

**НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ ІМЕНІ
ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

На правах рукопису
УДК 349.2:656.2(477)

АПАНАСЕНКО АЛЛА МИКОЛАЇВНА

**ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ УКРАЇНИ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник –
Жернаков Володимир Володимирович,
кандидат юридичних наук, доцент

Харків – 2010

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. Теоретичні засади правового регулювання трудових відносин на залізничному транспорті	10
1.1. Фактори диференціації правового регулювання трудових відносин на залізничному транспорті	10
1.2. Історичний аналіз правового регулювання трудових відносин на залізничному транспорті	28
Висновки до першого розділу	47
РОЗДІЛ 2. Особливості регулювання індивідуальних відносин у сфері праці на залізничному транспорті	49
2.1. Виникнення, зміна та припинення трудових відносин з працівниками залізничного транспорту	49
2.2. Правове регулювання робочого часу й часу відпочинку працівників залізничного транспорту	78
2.3. Організація оплати праці на залізничному транспорті	98
2.4. Забезпечення дисципліни праці на залізничному транспорті	119
Висновки до другого розділу	138
РОЗДІЛ 3. Особливості регулювання відносин соціального партнерства на залізничному транспорті	143
3.1. Угоди із соціально-економічних питань на залізничному транспорті: проблеми їх укладення й реалізації	143
3.2. Колективно-договірне регулювання трудових відносин на залізничному транспорті	159
Висновки до третього розділу	175
ВИСНОВКИ	177
ДОДАТОК А	181
ДОДАТОК Б	182
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	183

ВСТУП

Актуальність теми. Залізничний транспорт України – достатньо складна галузь економіки, що займає провідне місце в задоволенні потреб виробничої сфери й населення у перевезеннях, служить чинником соціально-економічного зростання України, розвитку її зовнішньоекономічних зв'язків [168, с. 12] і вирізняється своїми особливостями. Важливу роль у забезпеченні безперервності перевезень, безпеки й комфортності залізничного транспорту відіграють його працівники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів. Специфіка їх роботи зумовлена тим, що вона має небезпечний, напружений, безперервний, інтенсивний та відповідальний характер. Від висококваліфікованого й уважного виконання ними своїх обов'язків залежать безпека руху, життя і здоров'я громадян, які користуються транспортними послугами. Це зумовлює потребу в підвищенні ефективності правового регулювання трудових відносин працівників даної галузі економіки.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.12.2009 р. схвалено Стратегію розвитку залізничного транспорту на період до 2020 року, але вона в основному містить організаційно-економічні заходи, зокрема, підвищення рівня підготовки кадрів, належне соціальне забезпечення працюючих на залізничному транспорті, посилення їх мотивації до праці, створення нових робочих місць та ін. [191, с. 10]. Тому, незважаючи на наявність спеціальних нормативних актів (Закону України „Про залізничний транспорт”, Статуту залізничних доріг, Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту та ін.), визнати досконалим правове регулювання трудових відносин у зазначеній сфері не можна.

Актуальність теми дослідження визначається і необхідністю всебічного аналізу особливостей правового регулювання трудових відносин за участю працівників залізничного транспорту. І хоча окремі питання досліджувались у

працях таких вчених-юристів, як А. П. Кудрявцев, Н. М. Титаренко, Ю. І. Клепалова, Н. Д. Потапова, залишилося чимало проблем, що вимагають наукового осмислення й відповідних рекомендацій. Зокрема, не визначено фактори, що зумовлюють специфіку як самих трудових відносин на залізничному транспорті, так і їх правове регулювання; не проаналізовано ефективність договірної регулювання цих відносин; бракує комплексного аналізу нормативної бази у цій сфері; не досліджено особливості порядку прийняття на роботу, змін змісту трудового договору та припинення трудових відносин із працівниками залізниць та ін. Не досліджено, як структура залізниць, що не співпадає з адміністративно-територіальним устроєм держави, впливає на ефективність регулювання соціально-партнерських відносин.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано в межах реалізації цільової комплексної програми Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого на 2006-2010 роки „Проблеми правового забезпечення соціальних та трудових прав в Україні” (номер державної реєстрації 0106u002291). Тема дисертації затверджена вченою радою Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого (протокол № 10 від 21 квітня 2006 року).

Мета й завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на основі комплексного аналізу національного і зарубіжного законодавства, наукової юридичної літератури, матеріалів судової практики, актів соціального партнерства вирішити основні проблеми правового регулювання трудових і соціально-партнерських відносин на залізничному транспорті України й сформулювати пропозиції щодо вдосконалення регулювання цих відносин.

Для її досягнення були поставлені такі основні завдання:

- з'ясувати фактори, що зумовлюють потребу в диференціації правового регулювання трудових відносин на залізничному транспорті;
- виявити специфіку їх правового регулювання в таких інститутах, як трудовий договір, робочий час і час відпочинку, оплата праці, дисципліна

праці;

- визначити особливості прийняття на роботу й організації праці на залізничному транспорті працівників основних професій;
- обґрунтувати потребу встановлення певних обмежень при прийнятті на роботу працівників, пов'язаних з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів;
- виявити особливості організації оплати праці й матеріального стимулювання працівників залізниці за роботу в несприятливих умовах;
- сформулювати рекомендації з підвищення ефективності регулювання соціально-партнерських відносин на залізничному транспорті;
- внести пропозиції по вдосконаленню нормативно-правової регламентації трудових та соціально-партнерських відносин на залізничному транспорті.

Об'єктом дослідження виступають трудові та соціально-партнерські правовідносини на залізничному транспорті України.

Предметом дослідження є теоретичні і практичні проблеми, пов'язані з особливостями правового регулювання трудових відносин на залізничному транспорті України.

Методи дослідження. Методологічне підґрунтя роботи становлять базові науково-теоретичні положення, прийняті в юридичній науці в цілому, й у науці трудового права, зокрема. Дисертаційне дослідження ґрунтується на методах і прийомах наукового пізнання, фундаментом яких є діалектичний метод, за допомогою якого розглянуті поставлені авторкою завдання в їх розвитку та взаємозв'язку. У процесі дослідження були використані й інші методи: історичний, порівняльно-правовий, формально-юридичний, метод раціональної критики.

Історичний метод застосовувався для вивчення генези законодавства щодо регулювання трудових відносин на залізничному транспорті. Порівняльно-правовий метод сприяв проведенню співвідношення норм вітчизняного законодавства у сфері регламентації трудових відносин на залізниці з нормами законодавства інших країн. Формально-юридичний метод став у нагоді при

створенні нових правових норм з регулювання трудових відносин стосовно робочого часу, дисципліни праці на залізничному транспорті. Метод раціональної критики було задіяно в процесі детального аналізу чинних нормативних актів і при виявленні властивих їм колізій і протиріч.

Теоретичними засадами дисертаційного дослідження послужили наукові праці В.С. Венедиктова, М.Й. Бару, Б.К. Бегічева, Н.Б. Болотіної, В.Я. Бурака, С.О. Іванова, М.І. Іншина, Р.І. Кондратьєва, О.В. Лавриненка, Ф.М. Левіант, Р.З. Лівшиця, В.І. Никитинського, Ю.П. Орловського, О.С. Пашкова, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, С.Л. Рабіновича-Захаріна, І.О. Снігирьової, В.М. Толкунової, Г.І. Чанишевої, А.І. Шебанової, О.М. Ярошенка та деяких інших учених у сфері трудового права й суміжних галузей. Нормативною базою дисертації є Конституція України, міжнародно-правові акти, закони України, нормативно-правові акти Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, міністерств і відомств, акти соціального партнерства та ін.

Емпіричну основу дисертації становлять результати узагальнення опублікованої практики Верховного Суду України, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів підприємств залізничного транспорту України.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дана дисертаційна робота є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням особливостей регулювання трудових відносин на залізничному транспорті, у якому вирішено низку теоретичних проблем і внесено пропозиції з удосконалення правового регламентування цих відносин. Особистим внеском здобувачки у дослідженні порушених питань є такі положення дисертації.

Уперше:

– виявлено об'єктивні фактори диференціації у правовому регулюванні трудових відносин на залізничному транспорті (функціонування джерел підвищеної небезпеки, з якими пов'язана основна діяльність на залізниці;

роз'їзний характер роботи працівників поїзних бригад; невідповідність структури залізничного транспорту адміністративно-територіальному устрою держави);

– аргументовано необхідність розробки й затвердження галузевих Правил внутрішнього розпорядку на залізничному транспорті, де слід, зокрема, закріпити права та обов'язки працівників та керівників процесу праці на залізничному транспорті; особливості прийняття, переведень та звільнення з роботи працівників основних професій на залізничному транспорті; особливості організації праці, робочого часу, часу відпочинку й оплати праці працівників локомотивних і поїзних бригад; правові засоби стимулювання високопродуктивної праці на залізниці; особливості забезпечення дисципліни праці;

– обґрунтовано необхідність укладення на залізничному транспорті нового (порівняно із Законом України „Про колективні договори і угоди”) виду актів соціального партнерства – територіально-галузевих угод;

– доведено доцільність установлення на законодавчому рівні заборони особам, робота яких пов'язана з рухом поїздів, працювати за сумісництвом на роботах, безпосередньо пов'язаних з рухом поїздів;

– встановлено особливості часу відпочинку на залізничному транспорті й здійснено класифікацію його видів.

Удосконалено:

– визначення поняття „працівник залізничного транспорту за основною професією” як особи, яка досягла вісімнадцяти років, має спеціальну підготовку, належний стан здоров'я, підтверджений медичним обстеженням, відповідає кваліфікаційним вимогам, обізнана з правилами технічної експлуатації залізниці, яка уклала трудовий договір (контракт) і приступила до виконання роботи, безпосередньо пов'язаної з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів на залізничному транспорті загального користування;

– формулювання категорії „робочий час працівників залізниці”: це

встановлений нормативно-правовими актами проміжок часу, протягом якого відповідно до умов трудового договору та правил внутрішнього розпорядку вони повинні виконувати трудові обов'язки, а також інші періоди, які згідно із законами та іншими нормативно-правовими актами закріплені як робочий час.

Отримали подальший розвиток:

- пропозиції щодо порядку й умов звільнення працівників залізничного транспорту за втратою довір'я;
- класифікація основних показників нормування праці на залізничному транспорті;
- положення про необхідність обмеження застосування ненормованого робочого дня працівників залізничного транспорту, робота яких пов'язана з рухом поїздів;
- теза про те, що статuti і положення про дисципліну праці (у тому числі на залізничному транспорті) мають затверджуватися на рівні законів.

Практичне значення одержаних результатів. Результати дисертації можуть допомогти в подальших наукових розробках проблем регулювання трудових відносин окремих категорій працівників. Їх можна застосовувати в навчальному процесі в юридичних та інших навчальних закладах України при викладанні курсу „Трудове право”, а також при підготовці підручників, навчальних програм, посібників, коментарів до трудового законодавства. Науково-прикладне значення отриманих результатів полягає в тому, що авторські висновки і пропозиції можуть стати в нагоді у правотворчій роботі, при прийнятті нового Трудового кодексу України, інших нормативно-правових актів. Окремі положення дисертаційного дослідження можуть бути використані підприємствами, установами й організаціями при укладенні ними трудових і колективних договорів.

Апробація результатів дослідження. Дисертація виконана й обговорена на кафедрі трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Результати дослідження доповідалися на наукових і науково-практичних конференціях: „Трудове право України в контексті

європейської інтеграції” (м. Чернігів, 25-27 травня 2006 р.), „Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин” (м. Чернігів, 31 травня – 2 червня 2007 р.), „Трудове право України: сучасний стан та перспективи” (м. Сімферополь, 22-24 травня 2008 р.), „Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення” (м. Харків, 22-23 квітня 2009 р.), „Проблеми вдосконалення правового регулювання соціально-трудоких відносин в Україні” (м. Харків, 5-6 червня 2009 р.).

Публікації. Основні положення й результати даної наукової роботи опубліковані в 5-ти статтях і тезах 6-тьох наукових повідомлень на конференціях.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

1.1. Фактори диференціації правового регулювання трудових відносин на залізничному транспорті

Трудове право регулює суспільні відносини, що виникають у процесі трудової діяльності у різних сферах економіки, у чому й знаходить свій прояв його єдність. Але умови праці в різних сферах економіки мають свої особливості. А загальні норми придатні для регулювання праці всіх працюючих, виявляються неспроможними врегулювати трудові відносини в багатьох специфічних галузях економіки. Виникає проблема диференціації трудових правовідносин, тобто виявлення їх особливостей, урахування й відбиття їх у спеціальному законодавстві.

Питанням диференціації трудових відносин присвячені наукові роботи В. С. Венедиктова, М. Й. Бару, Б. К. Бегічева, Н. Б. Болотіної, В. Я. Бурака, С. О. Іванова, М. І. Іншина, Р. І. Кондратьєва, О. В. Лавриненка, Ф. М. Левіант, Р. З. Лівшиця, В. І. Нікитинського, Ю. П. Орловського, О. С. Пашкова, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, С. Л. Рабіновича-Захаріна, І. О.Снігірьової, В. М. Толкунової, Г. І. Чанишевої, А. І. Шебанової, О. М. Ярошенка та деяких інших учених.

Проблеми правового регулювання трудових відносин на залізничному транспорті досліджувались у працях таких учених-юристів, як А. П. Кудрявцев, Н. М. Титаренко, Ю. І. Клепалова, Н. Д. Потапова та ін. Роботи цих науковців містять науково-теоретичні засади єдності й диференціації таких відносин, висновки щодо необхідності останньої, пропозиції встановлення спеціальних норм та компенсацій особам, які працюють у несприятливих і шкідливих умовах, та ін.

Соціально-економічні зміни, що відбулися за останні роки, викликають потребу подальшого вдосконалення як теоретичного дослідження проблем особливостей правового регулювання трудових відносин в окремих сферах економіки, зокрема, на залізничному транспорті, так і розвитку нормативної бази для їх регламентації. У зв'язку із цим важливим видається встановлення тих факторів, що зумовлюють наявність спеціальних відносин на залізничному транспорті, для яких необхідне спеціально-правове регулювання.

Для трудового права, як і для будь-якої іншої галузі права, характерним є його єдність, що вказує на внутрішній зв'язок усієї сукупності норм, що регулюють суспільні відносини у сфері найманої праці. Єдність виражається у встановленні норм загальної дії для всіх працівників незалежно від сфери їх трудової діяльності, території проживання, особистості суб'єкта трудових правовідносин, умов і характеру праці та інших чинників [35, с. 72]. Саме вона забезпечує врахування особливостей, які можуть виникати в процесі праці. Найважливішим засобом для створення сприятливих умов праці є їх нормативно-правове регулювання, що забезпечується шляхом втілення в життя принципу єдності й диференціації цих умов [221, с. 114, 115].

Процес диференціації призводить одночасно до посилення єдності трудового права, яке в низці випадків може одержати додаткове правове закріплення. Проблема єдності й диференціації безпосередньо стосується встановлення правильного взаємозв'язку централізованого й локального регулювання [61, с. 322, 323], співвідношення загальних і спеціальних норм.

Під диференціацією правового регулювання розуміють перш за все відмінності в нормах про працю різних категорій працівників [201, с. 102]. Як справедливо зазначає А. І. Шебанова, таке трактування не є повним, оскільки воно не відбиває основних підстав, цілей і завдань, що зумовлюють ці відмінності. Дослідниця уточнює, що диференціація в трудовому законодавстві пов'язана саме з наявністю таких стійких факторів, які об'єктивно визначають відмінності в умовах праці й тому потребують віддзеркалення цих відмінностей у нормах трудового законодавства [258, с. 121]. На її думку, фактори

диференціації мають визначати реальні відмінності в умовах праці працівників упродовж усього часу й пояснюватися соціально-економічними потребами суспільства на даному етапі його розвитку [260, с. 69].

Ми погоджуємося з наведеною думкою, оскільки диференціація не може бути уявною, тому що це передбачає надмірну подрібненість норм і різнобій у регламентації праці працівників. Вона здійснюється обов'язково з урахуванням соціально-економічних потреб суспільства, оскільки в цьому полягає взаємозв'язок її з єдністю правового регулювання трудових відносин.

Не менш важливим є встановлення підстав диференціації, які підвищують ефективність правового регулювання, сприяють охопленню різнорідних відносин і проникненню в їх сутність [18, с. 238]. Це вони дають можливість установити наявність диференціації, яка є необхідною для вдосконалення процесу правового регулювання трудових відносин. А це означає, що відсутність підстав усуває необхідність у диференціації правового регулювання.

Тривалий час у науці трудового права при дослідженні питань диференціації основними називали лише об'єктивні критерії. Так, С. Л. Рабінович-Захарін вирізняв критерії диференціації норм трудового права за наступними ознаками: 1) за основним типом трудових правовідносин; 2) за особливостями у формі трудових відносин; 3) за характером трудового зв'язку між працюючим та підприємством; 4) за особливостями окремих галузей економіки й окремих професій [202, с. 102, 103]. При цьому він не відкидав факту існування диференціації залежно від умов, що знаходилися за межами виробництва (вік, стать, належність до демобілізованих тощо), а лише підкреслював різницю в нормах для різної категорії працюючих – жінок, неповнолітніх, інвалідів війни, праці та ін. Разом із тим він зазначав, що такий вид диференціації не чинить вагомого впливу на систему трудового права та на її розвиток [201, с. 17].

Б. К. Бегічев указував, що необхідно виділяти об'єктивні й суб'єктивні критерії диференціації [13, с. 173, 174].

Вагомий внесок у вивченні проблем диференціації внесла Ф. М. Левіант, яка виокремлювала фактори останньої. Диференціація зумовлюється: особливостями різних галузей народного господарства й різноманітних професій (працівники вугільної промисловості, чорної металургії, різних видів транспорту та ін.); різними умовами праці (праця на тяжких і шкідливих роботах, у гарячих цехах тощо); характером зв'язку працівника з підприємством (тимчасовий, сезонний працівник); територіальним розташуванням підприємства чи закладу, а також особливостями економічного району [101, с. 99]. Як і Ф. М. Левіант, В. І. Нікитинський, підкреслюючи засади диференціації, акцентував увагу перш за все на її виробничому характері [124, с. 194].

На думку В. М. Толкунової, існують такі критерії розглядуваного поняття, як диференціація об'єктивна і суб'єктивна, тобто за фізіологічними особливостями суб'єктів права [235, с. 46].

Отже, переважна більшість науковців особливу увагу приділяли лише об'єктивним підставам диференціації [Див.: 202, с. 102, 103; 101, с. 99; 124, с. 194], але деякі з них важливого значення надавали й суб'єктній диференціації [Див.: 13, с. 173, 174; 235, с. 46]. Подальший розвиток трудового законодавства, як правильно зазначає Г. С. Скачкова, довів помилковість позицій правників про незначущість суб'єктної диференціації, оскільки на сучасному етапі трудове право спрямовано перш за все на людину – учасника трудового процесу, на її особистісні характеристики [217, с. 271].

З нашого погляду, сучасним уявленням про ефективне правове регулювання відносин у сфері праці має відповідати поділ підстав диференціації норм трудового законодавства на 2 групи: об'єктивні умови праці і суб'єктно-фізіологічні особливості працівника.

Певна частина норм трудового права діє тільки в межах конкретної галузі економіки [223, с. 83]. Такі норми, які прийнято називати „галузеві” зумовлюють існування галузевої диференціації. Уперше її виділив С. Л. Рабінович-Захарін [202, с. 102, 103], а зараз вона є самостійним видом

диференціації й визнається вченими [Див.: 62, с. 327; 223, с. 82]. Мета галузевої диференціації полягає в правовому регулюванні трудових відносин, пов'язаних з особливостями праці в певній галузі при безумовному дотриманні єдності і принципів трудового права [264, с. 13].

Доречно зауважити, що трудова діяльність не всіх працівників однієї галузі регулюється спеціальними нормами про працю, і саме тому важливим є уточнення галузевого критерію диференціації. У зв'язку із цим С. Ю. Головіна вважає, що підставою останньої необхідно вважати не належність працівника до тієї чи іншої галузі, а особливості його професії чи службового становища [35, с. 78]. З одного боку, з таким твердженням можна погодитись, оскільки диференціація вважається галузевою, коли вона відбиває особливості умов праці кожної галузі економіки й характер праці. Інша справа, що трудова діяльність не всіх працівників певної галузі економіки підпадає під такий вид диференціації, і тому їх праця впорядковується загальним законодавством про працю. З другого ж боку, слід зважити на думку дослідниці, що було б правильніше говорити не про галузевий критерій диференціації, а про професійний (або службовий), пов'язаний саме з особливостями виконуваної роботи.

На наше переконання, повністю замінити галузевий критерій диференціації на професійний неможливо, оскільки одні й ті ж професії можуть існувати в кожній галузі (наприклад, жодне підприємство жодної галузі не зможе обійтись без бухгалтера). Зазначені критерії відповідною мірою заслуговують на самостійне існування. Галузевий критерій має свої особливості: умови праці, характер виконуваних робіт, значення для економіки держави тощо. Професійний критерій може бути підвидом диференціації, зумовленої особливостями змісту трудової функції. Професійна диференціація в даному випадку віддзеркалює особливості правового регулювання праці осіб певної професії, які працюють у різних галузях економіки.

Оскільки галузева специфіка дає можливість застосувати загальні норми трудового права без їх уточнення й деталізації, потрібно враховувати

особливості трудової діяльності на транспорті. Транспорт – самостійна галузь економіки, що існує поряд з промисловістю й сільським господарством. Його економічна специфіка полягає в тому, що він не створює будь-яких матеріальних об'єктів, а забезпечує їх переміщення в просторі. Якщо для промисловості й сільського господарства головним виступає виробництво продукції в майновій формі, то для транспорту – переміщення матеріальних об'єктів, як необхідна умова процесу виробництва. Транспорт зв'язує в єдине ціле всі галузі виробництва, крім того, продовжує процес виробництва продукції у сфері обороту, доставляючи продукцію до місця її споживання [89, с. 7], й забезпечує перевезення пасажирів.

Сьогодні транспорт – це одна з ключових галузей економіки будь-якої держави. Через Україну проходять торговельні і транспортні шляхи міжнародного значення. За свідченням економістів, транспорт відіграє важливу роль у формуванні внутрішнього ринку, що забезпечує розвиток нормальної ринкової економіки. Стимулюючи мобільність населення й вирівнюючи витрати виробництва, транспортна система каталізує процес створення нових робочих місць і тому може розглядатися як засіб боротьби з бідністю. Нарешті, транспортна інфраструктура в умовах економічної глобалізації стає важливим чинником міжнародної конкурентоспроможності [85, с. 63].

Важливість транспорту характеризується таким чинником, як забезпечення: нормального виробництва й обороту продукції промисловості й сільського господарства; технологічних перевезень (автомобільний, морський, річковий транспорт), міжцехові перевезення сировини, пального, напівфабрикатів і виробів на самому підприємстві або між декількома підприємствами, що знаходяться на одному під'їзному шляху (залізничний транспорт); потреби населення в перевезеннях; обороноздатності країни, тобто безперебійна доставка Збройним силам України різних видів зброї, боєприпасів, техніки тощо, перевезення особового складу; виконання планів соціального розвитку.

Останні зумовлюють наявність відносин, які виникають між учасниками трудової діяльності на транспорті і яким притаманні певні особливості. Регулюються такі відносини за допомогою спеціальних правових норм. Особливості регулювання розкриваються через такі чинники, як-то: а) перевізний характер роботи (автомобільний, морський, річковий, залізничний транспорт); б) складна інфраструктура (автомобільний, морський, річковий, залізничний транспорт); в) наявність шляхів сполучення (автомобільний, морський, річковий, трубопровідний, залізничний транспорт). Вони є загальними, але специфіка умов праці на окремо взятому виді транспорту (зокрема на залізничному) зумовлюють ті особливості, що впливають на характер правового регулювання трудових відносин.

Залізничний транспорт є одним з основних видів транспорту України. Вантажообіг українських залізниць становить близько 70% загального вантажообігу транспортної системи держави. Частка в загальному обсязі перевезень становить 86, 4%. Пасажирообіг залізниць склав 50,5 млрд. ткм., а загальна чисельність працівників залізничного транспорту – близько 440 тис. осіб [60, с. 13]. Діяльність залізничного транспорту, як частини єдиної транспортної системи країни, сприяє нормальному функціонуванню всіх галузей суспільного виробництва, соціальному й економічному розвитку та зміцненню обороноздатності держави, її міжнародному співробітництву [150, с. 8, 9].

Згідно зі ст. 1 Закону України „Про залізничний транспорт” від 4 липня 1996 р. залізничний транспорт – виробничо-технологічний комплекс організацій і підприємств загального користування, призначений для забезпечення потреб суспільного виробництва населення країни в перевезеннях у внутрішньому і міжнародному сполученнях та надання інших транспортних послуг усім споживачам без обмежень за ознаками форми власності й видів діяльності [166].

Залізничному транспорту притаманні риси багатофункціонального виробничого комплексу. Його багатофункціональність обумовлюється

наявністю специфічних структурних підрозділів, що забезпечують різні види діяльності. Перевезенням в Україні займається велика кількість лінійних підприємств (локомотивні й вагонні депо, дистанційні колії, системи енергопостачання, сигналізації, зв'язку [20, с. 118] тощо), кожне з яких має свої функціональні особливості залежно від виду, складності виконуваних робіт. Наприклад, технологічний процес перевезень очолюють служби й дирекції залізничних перевезень, служба сигналізації та зв'язку виконує технічне обслуговування пристроїв керування рухом поїздів, електро- й радіозв'язку, дистанційного контролю справності поїздів, для виконання процесу перевезень функціонує локомотивна служба і т.д. [94, с. 7-9]. Специфіка діяльності на залізничному транспорті характеризується наявністю бригад – комплексних ремонтних, маневрових, станцій, механізованих дистанцій навантажувально-розвантажувальних робіт, а також працівників дистанцій зв'язку, зайнятих обслуговуванням постійних устаткувань на залізниці.

Залізниці протягом усього періоду проведення в державі економічних перетворень працюють стабільно, для багатьох регіонів вони є єдиними транспортними комунікаціями [20, с. 117]. За допомогою залізничного транспорту задоволення потреб у перевезеннях виконується разом з аналогічною функцією інших видів транспорту, але в цій галузі економіки їм властиві низька собівартість, максимальна надійність і практично незалежність від кліматичних умов [119, с. 11].

Дослідники встановили особливості залізничного транспорту, що відрізняють його від інших галузей економіки, а саме: а) можливість здійснення залізничного зв'язку на будь-якій сухопутній території; б) висока провізна спроможність; в) масовість перевезень; г) універсальність, що полягає в можливості перевезень різних вантажів; д) велика швидкість перевезення вантажів і пасажирів незалежно від пори року, доби і кліматичних умов. Відносно невисока собівартість перевезень порівняно з іншими видами транспорту (крім трубопровідного) підвищує роль залізничного транспорту як основного магістрального й універсального виду [118, с. 16, 17]. Ці особливості

визначаються певними об'єктивно зумовленими факторами, досить важливими для цієї галузі економіки.

У науковій літературі вирізняють наступні підстави диференціації на залізничному транспорті: призначення різних видів поїздів; характер виробничого (перевізного) процесу, спосіб організації праці; час перебування працівників у поїзді, категорія поїзда й відповідний йому облік робочого часу; період масових літніх пасажирських перевезень; види допоміжних робіт, що забезпечують нормальну діяльність (експлуатацію) [234, с. 39, 40]. Звичайно, така класифікація заслуговує на увагу. Разом із тим, названі підстави потребують перегляду принаймні, з декількох причин. По-перше, така класифікація не систематизована, до того ж незрозуміло, за якими критеріями вона здійснювалась, тому що поряд з технічними характеристиками поїздів указуються особливості безперервності роботи, й ті її види, що забезпечують нормальну основну діяльність. По-друге, не враховується реформування залізничного транспорту, одним з напрямків якого є посилення мотивації праці й підвищення рівня соціальної захищеності залізничників. По-третє, залишаються поза увагою технологічні зміни на залізниці: збільшення кількості та обсягу курсування прискорених поїздів, упровадження швидкісних і (в перспективі) високошвидкісних маршрутів, масштабна реконструкція інфраструктури залізниць, що зумовлює підвищення рівня обслуговування пасажирів.

У зв'язку з тим, що особливості в організації діяльності всього залізничного транспорту виявляються через певні об'єктивні фактори, тому підставою для виділення останніх є специфіка основної діяльності, безпосередньо пов'язаної з обслуговуванням джерела підвищеної небезпеки, особливим режимом роботи і структурою залізничного транспорту.

До факторів, що зумовлюють правове регулювання трудових відносин на залізниці, слід 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.

До першого фактору належить функціонування джерел підвищеної небезпеки, з якими пов'язана основна діяльність на залізничному транспорті. На відміну від інших видів транспорту, трудова діяльність на залізниці характеризується своєю специфікою, що пояснюється технічними особливостями залізничного транспорту. Наприклад, шляхи слідування поїздів складаються з багатьох компонентів: електрифіковані вантажонапружені ділянки, стрілки, місця стрілочних переводів, зони розчіплювання вагонів, різні види світлофорів (повторювальний, маршрутний), шлагбауми та ін. Наявність електрифікованих контактних мереж, що забезпечують вантажні перевезення електротягою змінного струму, місць стрілочних переведень тощо зумовлюють існування технологічних процесів і потребу в спеціалістах для здійснення контролю за останніми, що, у свою чергу, вимагає спеціального правового регулювання.

Функціональні особливості залізниці ставлять завдання вирізнити основну і й допоміжну види діяльності. Конструкцію „основна діяльність залізничного транспорту” визначено в постанові Кабінету Міністрів України від 16 лютого 1998 р., № 173 „Про перелік робіт (послуг), що належать до основної діяльності залізничного транспорту, та Порядок розподілу дохідних надходжень від основної діяльності залізничного транспорту” [182]. Відповідно до цього документа основна діяльність залізниці є складником загальної господарської й означає діяльність усіх взаємопов'язаних підприємств і структурних підрозділів галузі, спрямовану на виконання єдиного перевізного процесу. Це спільна робота всіх взаємопов'язаних відокремлених підрозділів, що входять до складу залізниць, спрямована на виконання й обслуговування перевізного процесу, тобто експлуатаційна (перевізна) й підсобно-допоміжна діяльність. Експлуатаційна діяльність таких підрозділів безпосередньо пов'язана з перевезенням пасажирів, вантажів, вантажобагажу, пошти тощо; підсобно-допоміжна – з виконанням низки допоміжних операцій та організацією

виробництв, продукція (послуги) яких використовується переважно для потреб діяльності експлуатаційної (приміром, поставник поїзних документів).

До основної діяльності залізничного транспорту належать: послуги експлуатаційної діяльності залізниць, роботи (послуги), що виконуються (надаються) підрозділами основної діяльності залізниць. Такі роботи, зокрема, складають: поточне утримання, профілактичний огляд, обслуговування й усі види ремонту основних фондів, інвентаря, що використовується в основній господарській діяльності; експлуатація локомотивів, вагонів, дизель- та електропоїздів, їх екіпірування та прибирання; підготовка вагонів і контейнерів до перевезень; маневрова робота, супроводження поїздів; продаж квитків; навантаження, перевантаження, розвантаження, приймання, видавання та кріплення вантажів, перевірка правильності їх навантаження та кріплення; перестановка вагонів; охорона вантажів, основних засобів, інвентаря; утримання смуги відведення, пристроїв захисту від снігу, піску й вирощування захисних лісонасаджень; збирання й опрацювання інформації з перевезень; випробувальні роботи на залізницях; довідково-інформаційні операції щодо роботи залізничного транспорту; роботи, пов'язані з ліквідацією пожеж, аварій і катастроф, якщо вони виконуються відновними й пожежними поїздами, що перебувають на балансі залізниць; роботи, пов'язані з технологічною обробкою перевізних документів; забезпечення пасажирів постільними речами; водо- й електропостачання [182]. Якщо підсумовувати, основний вид діяльності залізничного транспорту можна звести до безпосереднього здійснення й обслуговування перевізного процесу, тобто до руху поїздів та обслуговування пасажирів.

Інші види діяльності позбавлені специфіки, і трудова діяльність працюючих на залізниці в більшості випадках відбувається на загальних підставах, а тому не потребує спеціального правового регулювання. Працівники, які обслуговують указані об'єкти неосновної діяльності, не беруть участі в єдиному перевізному процесі, що має інтенсивний цілодобовий роз'їзний характер. Останнє дає можливість стверджувати, що галузева

диференціація має місце там, де здійснюється правове регулювання праці працівників залізничного транспорту, зайнятих основною діяльністю, пов'язаною з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів.

На залізничному транспорті спеціальне правове регулювання трудових відносин стосується переважно працівників, робота яких належить до основної діяльності. Його особливості виявляються, наприклад, у встановленні спеціального режиму робочого часу. Наявність режиму для працівників локомотивного депо (поїзна бригада) зумовлюється масовістю перевезень, характером їх роботи (трудовою функцією). До працівників, робота яких пов'язана з рухом поїздів, застосовуються більш суворі санкції дисциплінарної відповідальності за порушення дисципліни.

Підвищені вимоги й щодо кваліфікації у зв'язку з різними системами безпеки, що існують у кожному структурному підрозділі. Указане можна пояснити, дослідивши Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (вип. 66 „Залізничний транспорт і метрополітен”, ч. 1 „Керівники, професіонали, фахівці та технічні службовці”), затверджений наказом Міністерства транспорту України від 28 листопада 2001 р., № 834 [54] та Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (вип. 66 „Залізничний транспорт і метрополітен”, ч. 2 „Робітники”), затверджений наказом Міністерства транспорту України від 17 грудня 1999 р., № 601 з наступними змінами й доповненнями [55]. До рівня теоретичних і практичних знань керівників, приміром, начальника (механіка-бригадира) пасажирського поїзда, пред'являються вимоги щодо обов'язку знати й виконувати: правила технічної експлуатації залізниць України, інструкцію з руху поїздів і маневрової роботи, інструкцію з сигналізації (згідно з колом його обов'язків), постанови, розпорядження, вказівки та інші нормативно-методичні матеріали, пов'язані з обслуговуванням пасажирів, будову і правила експлуатації пасажирських вагонів та їх обладнання, нормативи обслуговування пасажирських поїздів, правила перевезень пасажирів, багажу й вантажобагажу залізницями України тощо. Провідники пасажирських вагонів зобов'язані

дотримуватися загальноприйнятих норм етичної поведінки: забезпечувати високу культуру обслуговування пасажирів на шляху прямування поїзда та їх безпеку в аварійній обстановці, утримувати внутрішнє обладнання вагона та зйомного інвентаря у справному стані, надавати в разі потреби першу (долікарську) медичну допомогу пасажирам та ін. Ті з них, хто обслуговує вагони міжнародного сполучення, додатково повинні знати: іноземну мову в обсязі, передбаченому програмою спеціальної підготовки, яка забезпечує спілкування з пасажирами з службових питань; транспортну географію країн згідно з маршрутом прямування поїздів; правила ведення дорожньої документації, перевезень пасажирів і багажу; тарифи міжнародного сполучення; поїзні й маневрові сигнали, що застосовуються на залізницях за маршрутом прямування поїзда [55].

До працівника відповідної кваліфікації пред'являються також вимоги щодо знань й виконання приписів нормативних документів, зокрема, правил технічної експлуатації залізниць України, інструкцій з руху поїздів і маневрової роботи, інструкцій із сигналізації, положення щодо дисципліни працівників залізничного транспорту, наказів і вказівок Укрзалізниці, управлінь і відділків залізниць, правил і норм охорони праці, виробничої санітарії та протипожежного захисту.

Безперервність перевізного процесу характеризується тим, що поїздка в одному напрямку може тривати до 16 год., до 2-х діб, понад 2 доби. Тривалість поїздки впливає на встановлення норми обслуговування пасажирських вагонів провідниками. Так, у поїздах усіх категорій, що знаходяться на шляху в одному напрямку від 12 до 16 год., призначаються 3 провідники на 2 вагони. Їх робота регулюється графіками змінності, що складається в такий спосіб, щоб забезпечити обов'язкове виконання місячної норми робочих годин і надати встановленої тривалості відпочинок як після поїздки, так і в дні щотижневого відпочинку [181]. Цими особливостями пояснюється наявність наступних категорій працівників залізничного транспорту: а) особи, праця яких має небезпечний, напружений, безперервний, інтенсивний та відповідальний

характер. До них пред'являються підвищені вимоги щодо стану здоров'я, рівня теоретичних і практичних знань, дисциплінованості. Це – працівники основних професій залізничного транспорту (зайняті основною діяльністю залізничного транспорту, пов'язаною з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів); б) працівники, зайняті на роботах, у підприємствах, установах, організаціях, структурних підрозділах залізничної сфери, які безпосередньо не пов'язані з основною її діяльністю.

У чинному законодавстві поняття „працівник залізничного транспорту” не закріплено. Вважаємо, що про такого працівника слід вести мову в широкому та вузькому значеннях. У широкому – це особа, яка здійснює трудову діяльність на залізничному транспорті в цілому. Здатність працівника бути суб'єктом трудового права, тобто мати й особисто виконувати трудові права й обов'язки, а також нести юридичну трудову відповідальність, визначається галузевою трудовою правосуб'єктністю, яка для фізичних осіб є однаковою. Іншими словами, всі вони мають рівну можливість застосовувати свою здатність до праці володіти стандартним набором прав та обов'язків, передбачених законом. Однак фізичні, інтелектуальні, статеві, кваліфікаційні та інші їх особливості різняться, чим пояснюється неоднакова їх здатність до конкретних видів праці або професійної діяльності. Маючи рівну галузеву трудову правосуб'єктність, фізичні особи володіють різною спеціальною правосуб'єктністю [96, с. 127, 128].

Усі працівники залізничного транспорту мають однаковою галузеву трудову правосуб'єктність, а спеціальна притаманна лише окремим категоріям осіб, діяльність яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів. На обсяг спеціальної трудової правосуб'єктності впливають наступні чинники: а) стан здоров'я, б) вік. Зазначені вимоги пред'являються лише до працівників залізничного транспорту основних професій (зайняті основною діяльністю залізничного транспорту, пов'язаною з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів).

Однією з важливих умов для виконання роботи, пов'язаної із забезпеченням безпеки руху поїздів та обслуговуванням пасажирів, є наявність такого стану здоров'я, який відповідав би встановленим медичним вимогам. Виходячи із специфіки трудової діяльності працівників залізничного транспорту, робота яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів, такі вимоги до стану здоров'я слід класифікувати на 2 групи: що пред'являються до фізичного стану здоров'я і що пред'являються до психічного стану здоров'я. Постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 р., № 559 „Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок” затверджено перелік професій залізничного транспорту й метрополітену для таких працівників [172]. Для деяких категорій працюючих на залізниці транспорту обов'язковим є проходження не тільки періодичного загального медичного огляду, а й спеціального – психіатричного [176].

На обсяг спеціальної трудової правосуб'єктності впливає також вік. Згідно зі ст. 190 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на роботах важких і зі шкідливими або небезпечними умовами праці. Наказ МОЗ України „Про затвердження переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх” від 31 березня 1994 р., № 46 до таких робіт на залізничному транспорті відносить машиністів локомотива, монтерів колії, оглядачів-ремонтників вагонів та ін. В Інструкціях провідника пасажирського вагона моторвагонного поїзда [64], складача поїздів і його помічника [65] також передбачається, що особи молодше вісімнадцяти років, не допускаються до виконання зазначених робіт, тобто, обсяг спеціальної правосуб'єктності працюючих на залізниці визначають характер та умови праці.

Отже, під працівником залізничного транспорту (за основними професіями) пропонується розуміти особу, яка досягла вісімнадцяти років; має

спеціальну підготовку; належний стан здоров'я, підтверджений медичним обстеженням; відповідає кваліфікаційним вимогам; обізнана з правилами технічної експлуатації залізниці; уклала трудовий договір (контракт) і приступила до виконання роботи, безпосередньо пов'язаної з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів на залізничному транспорті загального користування. Такий фактор, як функціонування джерел підвищеної небезпеки, з якими пов'язана основна діяльність на залізничному транспорті, повторимося, зумовлює існування основної й допоміжної діяльності залізниці, підвищених вимог до працівників, діяльність яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів, застосування до них більш суворих санкцій дисциплінарної відповідальності за порушення дисципліни. Ці особливості вимагають спеціального правового регулювання. На залізниці вони частково регулюються Законом України „Про залізничний транспорт”, правилами внутрішнього трудового розпорядку окремих галузевих служб та інструкціями. Але не всі вони враховують специфіку галузі. На нашу думку, виправити такий недолік можна шляхом розроблення галузевих Правил внутрішнього розпорядку на залізничному транспорті, де слід закріпити обов'язки працівників і керівників процесу праці; особливості прийняття, переведення і звільнення з роботи; основні положення щодо робочого часу й часу відпочинку; правові засоби стимулювання високопродуктивної праці та ін.

Другим фактором слід вважати роз'їзний характер роботи працівників локомотивних і поїзних бригад. Його особливістю є те, що виконання трудових обов'язків відбувається поза місцем постійного проживання, в умовах неможливості щоденного повернення до нього. Приміром, робота працівників локомотивних і поїзних бригад (провідників, машиністів, їх помічників, електромеханіків поїздів та ін.) проходить поза припискою (основне місце трудової діяльності), причому тривалість відриву від підприємства іноді може досягати понад тиждень.

Зазначене зумовлює специфіку правового регулювання трудових відносин з приводу робочого часу, часу відпочинку й оплати праці, що охоплює

потурний облік робочого часу, який застосовується до тих працівників залізничного транспорту, які за родом своєї діяльності тривалий час (три доби й більше в обидва кінці) знаходяться в поїздках поза пунктом постійної роботи.

Перебуванням працівника у поїзді тривалий час пояснюється існування спеціальних видів часу відпочинку: в основному пункті, у поїзді, у пункті підміни (обороту). Крім того, ним зумовлені виплати, які становлять значну частину заробітної плати працюючих на залізниці. Правова регламентація таких особливостей здійснюється на рівні підзаконного акта – наказу Укрзалізниці від 10 березня 1994 р., № 40-Ц „Про особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників залізничного транспорту і метрополітенів, безпосередньо пов’язаних із забезпеченням безпеки руху поїздів і обслуговуванням пасажирів”. На жаль, деякі питання, що стосуються робочого часу, належним чином не врегульовані: не встановлені особливості застосування потурного обліку робочого часу, не окреслено коло осіб, щодо яких можна застосовувати такий облік, не враховані особливості відпочинку в поїзді та інші питання. Вважаємо, що подібні проблеми належить урегулювати на локальному рівні (наприклад, як додаток до колективного договору слід запропонувати перелік осіб, щодо яких застосовується потурний облік, і порядок його застосування).

Невідповідність структури Укрзалізниці адміністративно-територіальному устрою держави слід віднести до третього фактору диференціації правового регулювання трудових відносин. Залізничний транспорт – цілісний соціально-виробничий комплекс, що вимагає чіткого управління й функціонування. Тут склалася така організаційна структура, за якої галузеві служби підприємства підпорядковані дирекції залізничних перевезень. Вони, у свою чергу, а також підприємства й організації територіально-галузевої підлеглості входять до складу Укрзалізниці. Наприклад, Південно-Західна залізниця в основному розташована на території Київської, Вінницької, Житомирської, Чернігівської, Сумської, Хмельницької та частково в районах Рівненської, Чернівецької, Полтавської й Тернопільської

областей [94, с. 5]. Це пояснюється тим, що перевезення за межі одного територіально-галузевого об'єднання здійснюється двома або декількома залізницями, між якими виникають складні правовідносини, що характеризуються галузевою й територіальною належністю. Особливості системи управління й організаційної структури на залізничному транспорті України зумовлюють існування колективних відносин, наявність яких вимагає спеціального правового регулювання, що здійснюється, як правило, через форми соціального партнерства. Специфіка цих форм на залізниці полягає в тому, що регіональні угоди практично неможливо виділити. Саме тому на законодавчому рівні можна закріпити новий вид угод – територіально-галузеві.

Отже, факторами диференціації правового регулювання трудових відносин на залізничному транспорті є: 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.

Оскільки предметом правового регулювання є різноманітні суспільні відносини, які за своєю природою об'єктивно можуть зазнавати нормативно-організаційного впливу і в існуючих умовах його вимагають, а такий вплив здійснюється за допомогою юридичних норм і всіх інших засобів, що утворюють механізм правового регулювання [4, с. 282], то й відносини, що виникають через специфіку суб'єктів на залізничному транспорті, потребують такого регулювання. До того ж до сфери останньої повинні входити відносини, що об'єктивно вимагають правового впорядкування (опосередкування) і, так би мовити, правову структуру (структуру правових комунікацій) [159, с. 634].

Таким чином, особливості відносин на залізничному транспорті зумовлюються наявністю правового регулювання, що виявляється через спеціальні норми (в тому числі й локальні) і забезпечує можливість різним категоріям працівників нарівні з іншими реалізовувати свої права й обов'язки, що сприяє вдосконаленню процесу праці й підвищує ефективність правового регулювання трудових відносин.

1.2. Історичний аналіз правового регулювання трудових відносин на залізничному транспорті

Дослідження історії становлення та розвитку законодавства про працю дає можливість виявити тенденції, певні закономірності і спрогнозувати вдосконалення правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах. Указане стосується встановлення загальних особливостей правового регулювання відносин не тільки трудових, а й спеціальних, характерних для окремих галузей економіки, в тому числі й для залізничного транспорту. Розвиток законодавства про працю у цій сфері пов'язано, як правило, з розвитком загального трудового законодавства. Водночас останнє має свою специфіку і властиві лише йому особливості. Перш за все йдеться про неспівпадання із загальними етапами розвитку трудового законодавства, дослідженими і визначеними в юридичній літературі.

До 1890 р. всі найважливіші міста України були з'єднані з центральною Росією. Швидкий процес розбудови залізниць указував лише на одне: залізниці мали дуже важливе значення, що полягало в тому, що залізничний транспорт діє безперервно, залізниця здатна перевозити великі маси вантажу й людей, для неї характерна висока швидкість перевезення, особливо порівняно з водним транспортом [7, с. 2]. За допомогою залізниць здійснювалося перевезення в основному вантажів, пасажирів, що мало вирішальне значення в забезпеченні внутрішніх та зовнішніх економічних зв'язків. До того ж цей вид транспорту певною мірою був безпечним.

Після скасування кріпосного права в Росії, а згодом і в Україні почала інтенсивно розвиватись промисловість, збільшувалася чисельність робітничого класу. Тяжкими умовами праці й побуту працівників у пореформений період можна пояснити інтенсивний розвиток робітничого руху, який сприяв появі низки законодавчих актів, покликаних регулювати питання праці [261, с. 38], в тому числі й на залізничному транспорті. У першій половині XIX ст. держава робить перші спроби регулювання трудових відносин, а в 30 – 40-х роках

з'являються зародки фабричного законодавства [110, с. 7]. Основним джерелом права в цей період було Повне зібрання законів Російської імперії. На початку 1900 р. воно складалося з 16 томів, що поділялися на частини, до яких входили 86 приватних зводів, або окремих законодавчих актів, наприклад, Загальний статут російських залізничних шляхів, Статут про промисловість у 3-х книгах та ін. Попри наявність указаних актів, не всі основні питання праці залізничників були врегульовані: зокрема, були встановлені низька заробітна плата останніх, високі штрафні санкції за незначні порушення, не були впорядковані робочий час і час відпочинку, спостерігалась дискримінація жіночої й підліткової праці. Як бачимо, до 1917 р. суттєвих законодавчих актів, які регулювали б особливості праці залізничників, фактично не існувало.

Аналізуючи історію нормативного регулювання трудових відносин на залізничному транспорті, зазначимо, що більшість прийнятих актів стосувались робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, дисципліни праці, тобто тих основних інститутів, що відбивають сутність праці і зміст трудових відносин. Розвиток нормативного регулювання трудових відносин у сфері залізничного транспорту, які мали місце в певні історичні періоди, можна розбити на етапи. В основу такого поділу слід покласти особливості способів регулювання трудових відносин, що застосовувались у певні історичні періоди, та відповідні правові форми. Під час дослідження постало складне завдання: виявити такі норми законодавства, які за певних причин були скасовані, але не втратили своєї цінності і які можна було б поновити сьогодні.

Перший етап (1917-1922 рр.) розпочинається виданням 11 грудня 1917 р. РНК СРСР декрету „Про норми оплати праці залізничників, категорії службовців та восьмигодинний робочий день у всіх галузях праці залізничників”, який мав важливе значення в організації не тільки оплати праці, а й робочого часу та часу відпочинку. Ним установлювалися норми оплати праці залежно від 14 категорій службовців і робітників і 14 районів залізничних доріг (поділ доріг за районами було закріплено в додатковій відомості), тобто, ці норми диференціювалися залежно від категорії працюючих і районів. Скрізь,

де застосовувалася фізична праця на залізниці, встановлювався 8-годинний робочий день і 6-ти годинний – для розумової й конторської праці (для телеграфістів, конторники, табельників та ін.) зі скороченням тривалості робіт на 2 год. перед вихідними днями. Військовий стан, демобілізація, недостатність технічно підготовлених кадрів вимагали застосування надурочних робіт, які оплачувалися в подвійному розмірі [134].

В Україні на трудові відносини вказаного періоду було поширено дію Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) РРФСР від 10 грудня 1918 р., в якому проголошувався загальний обов'язок працювати, право на працю, на її оплату й обов'язок дотримуватися трудової дисципліни. Значного поширення набули трудова повинність і трудова мобілізація. На підприємствах створювалися умови, подібні до військових [162, с. 414]. Так, у ніч з 29 на 30 листопада 1918 р. було введено воєнний стан і на залізницях [127], унаслідок чого всі залізничники прирівнювалися до осіб, призваних на військову службу, але залишалися при виконанні своїх обов'язків і були зобов'язані підкорятися Надзвичайним військовим комісарам, чим і пояснюється виникнення такого явища, як трудова повинність. У прийнятій III Всеросійським з'їздом Ради у січні 1918 р. Декларації прав робітничого й експлуатованого народу встановлена загальна трудова повинність „для знищення паразитичних верств населення й організації господарства”.

С. О. Соколов із цього приводу зазначає, що законодавство про працю після 1917 р., виступаючи залежним елементом ідеологічної спрямованості державної системи, повною мірою віддзеркалювало характер тієї епохи [224, с. 112]. Інститут трудової повинності історично змінювався. Спочатку це явище розглядалося як метод залучення до праці тільки непрацюючих елементів. Згодом КЗпП Радянської Росії 1918 р. встановив трудову повинність у формі примусового залучення до виконання громадських робіт стосовно осіб, не зайнятих суспільно корисною працею. Але вже в період воєнного комунізму відповідно до декрету РНК РРФСР від 29 січня 1920 р. „Про всезагальну трудову повинність” [129] остання застосовувалася для залучення працюючих

до разового або періодичного виконання суспільно необхідних робіт незалежно від їх постійної праці й роду занять. На думку С. Ю. Головіної, така підстава для залучення до праці в порядку трудової повинності була сформульована достатньо широко, що залишало простір для зловживань з боку державних органів [36, с. 24].

Близькою за своєю сутністю до трудової повинності можна вважати заборону самовільного залишення робітниками і службовцями підприємств та установ, запроваджену Указом Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1940 р., що проіснував до 1956 р. У той період поняття „звільнення за ініціативою працівника” було витіснено формулюванням „самовільне залишення”, тобто залишення без дозволу адміністрації, що за певних обставин могло бути кваліфіковано як кримінальне діяння (працівникам установлювалося покарання у виді позбавлення волі строком від двох до чотирьох місяців за вироком суду) [36, с. 25]. Крім того, за прогул без поважної причини до працівників могли бути застосовані виправні роботи строком до шести місяців з утриманням 25 % із заробітної плати. Керівники підприємств та установ у випадку невиконання цих приписів самі притягалися до судової відповідальності [119, с. 19]. Поширеним явищем була трудова мобілізація, спрямована на боротьбу з розрухою на залізничному транспорті. У циркулярному листі, розісланому всім місцевим організаціям транспорту, йшлося про те, що складне становище пояснюється не тільки труднощами з паливом, амортизацією матеріалів, й незадовільною, незлагодженою працею залізничників на місцях. Вирішення цієї проблеми полягало в забезпеченні притоку великої чисельності ініціативних, цілеспрямованих працівників, пропонувалося встановити більш сувору дисципліну. Важлива роль відводилась профспілкам залізничників, діяльність яких була спрямована на контроль за дотриманням дисципліни на транспорті [121, с. 79]. Згідно з постановою Ради Робітничої та Селянської Оборони „Про повернення на транспорт кваліфікованих робітників і службовців з установ та організацій” від

5 березня 1920 р. випадки нез'явлення відряджених у Мобілізаційний відділ Народного Комісаріату шляхів сполучення розглядалися як дезертирство [128].

Отже, на першому історичному етапі спостерігалось впорядкування праці залізничників шляхом централізованого регулювання. Було здійснено диференціацію оплати праці (залежно від категорій працівників і районів доріг), робочого часу (залежно від характеру праці). Великого значення набули заходи зі зміцнення трудової дисципліни. З'явилося поняття „трудове дезертирство” як злісне ухилення від трудової мобілізації.

Другий етап (1922 – 1934 рр.) пов'язано з тим, що нова економічна політика (далі – неп) зумовила внесення до трудового права суттєвих змін, які можна звести до 3-х головних положень: а) скасування трудової повинності, б) заміна регулювання нормування праці, в) відродження договірних засад [22, с. 16, 17]. Для залізничного транспорту позитивним було поглиблене регулювання питань робочого часу та часу відпочинку на державному рівні.

Розвиток залізничного транспорту відставав від інших галузей економіки, що вимагало застосування екстремальних заходів, які полягали у покращанні умов праці залізничників, підвищенні рівня її оплати, збільшенні кваліфікації, посиленні трудової дисципліни. Підтвердженням цього є прийняття органами державної влади низки правових актів. Так, згідно з п. 3 постанови РНК СРСР „Про скорочення штату, збільшення оплати праці та встановлення тривалості робочого дня” від 10 жовтня 1922 р. [145] уся перевиручка Народного комісаріату шляхів сполучення була спрямована на підвищення заробітної плати працюючим на транспорті, зокрема на залізничному. У постанові Пленуму ЦК ВКП(б) СРСР від 6 – 9 квітня 1926 р. наголошувалося на необхідності у підвищити заробітну плату й рівня виробництва на залізничному транспорті [50, с. 198, 199].

КЗпП УРСР, уведений в дію з 15 листопада 1922 р. [84], став основним нормативним актом, на підставі якого відбувалося регулювання трудових відносин у початковий період непу. Але згодом в Україні приймалися загальносоюзні акти в галузі трудового права. Так, Рада праці і оборони СРСР

18 травня 1936 р. ухвалила постанову „Про підвищення продуктивності праці у промисловості й на транспорті”, що закріплювала вимоги до всіх установ та організацій вжити рішучих заходів до зміцнення трудової дисципліни, раціонального використання робочого часу, ліквідації прогулів на виробництві й випадків невиходу на роботу [135].

Правове регулювання праці залізничників у розглядуваний період в основному відбувалося на державному рівні, але в складних економічних умовах, що існували на той час: у механізмі регулювання трудових відносин на залізничному транспорті виявлялися ознаки демократичності. До того ж, такі особливості цієї галузі економіки, як роз’їзний, інтенсивний характер роботи, складність організаційного процесу зумовлювали необхідність диференціації правового регулювання оплати праці, яка могла бути більш ефективною за допомогою локального регулювання. Підтвердженням цьому було прийняття низки колективних договорів. Наприклад, на Південній залізниці локальний договір на 1925 р. було укладено на 6 місяців (з 1 квітня до 1 жовтня). Він складався з 70 пунктів, 30 з яких стосувалися реального підвищення зарплати, поліпшення побутових умов. Згідно з договором було збільшено зарплату в середньому на 20%, забезпечувалося утримання будинків відпочинку, дитячих садків, збільшено норми відпуску вугілля для сімейних і самотніх, оплачувалися оздоровчі кампанії підлітків тощо. Локальним договором заборонялася також зміна розцінок і тарифів на період його чинності й передбачалося нарахування 1/4% пені за кожен день затримки виплати зарплати. На Катерининській залізниці такий договір було укладено на 3 місяці (з 1 липня до 1 жовтня), яким передбачалося підвищення на 5% ставок усіх працівників, а також збільшення норм відпуску вугілля, розширення списку професій на отримання спецодягу, надання допомоги курсантам вузів, утримання клубів, будинків відпочинку, лікарень та ін. На Донецькій залізниці локальний договір було укладено на 5 місяців (з 1 травня до 1 жовтня). До нього включено підвищення заробітної плати проти ставок центру на 10% і включення 10-процентної додаткової надбавки центру до тарифної ставки,

додаткової виплати в розмірі двотижневої допомоги призовникам у Червону Армію, додаткову двотижневу відпустку тим, хто прослужив на залізниці 25 років, та ін. На Південно-Західній залізниці локальний договір передбачав витрати на поліпшення матеріального становища робітників і службовців, відповідно до якого робітникам 1 – 8 розрядів удвічі збільшувалися надбавки порівняно із загальним колективним договором [249, с. 11]. Більшість положень колективних договорів, як бачимо, встановлювали підвищені порівняно з іншими нормативними актами гарантії для працівників цієї галузі.

Диференціації правового регулювання підлягала оплата праці членів паровозних бригад, робота яких пов'язана з дотриманням розкладу відправлення і прибуття поїздів на станцію. Відповідно до угод НКПР і ЦК залізничного транспорту „Про оплату праці робочих на поточному ремонті вагонів без відчеплення” від 1 серпня 1932 р., „Про оплату працівників шляхів” від 3 серпня 1932 р. та ін. здійснювалось преміювання за нагін запізнь поїздів (за кожен хвилину нагону), проведення поїздів за розкладом, роз'їзний характер роботи (наприклад, час перебування в резерві), участь паровозних бригад у планових видах ремонту й огляду паровоза тощо [Див.: 144; 146; 147].

Починаючи з 1930 р. правова регламентація дисципліни праці на залізничному транспорті здійснювалася способом, не характерним для трудового права, оскільки за порушення трудової дисципліни на працівників залізниці накладався адміністративний арешт. Відповідно до положення „Про дисциплінарні стягнення на транспорті”, затвердженого постановою ЦВК та РНК СРСР від 3 листопада 1930 р., серед дисциплінарних стягнень застосовували арешт на строк до трьох місяців з виконанням службових обов'язків або без їх виконання. Застосовувалися й інші заходи, спрямовані на забезпечення ефективності організації праці на залізниці та зміцнення дисципліни.

Приміром, у наказі НКПР СРСР „Про заходи по введенню єдиноначальності на залізничному транспорті” від 20 червня 1930 р., № 1616 наголошувалося на необхідності забезпечити з боку керівників на транспорті

щоденне безпосереднє керівництво роботою на виробництві. Великого значення набувало керівництво процесами планово-попереджувального та поточного ремонту паровозів, вагонів, шляхів, будівель та споруд, а також виконання технічних та експлуатаційних вимірювань тощо. У наказі Народного Комісаріату (далі Наркому) шляхів сполучення від 10 січня 1932 р., № 20 „Про трудову дисципліну на залізничному транспорті” зазначалося, що найбільш суттєвою умовою правильної роботи транспорту є міцна трудова дисципліна, її неухильне виконання від низу до верху [245, с. 152, 185]. За порушення трудової дисципліни до працівників залізничного транспорту застосовувалася кримінальна відповідальність (порушення правил руху, недоброякісний ремонт рухомого складу, що спричинили загибель людей та ін.) [213, с. 328].

Отже, нормативне регулювання дисципліни на залізничному транспорті в цей період відбувалося на державному рівні й характеризувалося її зміцненням, що пояснювалось низкою об’єктивних і суб’єктивних причин. Так, роботи на окремих ділянках залізничного транспорту технологічно були дуже тісно пов’язані, у зв’язку із цим перебої в роботі окремого, навіть невеличкого, ланцюга транспортного механізму станції чи депо одразу ж впливали на результати роботи в інших відділках транспорту. Невихід вчасно на роботу поїзної бригади порушував графік руху поїздів в більшості випадків викликало скасування окремого потягу або відправлення його не за розкладом, що, у свою чергу, порушувало рух по всій залізничній дільниці. Неправильне видання розпорядження з боку диспетчера, начальника або чергового по станції про прийом чи відправлення потягу, помилка в переводі стрілки стрілочником, проїзд машиністом закритого семафору викликали такі тяжкі наслідки, як людські жертви, порушення нормальної роботи лінії тощо. Невиконання в строк завдань з ремонту паровозів ремонтними робітниками в депо зривали своєчасну подачу паровозів, поїзди порушували графік руху та роботу станцій та ін. Зазначені чинники обумовлювали суворість заходів, які застосовувалися за порушення трудової дисципліни на залізничному транспорті.

Першим кроком до виокремлення професій працівників залізничного транспорту до основних професій стало прийняття РНК СРСР постанови „Про робочий час та відпочинок працівників залізничного транспорту” від 21 серпня 1930 р. [143], яка діяла з незначними змінами аж до 1960 р., і затвердження інструкції НКП СРСР „Про робочий час та відпочинок працівників залізничного транспорту” від 27 вересня 1930 р. [142] (далі – Інструкція). У п. 1 Інструкції зазначається, що вона поширюється на працівників залізниць загального користування, під’їзних колій незагального використання та ін. У п. 2 передбачалося коло конкретних осіб, на яких дія зазначеної Інструкції не поширюється. У ній були врегульовані такі важливі питання, як тривалість і заповнення робочого дня; порядок складання графіків і розкладу роботи; порядок надання часу відпочинку для окремих категорій працівників залізничного транспорту, а також – виділялася категорія осіб, діяльність яких пов’язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів.

Проблемним було питання обліку робочого часу для локомотивних і поїзних працівників. Так, у п. а ст. 33 постанови „Про робочий час та відпочинок працівників залізничного транспорту” встановлено, що час знаходження в обладнаних для відпочинку вагонах або відділках у вільний від роботи час при змінному обслуговуванні локомотива чи потягу під час руху не вважався робочим і не зараховувався у відпочинок. Згідно з указаною інструкцією він належав до так званого „нульового часу”. Зазначену позицію законодавця не підтримував О. П. Кудрявцев, який у своїй науковій праці „Основні питання правового регулювання праці робітників і службовців залізничного транспорту СРСР” стверджував, що нульовий час існує за рахунок часу відпочинку і там, де його утворюється багато, він призводить до значного скорочення міжзмінного відпочинку працівників, що не відповідає безпеці руху й забезпеченню нормального відпочинку. Існуюча оплата нульового часу не компенсує втрату відпочинку. У зв’язку із цим, учений пропонував установити занижене врахування його в робочий час та обмеження місячною й річною нормою [95, с. 6]. Вважаємо, що питання нульового часу є й досі дискусійним

на залізничному транспорті, що пояснюється тим, що в наказі Укрзалізниці від 10 березня 1994 р., № 40-Ц „Про особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників залізничного транспорту і метрополітенів, безпосередньо пов’язаних із забезпеченням безпеки руху поїздів і обслуговуванням пасажирів” такий час належить до часу відпочинку. Важко назвати його часом відпочинку, бо його неможливо використати на власний розсуд та й обмежений він визначеним місцем перебування. Тому з метою підвищення прав і гарантій працівників на відпочинок вважаємо, такий час, слід повністю зараховувати до робочого.

Специфіка правового регулювання надурочних робіт на залізничному транспорті зводилася до розширення кола підстав, при яких вони можуть застосовуватися. Характерним є збільшення кількості годин надурочної роботи для працівників локомотивних і поїзних бригад. Так, відповідно до Інструкції впродовж року загальна кількість надурочного часу не повинна перевищувати для працівників локомотивних і поїзних бригад – 180 год., для інших працівників – 120 год. (п. 29) [142].

Таким чином, другий етап характеризується формуванням засад поєднання централізованого й локального методів правового регулювання робочого часу і часу відпочинку, і лише забезпечення дисципліни здійснювалося імперативними нормами. Ефективним, на нашу думку, було нормативне регулювання питань оплати праці. Його важливість полягала в оптимальному на той час співвідношенні державного й локального методів правового регулювання. Що стосується робочого часу, то існувала 3-тя його категорія – нульовий час, який не зараховувався ні до робочого, ні до часу відпочинку, що не відповідало ні безпеці руху, ні нормальному відпочинку.

Третій етап (1934 – 1956 рр.) пов’язано, по-перше, з початком планового державного нормування заробітної плати, по-друге, з істотними змінами у правовій системі України, що відбувалися головним чином за допомогою загальносоюзного законодавства [162, с. 456].

Після 1934 р. колективні договори не переукладалися і продовжували діяти в тій частині, яка не була скасована окремими законодавчими актами. Так, у порядку державного нормування заробітної плати 8 червня 1933 р. була прийнята постанова РНК СРСР „Про заробітну плату і нормування праці робітників залізничного транспорту” [131]. Ще одним правовим актом, який підтверджує наявність виключно державного методу правового регулювання оплати праці, була постанова РНК СРСР „Про преміювання працівників залізниці й сумісництво роботи на транспорті з роботою на інших підприємствах і установах” від 20 квітня 1934 р. [137]. Згідно з п. 4 зазначеної постанови, нагородження і преміювання залізничників здійснювалося виключно в порядку, передбаченому Статутом про дисципліну працівників і службовців залізничного транспорту. Це означало початок планового державного нормування заробітної плати, яке здійснювалося до вказаного часу (1934 р.) колективними договорами. Основною формою оплати праці була прогресивно-преміальна, яка застосовувалася до працівників залізничного транспорту основної діяльності (паровозні, маневрові бригади, стрілочники та ін.). З метою зміцнення трудової дисципліни встановлювався новий порядок оплати простоїв і браку, врегульований у прийнятій відповідно до загальносоюзного законодавства постанові ВУЦВК і Раднаркому УРСР від 4 червня 1932 р. про внесення змін до КЗпП УСРР [185].

Дотримання дисципліни на залізничному транспорті в основному забезпечувалося за допомогою застосування кримінальних та адміністративно-правових способів впливу. Наприклад, у Статуті про дисципліну робітників і службовців залізничного транспорту СРСР, затвердженому в 1933 р. [250], були закріплені такі дисциплінарні стягнення: зауваження, догана, сувора догана, сувора догана з попередженням про звільнення, арешт до 20 діб з виконанням службових обов’язків, арешт до 20 діб без виконання службових обов’язків, переведення на нижчу посаду на строк до одного року, звільнення, звільнення із заборотою служби на залізничному транспорті взагалі або на визначених посадах на строк до одного року (п. 20). У ст. 14 Статуту про

дисципліну робітників та службовців залізничного транспорту СРСР від 25 квітня 1943 р. [212, с. 5] перелік дисциплінарних стягнень було зменшено, хоча залишилися адміністративно-правові способи регулювання дисципліни. У ньому закріплювалися наступні види стягнень: догана, сувора догана, арешт на строк до 20 діб з виконанням службових обов'язків, арешт до 20 діб без виконання службових обов'язків, зміщення в посаді. За цим Статутом робітники та службовці звільнялися за рішенням військового трибуналу з направленням на фронт у штрафні роти (п. 7). Точне і своєчасне виконання залізничним транспортом завдань щодо перевезень мало важливе значення, особливо під час війни, тому 15 квітня 1943 р. Указом Президії Верховної Ради СРСР було введено на всіх залізницях воєнний стан [126]. В Указі зазначалося, що деяка частина залізничників виявляє недисциплінованість, безвідповідальне ставлення до роботи, вносить тим самим дезорганізацію в діяльність усього залізничного транспорту, що й зумовило введення військової дисципліни. У зв'язку із цим установлювалися вимоги до кожного залізничника щодо сумлінного й належного виконання покладених на нього обов'язків перед народом і країною. Відповідальність цих працівників за злочини по службі прирівнювалася до служби в Червоній Армії (п. 3 Указу).

Надзвичайні умови праці у повоєнні роки також викликали підвищені вимоги до працюючих на залізниці щодо дисципліни. 18 червня 1949 р. постановою Ради Міністрів СРСР було затверджено Статут про дисципліну робітників залізничного транспорту СРСР [213, с. 12, 14], який проіснував (з певними змінами) до 1964 р. Відповідно до нього дисциплінарними стягненнями вважалися: зауваження, догана, сувора догана, арешт на строк до 10-ти діб з виконанням службових обов'язків, а також до 10-ти діб без виконання останніх і без виплати заробітної плати за час арешту, переведення на іншу, нижчеоплачувану роботу на строк до 3-х місяців або пониження на посаді, чи пониження в персональному званні. Застосування названих видів дисциплінарних стягнень пояснювалося надзвичайними обставинами воєнного й післявоєнного часу, які вимагали максимальної централізації всього

державного механізму для забезпечення нормальної діяльності залізничного транспорту. Ми повністю погоджуємося з точкою зору вчених про те, що закріплена в ці роки підвищена дисциплінарна відповідальність була обґрунтованою [48, с. 182].

Для підвищення продуктивності праці встановлювалися стимулюючі доплати (премії, нагороди, надбавки). Приміром, працюючі на залізниці за основними професіями за сумлінну працю нагороджувалися нагрудними знаками „Відмінний паровозник”, „Відмінний шляховик”, „Відмінний зв'язківець”, „Відмінний вагонник” [148], установлювалися також надбавки за вислугу років [133, с. 71]. Важливою подією воєнного часу було прийняття постанови РНК СРСР та ЦКВКП(б) „Про заробітну плату поїзних та маневрових бригад залізничного транспорту у військовий час” від 16 березня 1942 р. [132]. Її прийняття зумовлювалося потребою в усуненні існуючих недоліків у нормуванні заробітної плати поїзних і маневрових бригад, що полягали в тому, що не враховувалися важливість роботи окремих депо й особливі умови праці. Регулювання питання на державному рівні забезпечувало гарантований мінімум заробітної плати поїзних і маневрових бригад. Зокрема, у п. 3 зазначеної постанови диференціювалася оплата працівників поїзних і маневрових доріг залежно від виду останніх (прифронта, вантажонапружена), передбачалися доплати.

У повоєнні роки продовжував існувати централізований порядок нормативного регулювання трудових відносин на залізничному транспорті (щодо оплати праці, робочого часу та часу відпочинку, дисципліни праці). Із прийняттям постанови Ради Міністрів СРСР „Про укладання колективних договорів на підприємствах” від 4 лютого 1947 р. пов'язувалося відновлення укладення колективних договорів між адміністрацією підприємств та установ, з одного боку, та ФЗМК – з другого [130]. Однак регулювання більшості важливих питань продовжувало залишатися під контролем держави (наприклад, питання оплати праці).

Третьюому етапу притаманні такі особливості, як: а) планове державне нормування заробітної плати; б) зменшений перелік дисциплінарних стягнень, хоча залишилися адміністративно-правові способи регулювання дисципліни; в) диференціювання оплати працівників поїзних і маневрових залізничних доріг залежно від їх виду (прифронтова, вантажонапружена); г) установлення доплат (на період воєнного часу).

Виокремлення четвертого етапу (1956 – 1988 рр.) характеризується (особливо 60 – 80 роки) прийняттям низки нормативних актів (законів, підзаконних, локальних актів). У другій половині 50-х років були прийняті законодавчі акти, спрямовані на скорочення тривалості робочого часу. На залізничному транспорті такі зміни були пов'язані із затвердженням постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПР положення „Про робочий час і час відпочинку працівників залізничного транспорту та метрополітенів” від 3 листопада 1960 р., № 1249/28, яким було закріплено особливий облік робочого часу – потурний. Відповідно до п. 9 зазначеного Положення робочий час поїзних бригад при загальній тривалості кожної поїздки в обидва кінці 4 дні й більше враховувався потурно. Зменшилася гранична кількість надурочних годин: зокрема, протягом року вона не повинна перевищувати для всіх працівників 120 годин (п.18). Цим же актом установлювався особливий режим роботи в період масових пасажирських перевезень (червень – вересень) (п. 29).

Особливістю Статуту про дисципліну працівників залізничного транспорту СРСР від 31 липня 1964 р. [229] було його поширення лише на окремі категорії працівників (залізничних доріг, заводів з ремонту рухомого складу, Центральної станції зв'язку й центрального апарату Міністерства шляхів зв'язку України). Залізничники, на яких не поширювався цей Статут, несли дисциплінарну відповідальність за правилами внутрішнього трудового розпорядку (ч. 3 п. 11). Згодом, починаючи з 1978 р. Статут поширився на працівників територіальних об'єднань промислового залізничного транспорту й підприємств Промзаліздортрансу України, внаслідок чого, вважаємо, була

втрачена специфіка правового регулювання праці робітників залізничного транспорту.

Невідповідність деяких видів стягнень чинному законодавству про працю зумовлювала ще один негативний припис Статуту. Так, існував ще один з видів стягнень – переведення на іншу, низькооплачувану роботу на строк до 3-х місяців або пониження на посаді з урахуванням професії чи кваліфікації (переведення машиніста локомотиву в порядку дисциплінарного стягнення на роботу з ремонту локомотивів). Цей вид стягнення за роз'ясненням Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань та ВЦРПС від 1 вересня 1978 р., № 19-13773 [211, с. 633] визнавався незаконним.

Важливою подією зазначеного етапу було прийняття 15 липня 1970 р. Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю [152], які послужили правовою базою для прийняття КЗпП в Українській РСР [83]. Кодекс не просто відтворив норми Основ та інших союзних актів, а конкретизував їх головні положення, що полягали в деталізації регулювання трудових відносин [25, с. 47]. Він містив тільки одну ст. 252, присвячену особливостям регулювання праці в окремих галузях економіки, в якій закріплював, що законодавством можуть бути встановлені особливості регулювання роботи працівників залізничного транспорту, що пояснюються особливими умовами праці в цій галузі. Трудові правовідносини таких категорій працівників регулювалися підзаконними нормативними актами, які не зачіпали широкого кола питань, а стосувалися лише деяких з них.

Підвищення матеріального становища працівників залізничного транспорту було пов'язано з прийняттям ЦК КПРС, Радою Міністрів СРСР та ВЦРПС постанови „Про підвищення мінімального розміру заробітної плати й підвищення ставок та окладів середньооплачуваних робітників та службовців залізничного транспорту та метрополітену та про заходи по закріпленню кадрів на залізничному транспорті” від 2 червня 1971 р., № 339. Разом з підвищенням заробітної плати було вдосконалено тарифну систему її оплати. Введення нових умов оплати праці було зумовлене зміною умов виробництва, в

основному заміною парової тяги на електричну й тепловозну, підвищенням організації праці, культурно-технічного рівня працюючих [149, с. 8]. Поряд з централізованим підвищенням тарифних ставок та окладів рівень заробітної плати збільшувався за рахунок власних коштів підприємств залізничного транспорту – фонду матеріального стимулювання, розміри якого визначалися результатами їх господарської діяльності.

7 серпня 1985 р. постановою № 748 Ради Міністрів СРСР було затверджено Статут про дисципліну працівників залізничного транспорту СРСР [230], який поширювався на всіх працівників підприємств, установ, організацій, у тому числі всіх працівників депо – від прибиральниці до начальника депо. У ньому встановлювалися такі дисциплінарні стягнення до всіх працівників: зауваження, догана, сувора догана, переведення на іншу, нижчеоплачувану роботу на строк до 3-х місяців, пониження в персональному званні та ін. Вважаємо, на сучасному етапі розвитку правового регулювання дисципліни праці актуальним постає питання щодо розширення існуючого переліку дисциплінарних стягнень. На залізничному транспорті ця потреба обумовлюється особливим характером роботи на залізниці, об'єктивними чинниками (дотримання графіків руху поїздів, забезпечення безпеки руху поїздів і маневрової роботи, своєчасної доставки до місця призначення пасажирів і вантажів, високого рівня культури їх обслуговування тощо), які впливають на порядок виконання обов'язків працівниками. Указане зможе підвищити ефективність стягнення як засобу суворого дотримання дисципліни праці, оскільки надасть роботодавцю можливість вибору стягнення з урахуванням чинників, зазначених у ч. 3 ст. 149 КЗпП України (ступінь тяжкості проступку, заподіяна шкода, попередня робота працівника тощо).

Четвертий етап пов'язано з наступними особливостями: а) закріпленням на державному рівні особливого обліку робочого часу – потурного, встановленням специфічного режиму роботи в період масових пасажирських перевезень

(червень – вересень); б) підвищенням заробітної плати й удосконаленням тарифної системи оплати праці залізничників.

П'ятий етап (1988 – 1993 рр.) ознаменувався переходом до ринкової моделі розвитку економіки. Перші кроки в цьому напрямку були зроблені на початку 1988 р., коли розпочався перехід практично всіх підприємств на повний госпрозрахунок і самофінансування [162, с. 501]. Із цього часу на законодавчому рівні запроваджено механізм розроблення й укладення колективних договорів.

На залізничному транспорті укладення таких договорів було достатньо поширеним явищем, актуальним воно залишається й дотепер. Так, укладена угода з тарифів, трудових і соціальних гарантій між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілкою залізничників і транспортних будівельників на 1992 р. [248] спрямована на забезпечення стабільної роботи залізничного транспорту країни в умовах проведення економічної реформи, задоволення потреб населення й народного господарства в перевезеннях з урахуванням соціально-економічних інтересів залізничників (п. 4.1). Її особливість полягає в забезпеченні пільг працівникам залізничного транспорту, робота яких має роз'їзний характер: передбачається встановлення розміру відшкодування їм витрат, оскільки остання проходить, як правило, в постійних роз'їздах. У трудовому законодавстві були й інші зміни прогресивного характеру, приміром, тривалість випробування при прийнятті на роботу стала визначатися за погодженням сторін, краще стимулювалося суміщення професій і посад. Правове регулювання трудових відносин на залізничному транспорті реалізовувалося шляхом поєднання державного й договірної регулювання. Суттєвим недоліком було те, що регулювання відносин у цій галузі економіки за допомогою державного методу було майже неефективним, оскільки більшість актів органів державної влади не відповідали потребам часу.

Отже, для п'ятого етапу характерні такі риси: а) перехід залізничного транспорту на повний госпрозрахунок і самофінансування; б) запроваджено механізм розроблення й укладення колективних договорів.

Шостий етап (з 1993 р. – до сьогодні) пов'язано з реформуванням трудового законодавства у сфері залізничного транспорту. У ст. 1 Закону України „Про залізничний транспорт” від 4 липня 1996 р. нарешті наводиться поняття „залізничний транспорт”. Фактично тільки з прийняттям цього Закону започатковується законодавче регулювання праці працюючих на залізничному транспорті. Наприклад, розд. IV Закону присвячено трудовим відносинам і дисципліні залізничників. Особливості регулювання праці встановлюються не для всіх працюючих у цій галузі, а лише для окремих категорій.

Питання робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, дисципліни регулюються галузевими нормативно-правовими актами: положеннями а) „Про дисципліну працівників залізничного транспорту” від 26 січня 1993 р.; б) „Про особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників залізничного транспорту і метрополітенів, безпосередньо пов'язаних із забезпеченням безпеки руху поїздів і обслуговуванням пасажирів” від 10 березня 1994 р.; в) „Про організацію нормування праці на залізничному транспорті” від 22 січня 2001 р.; г) „Про умови оплати праці працівників залізничного транспорту” від 12 березня 2009 р. та ін.

У положенні „Про умови оплати праці працівників залізничного транспорту” закріплені особливості оплати праці за різними системами: локомотивні бригади в усіх видах пасажирського руху – за погодинно-преміальною системою; у вантажному русі (з наскрізними та збірними поїздами) – за відрядно-преміальною системою за виконані локомотиво-кілометри; у передаточному, вивізному й господарському русі на дорогах і вузлах з великим стійким обсягом праці – за відрядною системою за локомотиво-кілометри й вагоно-кілометри; на інших дільницях та вузлах – за погодинно-преміальною системою; на маневрових локомотивах, які працюють на сортувальних, великих дільничних, вантажних і пасажирських станціях – за відрядно-преміальною системою; на інших станціях – за погодинно-преміальною системою і т. д. На підставі цих нормативних актів здійснюється

галузева специфіка для окремих категорій працівників, робота яких безпосередньо пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів.

Коллективно-договірне регулювання праці постає ефективною моделлю взаємовідносин суб'єктів на залізничному транспорті. Однак у правовому регулюванні відносин у цій галузі накопичилося чимало проблем, що потребують наукового переосмислення: 1) у законодавстві про працю не визначено чітких вимог, що пред'являються до працівника залізничного транспорту; 2) не досліджені можливості контрактної форми, що допускається при прийнятті на роботу осіб на окремі посади; 3) бракує галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку; 4) не досліджено особливості порядку розірвання трудового договору за дисциплінарні порушення й наслідки таких звільнень.

Шостому етапу притаманні такі особливості: а) реформування трудового законодавства у сфері залізничного транспорту; б) встановлення специфіки правового регулювання трудової діяльності особливої категорії „працівники залізничного транспорту основної діяльності”; в) накопичення низки проблем у правовому регулюванні відносин на залізничному транспорті, що потребують удосконалення (наукового осмислення й відповідних рекомендацій).

Таким чином, нормативне регулювання відносин у сфері залізничного транспорту є результатом довготривалої історичної еволюції, пов'язаної з проходженням шляху від державного авторитарного управління, де форми демократії в кращому випадку декларувалися, але не існували в повному обсязі, до формування в умовах широкої гласності дотримання соціально-економічних прав та свобод людини і громадянина. Проте, минулий і сьогоденний досвід правового регулювання відносин у цій сфері доводить необхідність його подальшого вдосконалення в напрямку дотримання прав та інтересів людини.

Висновки до першого розділу

Узагальнюючи розгляд питання про теоретичні засади правового регулювання трудових відносин на залізничному транспорті можемо зробити наступні висновки.

1. Особливі умови праці на залізничному транспорті (безперервність роботи, підвищена небезпека, напруженість і відповідальність) вимагають спеціального правового регулювання, що здійснюється з урахуванням галузевих факторів, диференціація яких представлена: а) функціонування джерел підвищеної небезпеки, з якими пов'язана основна діяльність на залізничному транспорті; б) роз'їзний характер роботи працівників локомотивних і поїзних бригад; в) невідповідність структури залізничного транспорту адміністративному-територіальному устрою держави.

2. Аналіз організації праці на залізничному транспорті дозволив умовно поділити усіх працівників залізниць на дві групи. Першу групу складають особи, праця яких має небезпечний, напружений, безперервний, інтенсивний та відповідальний характер. До них пред'являються підвищені вимоги щодо стану здоров'я, рівня теоретичних і практичних знань, дисциплінованості. Це – працівники основних професій залізничного транспорту (зайняті основною діяльністю залізничного транспорту, пов'язаною з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів). Другу групу складають працівники, зайняті на роботах, у підприємствах, установах, організаціях, у структурних підрозділах залізничної сфери, які безпосередньо не пов'язані з основною її діяльністю.

3. Під працівником залізничного транспорту (за основними професіями) пропонується розуміти особу, яка досягла вісімнадцяти років; має спеціальну підготовку; належний стан здоров'я, підтверджений медичним обстеженням; відповідає кваліфікаційним вимогам; обізнана з правилами технічної експлуатації залізниці; уклала трудовий договір (контракт) і приступила до виконання роботи, безпосередньо пов'язаної з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів на залізничному транспорті загального користування.

4. Особливості способів регулювання трудових відносин, що застосовувались у певні історичні періоди, та відповідні правові форми дозволили виділити шість етапів розвитку нормативного регулювання відносин у сфері праці на залізниці. На першому етапі (1917 – 1922 рр.) здійснено диференціацію оплати праці (залежно від категорій працівників і районів доріг), робочого часу (залежно від характеру праці), впорядкування праці залізничників шляхом централізованого регулювання. Другий етап (1922 – 1934 рр.) характеризується формуванням засад поєднання централізованого й локального методів правового регулювання робочого часу і часу відпочинку, і лише забезпечення дисципліни здійснювалося імперативними нормами. Протягом третього етапу (1934 – 1956 рр.) відбулося планове державне нормування заробітної плати; встановлено диференціацію оплати праці працівників поїзних і маневрових бригад. Хоча у цей період і залишилися адміністративно-правові способи впорядкування дисципліни, перелік дисциплінарних стягнень було зменшено. Особливістю четвертого етапу (1956 – 1988 рр.) є те, що на законодавчому рівні здійснено диференціацію у правовому регулюванні трудових відносин на залізниці, закріплено специфічний облік робочого часу – потурний; встановлено окремий режим роботи в період масових пасажирських перевезень (червень-вересень). На п'ятому етапі (1988 – 1993 рр.) на законодавчому рівні запроваджено механізм розроблення й укладення колективних договорів. Головними особливостями шостого етапу (1993 – сьогодні) є реформування трудового законодавства у сфері залізничного транспорту, встановлення специфіки правового регулювання трудової діяльності особливої категорії „працівники залізничного транспорту основної діяльності”.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

2.1. Виникнення, зміна та припинення трудових відносин з працівниками залізничного транспорту

Ефективність функціонування залізничного транспорту України залежить від багатьох чинників, у тому числі економічного, організаційного й людського. Важливе його значення у сфері економіки, специфіка умов праці, психологічне навантаження на працівників, особливо зайнятих в експлуатації рухомого складу, зумовлюють своєрідність порядку прийняття на роботу, встановлення умов праці, зміни трудового договору й припиненні трудових відносин.

Виникнення правових відносин пов'язане із різноманітними умовами й фактами. Щоб ці умови й факти мали юридичне значення, їх необхідно оцінювати нормами права, що виражають суспільний інтерес. Установлюючи права й обов'язки, норми права ще не створюють правовідносин. Для їх виникнення потрібні певні зовнішні умови, з настанням яких права й обов'язки приводяться в дію. Умови, з якими норми права пов'язують виникнення, зміну або припинення правовідносин, називаються юридичними фактами [197, с. 80, 82]. Без останніх норма права не може виявити свою дію зовні, не настануть жодні правові наслідки. У зв'язку із цим особливого значення набуває дослідження не тільки їх правової природи, а й значення в процесі виникнення трудових відносин.

У юридичній науці існують декілька теорій щодо правової природи юридичних фактів. О. О. Красавчиков вважав, що вони вказують на взаємозв'язок між нормою права й суб'єктивними правами (обов'язками) конкретного суб'єкта [93, с. 30]. Такі фахівці із загальної теорії права, як

С. С. Алексєєв, С. Ф. Кечек'ян і вчені в галузі трудового права – О. І. Процевський, М. П. Карпушин, П. Д. Пилипенко – визначили їх як конкретні життєві обставини (явища реальної дійсності), з якими норми права пов'язують різні юридичні наслідки, тобто виникнення, зміну чи припинення правовідносин [Див.: 6, с. 152; 74, с. 161; 157, с. 13; 198, с. 82; 73, с. 5]. В. В. Єрьоменко виникнення трудових правовідносин пов'язує з такими юридичними фактами, як юридичні факти-умови і юридичні акти-підстави. Перші – це закріплені в нормах права суб'єктні властивості роботодавця й особи, яка влаштовується на роботу (службу), що зумовлюють можливість і правомірність їх вступу в трудові правовідносини [49, с.7].

Юридичні факти в трудовому праві можна визначити як обставини реальної дійсності, що визнаються правовими і з наявністю яких норми цього права пов'язують різні юридичні наслідки. Спираючись на загальну теорію юридичних фактів трудового права і враховуючи притаманні їм особливості, умови й підстави виникнення правовідносин поділяють на такі основні категорії: нормативні умови; правосуб'єктні умови; фактична основа виникнення правовідносин [93, с. 5].

Сутність зазначених категорій розкривається через специфіку трудових відносин певної галузі економіки, у тому числі й залізничного транспорту. Юридичні підстави й умови появи трудових правовідносин з працівниками залізничного транспорту взаємопов'язані між собою і в сукупності породжують їх виникнення, а з юридичної точки зору несуть різне правове навантаження. Різниця між ними полягає в тому, що поділ юридичних фактів на підстави й умови провадиться за їх критерієм значимості для правових наслідків, що спричиняються останніми. Крім того, умови й підстави виконують конкретно визначені, законодавчо встановлені для кожного з них правові функції в механізмі становлення трудових правовідносин [39, с. 62]. С. С. Алексєєв із цього приводу зазначає, що теоретично це дозволяє розкрити конкретну функцію відповідного явища в механізмі правового регулювання [5, с. 177].

Відповідно до залізничного транспорту під правосуб'єктними умовами виникнення трудових правовідносин з майбутніми працівниками залізниці слід розуміти закріплені в нормах трудового права й відповідних нормативних актах вимоги щодо їх суб'єктивних властивостей, які виділені в багатьох нормативних актах, зокрема, в Правилах технічної експлуатації, Інструкції з руху поїздів і маневрової роботи на залізницях України, Інструкції провідника пасажирського вагона моторвагонного поїзда, складача поїздів, та його помічника та в інших нормативних актах. Особи, які приймаються на посади, пов'язані з рухом поїздів (машиністи, їх помічники) повинні досягти вісімнадцяти років, пройти медичний огляд для визначення придатності для виконання відповідної роботи (пункти 1.7; 1.8 Правил технічної експлуатації) [161].

Особи, які влаштовуються на роботу, пов'язану з рухом поїздів, повинні також пройти професійне навчання, стажування, атестацію, а працівники локомотивних бригад і поїзні диспетчери до того ж проходять ще й професійний відбір. Так, при прийнятті на деякі роботи слід брати до уваги Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі, затверджений наказом Держкомохоронпраці України від 23 вересня 1994 р., № 263/121 [183]. Відповідно до цього Переліку не можна приймати на роботи, пов'язані з нервово-емоційною напругою на посади диспетчерів по управлінню рухом залізничного транспорту, осіб не здатних приймати рішення в екстремальних ситуаціях, у яких бракує зорової і слухової пам'яті, стійкості на стреси та ін.

Нормативні ж умови виникнення трудових відносин з працівниками цієї галузі можна визначити як норми трудового права, за допомогою яких установлюється правове регулювання виникнення даних правовідносин і які дають можливість і правомірність прийняття осіб для виконання роботи на залізничному транспорті. До таких умов слід віднести, наприклад, наявність певної кваліфікації, що підтверджується відповідними документами – це документ про закінчення навчального закладу або про проходження навчання безпосередньо на виробництві.

Визначити ефективність і значення професійної підготовки працівників залізничного транспорту, яка до того ж виступає однією з умов виникнення трудових відносин, можна шляхом установлення її особливостей. Сутність професійної підготовки розкривається через такі елементи, як стаж роботи, спеціальна освіта, отримання відповідного рівня знань на виробництві. Професійна підготовка для таких працівників має неабияке значення, що підтверджується наступним.

По-перше, в системі Міністерства транспорту та зв'язку України діє система навчальних закладів, які готують спеціалістів саме для залізничного транспорту: існують 4 вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, 13 навчальних закладів I-II рівнів акредитації, 10 професійних технічних шкіл та учбово-методичний центр Укрзалізниці [158].

По-друге, саме до працюючих на залізничному транспорті, робота яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів, пред'являються особливі кваліфікаційні вимоги: до електромонтера контактної мережі 2-го розряду – вимога щодо одержання професії безпосередньо на виробництві; для електромонтера 3-го розряду – стаж роботи не менше одного року; одержання професії оглядача вагонів також здійснюється безпосередньо на виробництві; до поїзних електромеханіків 4-го розряду – стаж роботи за технологічно суміжною або спорідненою професією не менше одного року. Характер вимог, які встановлюються для провідників пасажирських вагонів, залежить від дальності сполучення. Так, для провідника пасажирського вагона в разі обслуговування вагонів у поїздах приміського сполучення й у парках відстою вагонів необхідна наявність професійно-технічної освіти або підготовки безпосередньо на виробництві, а в разі обслуговування вагонів, що прямують у поїздах місцевого й далекого сполучення, або вагонів спеціального призначення – професійно-технічної освіти і стажу роботи за професією провідника пасажирських вагонів 3-го розряду не менше одного року [55].

По-третє, існують вимоги не тільки щодо наявності спеціальних знань, а й необхідності їх отримання на виробництві, головним чином для осіб, діяльність

яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів (провідників). Це вказує на потребу не лише в удосконаленні професійної підготовки працівників залізничного транспорту основної діяльності, а й у підвищенні їх досвіду й перекваліфікації без відриву від виробництва.

Підвищити ефективність професійної підготовки й забезпечити залізничний транспорт висококваліфікованими кадрами можливо за допомогою учнівського договору. Для визначення ступеня ефективності застосування такого договору в цій галузі проаналізуємо його правову природу. Такий вид суспільних відносин, як учнівство, відомий трудовому праву досить давно. У КЗпП 1922 р. містилася гл. XII „Про учнівство”, у КЗпП 1971 р. – декілька статей у гл. XIII „Пільги для робітників і службовців, які суміщають роботу з навчанням”. Однак терміни „учнівський”, „учень” рідко зустрічаються в трудовому законодавстві України, на відміну від російського, де законодавчо закріплено учнівський договір як правову форму, що опосередковує відносини учнівства (йому відведена окрема глава). Учнівський договір – особливий вид трудового договору у сфері праці й підготовки до праці. Він оформляє відносини, безпосередньо пов'язані з відносинами з професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників [88, с. 546]. Поняття „професійне навчання” розкривається в Рекомендації МОТ 1950 р., № 88. Згідно з підп. „а” п. 1 ст. 1 цих Рекомендацій професійне навчання означає будь-який вид учбової підготовки, який дає можливість набути чи розвинути знання й майстерність технічного або професійного характеру або необхідні для виконання функцій молодшого керівного персоналу незалежно від того, викладаються вони на підприємстві чи за його межами, включаючи перекваліфікацію [140].

Правова природа учнівського договору тривалий час була предметом дискусії. З одного боку, він розглядається як самостійний правочин [Див.: 222, с. 83; 154, с. 57, 58; 17, с. 74; 111, с. 158], з другого – виступає доповненням до трудового договору [88, с. 546]. Цікавою, на нашу думку, є позиція російського законодавця, згідно якої учнівський договір є доповненням до трудового

(ч. 2 ст. 198 ТК РФ). За цією статтею розрізняються наступні види учнівського договору: з особою, яка шукає роботу, укладається учнівський договір на професійне навчання; з працівником може бути укладено учнівський договір на професійне навчання або перекваліфікацію. Виходячи з цього, за допомогою учнівського договору, який доповнює трудовий, працівник може реалізувати своє право на професійну підготовку, перепідготовку чи підвищення кваліфікації. Бажання працюючих на залізничному транспорті отримати певну професію, спеціальність, кваліфікацію чи здійснити перекваліфікацію може бути реалізовано шляхом укладення саме учнівського договору, як додатку до трудового договору. Застосування таких правочинів при прийнятті на роботу й під час виконання трудової діяльності може бути ефективним не тільки на залізничному транспорті, а й в інших галузях економіки, особливо там, де існує певна специфіка трудових відносин. У зв'язку із цим, положення про учнівський договір слід закріпити в окремому розділі майбутнього трудового Кодексу України.

Наявність необхідного віку, стану здоров'я, відповідної кваліфікації ще не означає виникнення трудових відносин з працівниками залізничного транспорту, діяльність яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів. Для цього необхідно укладення трудового договору, оскільки встановлення останніх і регламентація умов праці здійснюється саме на підставі взаємного волевиявлення сторін, яке може бути реалізовано лише трудовим договором [96, с. 116]. Наукове дослідження цього правочину проводилося в різних аспектах, як-то: центральний інститут трудового права [Див.: 228, с. 3; 106, с. 51], “матеріалізація юридичних гарантій” [197, с. 26]; основна правова форма розподілу й перерозподілу трудових ресурсів [227, с. 3]; “юридична форма опосередкування добровільної праці” [105, с. 26]; індивідуальний регулятор трудових відносин [99, с. 49]; юридичний факт і трудові правовідносини [17, с. 17]. Аналізувалися також особливості укладення трудових договорів з окремими категоріями працівників [Див.: 123; 8; 265] та ін.

Питання виникнення трудових відносин на підставі трудового договору (контракту) не є специфічними для працівників залізничного транспорту. Однак стосовно працівників, діяльність яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів, існують певні особливості, що потребують більш детального вивчення. Трудові відносини із зазначеними категоріями працівників виникають за наявності особливих фактичних умов (вік, стан здоров'я, кваліфікаційні вимоги) і такої підстави, як трудовий договір (контракт). Своєрідність фактичних умов обумовлюється безперервністю процесу перевезення, складним характером роботи, пов'язаної з рухом поїздів, що належать до джерел підвищеної небезпеки, або виконуваної під час руху та ін. Для визначення специфіки трудового договору (контракту), що укладається з працівниками залізничного транспорту основної діяльності, слід проаналізувати його характерні особливості. По-перше, трудовий договір (контракт) виступає тим юридичним фактом, без якого неможливе виникнення трудових відносин у цій галузі. По-друге, норма про фактичний допуск, встановлена в ст. 24 КЗпП України, не може застосовуватися до працівників залізничного транспорту, діяльність яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів. По-третє, до необхідних умов змісту трудового договору, який укладається з окремими категоріями працівників залізничного транспорту (працівники локомотивних, поїзних бригад), слід віднести домовленість сторін про вид не тільки тяги, а й колії, руху, сполучення та групу дільниці.

У першому випадку трудовий договір (контракт) гарантує забезпечення добровільного волевиявлення сторін, договірний порядок залучення до праці та свободу вибору місця роботи й роду діяльності. Трудові відносини з деякими категоріями працівників не можуть виникнути тільки на підставі фактичних умов, останні обов'язково повинні супроводжуватися укладенням трудового договору.

Друга ознака трудового договору характеризується тим, що зазвичай трудові відносини виникають з моменту фактичного початку роботи. У зв'язку

із цим треба уточнити особливості такого допуску щодо працюючих на залізничному транспорті. Нормативне регулювання фактичного допуску до роботи встановлюється в ст. 24 КЗпП України, а його тлумачення міститься у п. 7 постанови Пленуму Верховного Суду України „Про практику розгляду судами трудових спорів” від 6 листопада 1992 р.: фактичний допуск до роботи є укладення трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлено, якщо робота провадилась за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу [187]. Отже, для виникнення трудових відносин необхідне розпорядження або обізнаність роботодавця про те, що конкретна особа приступила до роботи.

Застосування положення про фактичний допуск можливе до працюючих на залізничному транспорті, зайнятих допоміжною діяльністю, оскільки виникнення трудових відносин із цими працівниками не вимагає наявності спеціальних умов. Разом із тим, допуск до роботи працівників залізничного транспорту, діяльність яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів, практично неможливий без належним чином оформлення трудових правовідносин. Це пояснюється тим, що характер роботи на залізничному транспорті потребує здійснення з боку роботодавця контролю за відповідністю рівня кваліфікації працівника, і стану його здоров'я вимогам щодо конкретної роботи. Тому загальні положення ст. 24 Кодексу законів про працю щодо фактичного допуску до роботи не можуть бути застосовані до працівників залізничного транспорту, діяльність яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів, оскільки трудові відносини з ними мають бути належним чином оформлені.

Практика свідчить, що чинний порядок прийняття на роботу працівників, діяльність яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів, далека до досконалості. Зазначимо, що для цих категорій працівників діє як загальний, так і спеціальний порядок прийняття на роботу. Спеціальний частково регулюється Законом України „Про залізничний транспорт”, правилами внутрішнього трудового розпорядку окремих галузевих служб,

інструкціями, яких чимало. На підставі проведеного аналізу зазначених актів можемо констатувати, що така велика кількість нормативних актів хоча й забезпечує диференційоване регулювання застосування норм трудового законодавства щодо порядку прийняття на роботу, але не враховує всю специфіку галузі (наприклад, проблем фактичного допуску, отримання певної професії, спеціальності, кваліфікації, здійснення перекваліфікації працівниками, діяльність яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів, та ін.).

Урахувати особливості прийняття на роботу окремих категорій працівників залізниці можливо шляхом розробки і затвердження галузевих Правил внутрішнього розпорядку на залізничному транспорті. У таких правилах поряд з іншими питаннями окремо мають бути врегульовані особливості прийняття на роботу працівників залізничного транспорту, діяльність яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів. У них слід закріпити положення, що отримання певної професії, спеціальності, кваліфікації і здійснення перекваліфікації вказаними працівниками може бути реалізовано шляхом укладення учнівського договору як додатку до трудового. У правилах потрібно також установити, що до працівників залізничного транспорту, діяльність яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів, фактичний допуск до роботи не може бути застосований.

Проблематичними залишаються можливість і порядок прийняття на роботу інвалідів у транспортній сфері. З одного боку, Закон „Про основу соціальної захищеності інвалідів в Україні” зобов'язує всі підприємства, об'єднання, установи й організації забезпечувати їх працевлаштування відповідно до встановлених нормативів (у розмірі 4% від загальної чисельності працюючих, а якщо працює від 15 до 25 осіб – до одного робочого місця) [180], а з другого – ст. 15 Закону України „Про залізничний транспорт” від 4 липня 1996 р., № 273/96-ВР передбачає, що створення робочих місць для працевлаштування інвалідів здійснюється підприємствами й організаціями залізничного транспорту загального користування в розмірі 4% від числа

працівників, зайнятих підсобно-допоміжними роботами. Разом із тим, у листі Фонду України соціального захисту інвалідів від 10 жовтня 2001р., № 06ю-274/1307-381р „Щодо роз'яснення нормативів робочих місць для працевлаштування інвалідів підприємствами залізничного транспорту” вказується, що Законом України „Про залізничний транспорт” визначаються правові, економічні й організаційні засади діяльності залізничного транспорту загального користування, його роль в економіці й соціальній сфері України, регламентуються його відносини з органами державної виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, іншими видами транспорту, пасажирями, відправниками й одержувачами вантажів, багажу, вантажобагажу й пошти з урахуванням специфіки функціонування цього виду транспорту як єдиного виробничо-технологічного комплексу; про правові ж засади соціальної захищеності інвалідів у ньому не йдеться [263].

Важко погодитися з думкою виконавчого директора Фонду України соціального захисту інвалідів В. Хабарова, який вважає, що абз. 4 ст. 15 зазначеного Закону було прийнято всупереч чинній редакції ст. 19 Закону „Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” й без урахування реального становища інвалідів у державі і що положення першого закону спрямовані лише на захист інтересів підприємств залізничного транспорту. Сутність же цієї норми полягає в тому, що створення робочих місць для працевлаштування інвалідів провадиться підприємствами й організаціями залізничного транспорту загального користування в розмірі 4% від числа працівників, зайнятих на підсобно-допоміжних роботах [252, с.4].

Обмеження щодо прийняття інвалідів лише на підсобно-допоміжні роботи теж прийнято Законом (а не відомчим актом), який спрямовано як на забезпечення безпеки руху, так і на захист таких людей: адже працювати їм машиністами, ревізорами з безпеки руху, фахівцями по ремонту рухомого складу небезпечно й майже неможливо. До того ж інвалідність устанавлюється за наявності фізичних або інших вад, які можуть стати причиною аварії на транспорті. Суб'єктові законодавчої ініціативи слід усунути колізії між цими

двома Законами України – „Про залізничний транспорт” і „Про основи соціальної захищеності інвалідів” щодо обмеженості при прийнятті інвалідів на роботу з метою забезпечення безпеки, пов’язаної з рухом поїздів.

Відповідають принципу диференціації й обмежені можливості використання на залізничному транспорті жіночої праці та праці неповнолітніх. Забороняється застосовувати працю жінок на таких посадах, як складач поїздів, його помічник, машиніст локомотива, його помічник, машиніст дизельного поїзда, водій дрезини [170] та ін. Праця неповнолітніх осіб теж не використовується на посадах машиніста, помічника всіх видів залізничного транспорту, диспетчера, водія дрезини [169] та ін. Указані обмеження не є дискримінацією, оскільки вони спрямовані не тільки на захист здоров’я цих категорій осіб, а й на забезпечення безпеки руху всього залізничного транспорту.

Особливим є порядок проходження практики студентами вищих навчальних закладів залізничного транспорту I – IV рівнів акредитації. Його специфіка полягає в тому, що прийняття студентів на практику на оплачувані робочі місця оформляється наказом як трудовий договір на визначений строк. У зв’язку із цим необхідно дослідити процедуру проходження практики з метою встановлення схожих і відмінних рис договору, який укладається на час проходження практики, і звичайного трудового договору. За Положенням „Про проведення практики студентів вищих навчальних закладів залізничного транспорту I – IV рівнів акредитації”, затвердженим наказом Укрзалізниці від 28 лютого 2002 р., № 94-Ц (далі – Наказ) виробничо-технологічна практика відбувається зазначеною категорією осіб за кошти Державного бюджету й кошти підприємств залізничного транспорту на базі залізниць, підприємств залізничного транспорту, їх структурних підрозділів на робочих оплачуваних місцях. Договір, який укладається на час проходження практики, характеризується низкою особливостей.

По-перше, він є строковим, оскільки укладається на час проходження практики на базі залізниць, підприємств залізничного транспорту, їх структурних підрозділів.

По-друге, укладенню такого договору передують складний фактичний склад, який включає не тільки юридичні факти, що становлять підставу виникнення тих чи інших правовідносин, а й відповідні спеціальні умови. Наприклад, для оформлення на практику студенти навчальних закладів залізничного транспорту I – IV рівнів акредитації повинні мати виписку з наказу по навчальному закладу про направлення їх на практику. Адміністрація підприємства чи структурного підрозділу після співбесіди з практикантами визначає конкретні робочі місця для їх працевлаштування й забезпечує проходження медичного огляду щодо можливості зайняття певної посади. Допуск цих осіб до самостійної роботи провадиться після здачі іспитів у встановленому порядку і проходження визначеної кількості змін стажування (залежно від складності роботи) [57, с. 170]. До фактичного складу належать такі елементи: наявність наказу про направлення на практику, проведення співбесіди, проходження медичного огляду, складання іспитів, проходження визначеної кількості змін стажування. При проходженні практики на посадах, які вимагають самостійного прийняття управлінських рішень і які зумовлюють певну відповідальність за наслідки її реалізації, ці практиканти зараховуються на відповідні посади стажистами.

По-третє, практиканти приймаються для проходження практики на вакантні робочі місця й оплачувані робочі місця в межах додаткового штатного розпису (п. 3.3. Наказу). До речі, згідно з постановою Кабінету Міністрів України „Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики” від 7 червня 1999 р., № 992 учні, слухачі професійно-технічних навчальних закладів на час виробничого навчання та виробничої практики до складу (списку) працівників підприємства не

включаються [175], на відміну від студентів навчальних закладів залізничного транспорту.

По-четверте, метою укладення такого договору є підвищення рівня практичної підготовки випускників вищих навчальних закладів залізничного транспорту, забезпечення галузі кваліфікованими фахівцями. Договір, який укладається під час проходження практики, відрізняється від звичайного трудового договору метою його укладення.

До третьої ознаки трудового договору належить установлення змісту (умов) трудового договору. У КЗпП України немає статті, яка встановлювала б зміст трудового договору. Але позитивним є те, що така норма знайшла своє відбиття у ст. 40 проекту Трудового Кодексу України (законопроект № 1108 в редакції від 10.12.2009 р.) [194], згідно з п. 3 ч. 2 якої однією з обов'язкових умов трудового договору вважається трудова функція. Суть останньої М. Г. Александров визначив ще в 1948 р.: це угода про те, яку посаду працівник займатиме або за якою професією він працюватиме [3, с. 237].

Трудова функція працівника визначається шляхом означення в трудовому договорі професії, спеціальності, кваліфікації й посади. Є. Б. Хохлов із цього приводу вказує, що зазначене можливе, якщо робота є деперсоніфікованою і не пов'язана безпосередньо з особистісними рисами працівника. Якщо якісні характеристики роботи тісно пов'язані з такими рисами, то в цьому випадку трудова функція описується в договорі шляхом переліку основних спрямувань діяльності працівника, а також його прав та обов'язків згідно з посадою [96, с. 308]. Трудова функція працюючих у досліджуваній галузі визначається в Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників залізничного транспорту та метрополітену [55]. У той же час, при її встановленні сторони можуть вийти за межі обсягу обов'язків, установлених цим документом, оскільки за дефініцією трудового договору працівник зобов'язується виконувати роботу, що визначається угодою сторін. Але в будь-якому випадку роботодавець не вправі вимагати від нього здійснення діяльності, не обумовленої трудовим договором [99, с. 53].

Не менш важливим питанням є визначення певних категорій працівників залізничного транспорту, для яких суттєвим є встановлення в трудовому договорі не тільки трудової функції, а й робочого місця і технічних особливостей залізничного транспорту. До таких категорій, з нашого погляду, треба віднести працівників локомотивних і поїзних бригад. Так, для перших, які працюють на ділянках вузької колії (750 мм), застосовуються годинні тарифні ставки (оклади), знижені на 10%, устанавлюються різні посадові оклади залежно від виду, швидкості руху, довгосоставності вагонів (24 вагони й більше), сполучення (дальнього чи місцевого) [174, с. 11, 12]. Для працівників поїзних бригад (провідників, поїзних диспетчерів) такі технічні особливості залізничного транспорту, як довгосоставність вагонів, вид сполучення, групи ділянки (I, II і III групи) впливають на обсяг їх роботи, оплату, режими роботи й відпочинку.

Спроба диференціювати такі особливості була зроблена в чинній на даний час постанові Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 12 грудня 1966 р., № 18/30 „Про порядок оплати працівників локомотивних бригад при роботі їх на локомотивах різних видів тяги, серій і при обслуговуванні поїздів різного виду руху” [136]. Але вона стосувалася оплати праці лише працівників локомотивних бригад, до того ж не всі технічні особливості залізничного транспорту в ній ураховані. Приміром, у Постанові закріплено, що при прийнятті на роботу машиніста або помічника машиніста локомотива адміністрація в трудовому договорі зобов’язана передбачити, на локомотиві якого виду тяги він буде працювати (на електровозі, тепловозі, паровозі, електросекції, дизель-поїзді). Тут же встановлюється, що переміщення працівника за ініціативою адміністрації для роботи на локомотиві іншого виду тяги повинно розглядатися як переведення на іншу роботу, а переміщення за ініціативою адміністрації з одного виду руху на інший, а також з локомотива однієї серії на локомотив іншої серії не є переведенням на іншу роботу й оплата їх праці має здійснюватися за виконувану роботу.

Названа Постанова не втратила своєї актуальності, адже вона враховує специфіку умов праці на залізничному транспорті й орієнтує роботодавця і працівника використовувати можливості трудового договору, що убезпечить виникнення трудових спорів при деяких змінах цих умов. Вважаємо за доцільне особливості прийняття, режиму роботи й оплати праці працівників локомотивних і поїзних бригад встановити у галузевих правилах внутрішнього трудового розпорядку залізничного транспорту. У правилах треба вказати, що при прийнятті на роботу машиніста або помічника машиніста (як працівників локомотивної бригади) роботодавець зобов'язаний у трудовому договорі (контракті) передбачити вид тяги, колії, руху, а при прийнятті провідників і поїзних – вид сполучення, групу дільниці.

Зміну цих умов відповідно до ст. 32 КЗпП України слід вважати суттєвою, про яку працівника залізничного транспорту треба попередити в розумний строк. Якщо він відмовиться від продовження роботи у зв'язку зі зміною суттєвих умов праці, його можна звільнити за підставою, передбаченою п. 6 ст. 36 КЗпП України: за відмову від продовження у зв'язку зі зміною суттєвих умов праці. Звільнення за скороченням штату в подібних випадках не відбувається, оскільки робота є і працівникові пропонується подальша співпраця. Якщо ж у трудовому договорі сторони домовляться працювати на локомотивах будь-якої серії й тяги, то за наявності посвідчення про це працівник зобов'язаний працювати на будь-якому локомотиві.

Від змісту трудової функції залежить можливість застосування сумісництва професій на залізничному транспорті. При цьому працівник окрім завдань, передбачених основною професією, виконує також коло обов'язків, віднесених до інших спеціальностей, унаслідок чого повніше використовуються робочий час і технічні засоби, в тому числі й рухомий склад [10, с. 92].

У науковій юридичній літературі існують різні підходи вчених до трактування поняття „сумісництво”. П. Д. Пилипенко визначає це соціально-правове явище як виконання працівником, поруч зі своєю основною роботою,

іншої регулярно оплачуваної на умовах трудового договору у вільний від основної діяльності час на тому ж чи іншому підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи (підприємця, приватної особи) за наймом [242, с. 63]. Такої ж думки і Т. Г. Головань [34, с. 6]. В. В. Лазор теж під сумісництвом розуміє виконання працівником разом зі своєю основною роботою іншої регулярно оплачуваної на умовах трудового договору у вільний від основної діяльності час на тому ж або на іншому підприємстві [99, с. 60].

Під сумісництвом слід мати на увазі таку правову форму організації праці, згідно з якою працівники у вільний від основної роботи час виконують на умовах трудового договору (контракту) додаткові систематично оплачувані роботи на тому ж чи іншому підприємстві, установі або організації чи в тієї або іншої фізичної особи [24, с. 13]. За сумісництвом на умовах трудового договору крім основного трудового договору з робітником чи службовцем може бути укладено трудовий договір про виконання за межами робочого дня іншої регулярно оплачуваної роботи [46, с. 19]. Зазначені підходи вчених до визначення поняття сумісництва допускають існування спільних ознак даного явища й відповідають його дефініції, передбаченої в постанові Кабінету Міністрів України „Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” від 3 квітня 1993 р. [189, с. 557 – 560], та в Положенні „Про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” від 28 червня 1993 р. [193, с. 556, 557].

Суттєве значення має уточнення такої ознаки сумісництва, як виконання іншої роботи. Ознакою останньої є наявність іншого трудового договору. Обґрунтованою щодо цього є позиція Т. Г. Головань, яка підкреслює, що для кожного конкретного працівника трудова функція є єдиною. Вона не може бути поділена на основну й додаткову, оскільки при досягненні домовленості про суміщення професій (посад) він бере на себе додаткові обов'язки, тобто відбувається доповнення трудової функції шляхом її розширення. Якщо ж виходити з того, що працівник виконує дві трудові функції, логічно було б

говорити про існування двох трудових договорів, що є характерною рисою абсолютно іншої форми організації праці – сумісництво [34, с. 14].

Таким чином, ознаками сумісництва слід вважати: а) виконання іншої роботи (за іншим трудовим договором); б) оплата такої роботи, що провадиться регулярно з розрахунку до окладу, за яким здійснюється оплата за сумісництвом; в) здійснення роботи у вільний від основної діяльності час; г) виконання роботи на тому ж або на іншому підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Застосування сумісництва має як позитивну, так і негативну сторони. Позитивна – це наявність у працівника можливості реалізувати свої трудові здібності одночасно в різних сферах суспільного виробництва, поліпшити свій добробут шляхом розширення джерел доходу, в основному у виді одержуваної заробітної плати; негативна полягає в тому, що допущення сумісництва при виконанні певного виду роботи (приміром, пов'язаної з рухом поїздів) може знижувати працездатність людини.

За загальним правилом сумісництво професій (посад) допускається на одному й тому ж підприємстві за згодою працівника впродовж установленої законодавством тривалості робочого дня (зміни), якщо це економічно обґрунтовано й не призводить до погіршення якості перевезення пасажирів (вантажу) й виконання інших виробничо-транспортних робіт. Обмеження з приводу сумісництва можуть застосовуватися керівниками державних підприємств, установ чи організацій разом із профспілковими комітетами тільки до працівників окремих професій і посад, задіяних на важких роботах і на роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, додаткова робота яких може викликати наслідки, що негативно позначаться на стані їх здоров'я й безпеці виробництва [193]. Деякі обмеження зумовлені особливостями роботи. Наприклад, у Законі України „Про засади запобігання та протидії корупції” від 11 червня 2009 р., № 1506-6 [167] закріплені спеціальні обмеження щодо державних службовців та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави. Призначення таких обмежень спрямовано на:

забезпечення ефективної професійної діяльності з виконання повноважень державних органів; установа перешкод можливого зловживання державних службовців; створення умов для незалежності службової діяльності. До критеріїв установа таких обмежень відносять: а) несумісність посади державного службовця з іншими видами діяльності і б) забезпечення дисциплінарного режиму на державній службі [123, с. 158].

Особливі умови праці, характер роботи на залізничному транспорті також вимагають застосування спеціальних обмежень на сумісництво, до яких можна віднести нижченаведені.

По-перше, робота, пов'язана з рухом поїздів, належить до робіт з підвищеною небезпекою: діяльність, пов'язана з рухом транспорту, вже виступає джерелом підвищеної небезпеки. Відповідно до Переліку робіт з підвищеною небезпекою, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 26 січня 2005 р., № 15 [155] роботи в службі руху, рухомого складу, колії, паливних споруд, сигналізації та зв'язку, пов'язані з рухом поїздів, теж відносять до робіт з підвищеною небезпекою.

По-друге, виконання такої роботи вимагає від працівників підвищеної уваги, дисциплінованості, точного дотримання інструкцій, правил, вимог диспетчера, а в деяких випадках і вибору найбільш правильної поведінки (наприклад, під час аварії). Усе це викликає напруженість, втому організму людини, що в результаті знижує його працездатність і може призвести до аварійних ситуацій.

Отже, основною причиною, що зумовлює потребу в установа заборони особам, робота яких пов'язана з рухом поїздів, виконувати за сумісництвом роботу, безпосередньо пов'язану з рухом поїздів, є необхідність збереження їх працездатності й недопущення аварійних ситуацій. Обґрунтованою із цього приводу є позиція законодавця, закріплена у ч. 4 ст. 52 проекту Трудового кодексу України: не допускається робота за сумісництвом на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, якщо основна теж пов'язана з такими умовами.

Зважаючи на це, працівникам, робота яких пов'язана з рухом поїздів, слід заборонити роботу за сумісництвом в службах руху, рухомого складу, колії, паливних споруд, сигналізації та зв'язку. Таку особливість необхідно закріпити на законодавчому рівні з метою недопущення погіршення здоров'я працівників і якості перевезень. Зокрема, ст. 15 Закону України „Про залізничний транспорт” слід доповнити ч. 2 наступного змісту: „Працівникам, робота яких пов'язана з рухом поїздів, забороняється робота за сумісництвом в службах руху, рухомого складу, колії, паливних споруд, сигналізації та зв'язку”. Таке обмеження не треба розглядати як порушення права на свободу особистого вибору варіантів поведінки в межах об'єктивних можливостей, тому що воно спрямоване на охорону життя працівників залізниці й пасажирів.

Не випадково у Положенні про робочий час і час відпочинку працівників залізничного транспорту і метрополітенів, затвердженому постановою Держкомпраці СРСР та ВЦРПС від 3 листопада 1960 р., № 1249/28, встановлено, що на працівника, крім основних його обов'язків, по узгодженню з профспілковою організацією додатково може бути покладена інша робота, близька до його кваліфікації, лише якщо його нормальний робочий час не заповнено виконанням обов'язків по займаній посаді (роботи). Виконання додаткової роботи не повинно викликати подовження робочого часу людини. Ступінь її придатності до виконання додаткових обов'язків має перевірятись адміністрацією шляхом попереднього випробування, а в деяких випадках і медичним обстеженням [141]. Цю норму слід відобразити в галузевих правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Значним соціальним та економічним ефектом, що створює необхідні умови для забезпечення охорони здоров'я, підвищує продуктивність праці в будь-якій галузі економіки, є суміщення професій (посад). Це правове явище спрямовано на вдосконалення форм і методів організації праці, на інтенсифікацію суспільного виробництва. Для залізничного транспорту його важливість пояснюється тим, що суміщення: застосовується для використання працюючими свого робочого часу в повному обсязі оскільки його неповне

використання зумовлюється технологічними особливостями виробничо-транспортних процесів; забезпечує можливість поєднання в часі й територіальному виконанні виробничих операцій за основною професією й за тією, щодо якої здійснюється суміщення; створює можливість вдалого засвоєння працівниками професійних знань і навичок з професій, які він може суміщати.

Питання про сутність такого явища, як „суміщення професій (посад)“ загалом є дискусійним. На думку В. А. Глозмана, це особливий різновид трудових правовідносин, за яких працівник на підставі трудового договору на одному й тому ж підприємстві, в установі чи організації виконує роботу різних професій або здійснює службові функції за декількома посадами в межах однієї встановленої одиниці робочого часу [32, с. 3]. Схожу позицію займає і Н. В. Веренич [24, с. 27]. Для поняття „суміщення професій чи посад“ як форми організації праці, відзначає М. Є. Панкін, не має значення, суміщаються професії(посади) у зв'язку з вивільненням робітників і службовців, які виконують відповідні роботи, чи з їх тимчасовою відсутністю (через хворобу, відпустку, відрядження чи з інших причин, коли згідно із законодавством за ними зберігається робоче місце, посада). Суміщення можливе за вакантними професіями й посадами, що дозволяє виконувати встановлені завдання й зобов'язання наявним складом без прийняття нових постійних або тимчасових працівників [153, с. 5].

Унаслідок аналізу поглядів учених можемо підсумувати, що сутність суміщення полягає в тому, що:

1) робота виконується: за різними вакантними професіями й посадами; на підставі одного трудового договору; одночасно з основною роботою; в межах нормальної тривалості робочого часу;

2) оплата праці здійснюється у вигляді доплати до окладу.

Ці ознаки є основними, притаманними будь-якій сфері діяльності й галузі, у тому числі й на залізничному транспорті.

Разом із тим, такі об'єктивні чинники, як введення в експлуатацію нових видів транспортних засобів, підвищення рівня організації трудових процесів, об'єднання вузькоспеціалізованих професій в одну без розширення зони обслуговування, повна зайнятість працівників протягом усього робочого часу, зумовлюють специфіку суміщення в цій галузі, що пов'язано з особливостями кваліфікації. У зв'язку із цим суміщення на залізничному транспорті поділяється на 2 групи. Для першої характерним є те, що суміщення професій не вимагає суттєвого підвищення кваліфікації, особливих виробничих навичок, засобів і часу на оволодіння суміжними професіями. Приміром, черговий стрілочного поста без особливої підготовки може суміщувати свою роботу з трудовою функцією чергового по переїзду, поставник поїзних документів – сигналіста з навішування сигналів, оглядач вагонів – слюсаря по ремонту вагонів і т.д. Друга група передбачає суміщення професій, яке вимагає незначного підвищення кваліфікації, а також невеликих затрат засобів і часу на засвоєння суміжних професій. Характерними прикладами тут є: слюсар з ремонту рухомого складу – машиніст мийної установки, дефектоскопіст з магнітного контролю, налагоджувач шляхових машин і механізмів – слюсар з ремонту шляхових машин і механізмів.

При суміщенні, як правило, перевага надається тим професіям, які сприяють повнішому використанню робочого часу, підвищенню якості праці. Ось чому, на нашу думку, під час вибору варіантів суміщення не можна суміщати трудові операції, які виконуються кваліфікованими працівниками, з роботою підсобного характеру. До того ж там, де не можна застосовувати сумісництво (для працівників залізничного транспорту, робота яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів), слід застосувати суміщення професій (посад).

Законодавство про працю допускає можливість прийняття на роботу на залізничний транспорт шляхом укладення контрактної форми трудового договору. Про це йдеться в Законі України „Про залізничний транспорт”, ст. 15 якого встановлює, що працівники залізничного транспорту загального

користування, які обслуговують пасажирів, працевлаштовуються на підприємствах пасажирського залізничного транспорту загального користування за контрактною формою трудового договору. У постанові Кабінету Міністрів України від 15 липня 1997 р., № 764 „Про затвердження переліку категорій та посад працівників залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору” передбачено такі посади, як начальник вокзалу, завідувач квиткової каси, начальник пасажирського поїзда, завідувач вагона-ресторану, завідувач кафе, буфетник, провідник пасажирського вагона, квитковий касир та ін. (всього 12 посад) [171].

До 1999 р. перелік осіб, з якими можна було укладати контракти, затверджувався різними органами й нормативно-правовими актами, і така постанова Кабінету Міністрів України відповідала тодішній ситуації. Але в 1999 р. до ст. 21 КЗпП України були внесені суттєві зміни, відповідно до яких сфера укладення контракту стала визначатися лише законами. У сучасних умовах зазначена Постанова не відповідає принципу верховенства права, адже перелік категорій і посад працівників затверджено не законом, а підзаконним актом. З урахуванням вищевикладеного вважаємо, що цю Постанову слід скасувати. Ще однією причиною для цього є брак будь-якої аргументації щодо переліку категорій тих посад, на які працевлаштовують за контрактною формою трудового договору. Виникає запитання: навіщо укладати контракт з буфетником, завідувачем вагона-ресторану, начальником вокзалу? Ці види робіт є постійними, вони не розраховані на певний час, тоді як контракт завжди укладається на певний строк. Контракт передбачає вияв додаткової ініціативи з боку працівників, підвищену відповідальність, а на залізничному транспорті всі працівники повинні суворо дотримуватися правил поведінки, беззаперечно виконувати всі вказівки керівників. Зазначених же працівників звільняти з роботи за якимось додатковими підставами, не передбаченими в КЗпП України, не має ніякого сенсу. Скасування цього нормативного акта означатиме підвищення гарантій прав працівників, які обслуговують пасажирів.

Актуальним для регулювання трудових відносин працюючих на залізничному транспорті (як і працівників інших галузей економіки) є питання про зміни умов праці і трудового договору. Упродовж тривалого часу зміна його змісту зводилася саме до переведення на іншу роботу. Згідно з п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду СРСР від 19 жовтня 1971 р. „Про застосування у судовій практиці Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю” переведенням на іншу роботу, що вимагає згоди працівника, вважалось доручення йому роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації, посаді або роботі, при виконанні якої змінюються розмір заробітної плати, пільги, переваги та інші суттєві умови праці, що зазначаються при укладенні трудового договору, особливо про роботу на конкретному об’єкті, ділянці, в структурному підрозділі підприємства, установи чи організації [138]. Таке визначення переведення було сформульовано в п. 24 постанови Пленуму Верховного Суду СРСР „Про застосування судами законодавства, регулюючого укладення, зміну та припинення трудового договору” в редакції від 5 вересня 1986 р., № 2 [139]. У подальшому законодавець урахував судову практику, яка вже фактично склалася, і разом з переведенням включив до КЗпП 1971 р. також правовий режим переміщень, за яких, на відміну від переведення, зберігалися трудова функція й суттєві умови праці [96, с. 450].

У теорії трудового права радянського періоду існували різні позиції щодо сутності поняття „переведення на іншу роботу”. Так, за словами Г. С. Гончарової, якщо зміна істотних умов трудового договору виявилася внаслідок переміщення на інше робоче місце, то відбулося переведення, тобто ні переміщення, ні зміна істотних умов праці, взяті окремо, не становлять переведення, а якщо вони існують разом, то охоплюють таке поняття, як переведення [37, с. 21]. Пізніше, спираючись на судову практику, вона разом з М. І. Балюком зробила висновок, що переведення на іншу роботу – це доручення працівникові роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором, або виконання такої ж роботи, але на

іншому підприємстві, в установі чи організації [11, с. 35]. Є. О Голованова конкретизувала поняття „переведення на іншу роботу”, розуміючи під ним зміну трудової функції працівника, місця роботи або інших суттєвих умов праці, що зумовлюються при укладенні трудового договору [33, с. 7].

Виходячи з цього, поняття „переведення” зводилося до доручення працівникові виконання іншої роботи, не передбаченої трудовим договором. Кваліфікуючою ознакою переведення була інша робота, під якою розуміли роботу: за іншою спеціальністю, кваліфікацією, посадою на тому ж підприємстві; на тому ж підприємстві зі зміною істотних умов праці, передбачених трудовим договором; на іншому підприємстві; в іншій місцевості [113, с. 140, 141].

Згодом, із внесенням змін до ч. 3 ст. 32 КЗпП України від 27 травня 1988 р., зміна істотних умов праці стала розглядатися як самостійна форма зміни змісту трудового договору. Виділялися такі види зміни змісту трудового договору, як переведення, переміщення і зміна істотних умов праці [244, с. 108]. По-новому стали тлумачити й сутність переведення. Так, згідно з п. 31. постанови Пленуму Верховного Суду України „Про практику розгляду судами трудових спорів” від 6 листопада 1992 р., № 9 переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором. Як бачимо, видрізняється лише одна ознака переведення – доручення працівникові виконання роботи за іншою трудовою функцією, не передбаченою трудовим договором, тобто її зміна.

А. М. Юшко при розгляді питання про зміну умов трудового договору називає наступні явища: переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце, зміну істотних умов праці. Під переведенням вона розуміє зміну місця роботи (підприємства або його відокремленого підрозділу, розміщеного в певній місцевості (населеному пункті) й наділеного трудовою правосуб’єктністю, або місцевості, хоча й разом з підприємством, з яким укладено трудовий договір); зміну трудової функції (доручення працівникові

роботи, що не відповідає його спеціальності, кваліфікації, посаді, зумовленій при укладенні трудового договору, або покладення на нього завдань та обов'язків, не передбачених посадовою інструкцією, хоча й у межах тієї ж спеціальності) [265, с. 8].

Підтримуючи зазначену точку зору, зауважимо, що покладення на працівника завдань та обов'язків, не передбачених посадовою інструкцією, хоча й у межах тієї ж спеціальності, – те ж саме, що й доручення працівникові роботи, що не відповідає його посаді.

На залізничному транспорті застосовуються загальні правила щодо переведення, передбачені ч. 1 ст. 32 КЗпП України, водночас існують і певні особливості, що стосуються специфіки переведення і переміщення. Достатньо спірним є твердження, що зміна виду тяги є переведенням, а зміна руху вважається переміщенням. Як у першому, так і в другому випадку не можна вести мову про наявність переведення (зміну трудової функції). Зміна таких технічних особливостей дійсно може впливати на порядок виникнення трудових відносин, але за умови, якщо про них буде прямо зазначено в трудовому договорі, тобто фактично це необхідно розглядати як зміну умов трудового договору. До того ж зміну визначених сторонами умов трудового договору відносять до одного зі способів зміни трудової угоди [19, с. 26]. Отже, до зміни умов трудового договору необхідно віднести не тільки переведення, переміщення і зміну істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією, посадою, а й зміну інших умов трудового договору.

Переведення на постійну роботу слід відрізнити від тимчасового переведення у зв'язку з простоєм. Останнє у випадку простою, як правило, не застосовується на залізничному транспорті, що пояснюється безперервним характером роботи залізничників. Однак простій може мати місце, наприклад, при ремонті рухомого складу, тоді працівники залізничного транспорту переводяться з урахуванням їх спеціальності та кваліфікації на іншу роботу у тому ж структурному підрозділі чи на тому ж підприємстві на весь час простою

або на інше підприємство, але в тій же місцевості на строк до одного місяця з оплатою праці згідно зі ст. 34 КЗпП України.

При переведенні працівників залізничного транспорту на іншу роботу необхідно дотримуватися гарантій, передбачених КЗпП України: недопустимість переведення без його згоди; недопустимість переведення в період тимчасової непрацездатності; заборона встановлення при цьому випробування; недопустимість переведення на роботу, протипоказану працівникові за станом здоров'я. До того ж, будь-яка норма, що передбачає переведення без згоди працівника, є неконституційною, оскільки ч. 3 ст. 43 Основного Закону країни забороняє примусову працю. Зазначене твердження міститься й у постанові Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р., № 9 „Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя”, у п. 12 якої говориться: оскільки використання примусової праці (ч. 3 ст. 43 Конституції) заборонено, то не можуть застосовуватися при розгляді трудових спорів правила статей 32 – 34 КЗпП України. Це пояснюється тим, що вони не відповідають відомчим положенням або статутам про дисципліну, які передбачають можливість тимчасового переведення без згоди працівника на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у випадку виробничої необхідності або простою, а також можливості виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором.

При переміщенні може змінюватися структурний підрозділ, робоче місце, відділ тощо, однак воно не може бути немотивованим [123, с. 120, 121]. На залізничному транспорті воно провадиться на тому ж підприємстві або в його структурному підрозділі.

З аналізу ч. 2 ст. 32 КЗпП України можна зробити висновок, що основними видами переміщення є: переміщення на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце; переміщення в інший структурний підрозділ у тій же місцевості; доручення роботи на іншому агрегаті в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, зумовленої трудовим договором.

Має свою специфіку, а тому потребує вдосконалення, правове регулювання припинення трудових відносин з працівниками залізничного транспорту, що здійснюється за підставами і з дотриманням загальних правил і гарантій, установлених чинним КЗпП України для всіх суб'єктів трудових відносин. Проте на практиці зустрічаються випадки, коли особисті суб'єктивні якості працівників, робота яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів, не відповідають об'єктивним вимогам виробництва. Наприклад, кожен працівник, який приймається на роботу складача поїздів або його помічника, повинен пройти професійне навчання, витримати іспит у встановленому обсязі й у подальшому перевірятися на знання правил технічної експлуатації залізниць України, інструкції із сигналізації на залізницях України (п. 1.4. інструкції складача поїздів та його помічника) тощо. У пункті 1.1.4. інструкції провідника пасажирського вагона моторвагонного поїзда міститься вимога про періодичну здачу іспитів на підтвердження групи з електробезпеки (один раз на рік). У п. 9 наказу Міністерства транспорту України від 17 травня 1997 р., № 180 „Про порядок вивчення та перевірки знань нормативних актів щодо безпеки руху поїздів” визначено, що у випадках, якщо працівник не склав іспит удруге, голова комісії надає подання керівникові підприємства або виконуючому його обов'язки для вирішення питання про невідповідність цього працівника займаній посаді [184].

Згідно з п. 25 Порядку проведення атестації, затвердженого наказом Міністерства транспорту України від 16.04.1996 р. № 127, якщо працівник не пройшов атестацію, керівник у двомісячний строк приймає рішення або про переведення особи за її згодою на іншу посаду, або про звільнення з посади [186]. Атестації підлягають працівники, посади яких перелічені в додатку № 1 до Положення про проведення атестації керівних, інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів підприємств і організацій залізничного транспорту України. Фактично цей перелік не є вичерпним, оскільки в ньому включені базові найменування посад керівників і спеціалістів. Атестації підлягають усі працівники, посади яких перелічені в цьому Положенні, а також

працівники, які обіймають посади, утворені від указаних базових найменувань: заступники, головні інженери, помічники керівників, спеціалісти провідні, старші, змінні, чергові, групові, районні, а також різних кваліфікаційних категорій (конструктори, модельєри та інші I, II, III категорій). Чим більший перелік працівників підлягає атестації, тим більше гарантій для професійного й посадового зростання працівників, тим вища відповідальність за доручену справу.

Ще однією обов'язковою вимогою до працюючих на залізничному транспорті, є проходження періодичних медичних і психіатричних оглядів щодо відповідності стану здоров'я займаній посаді. Погіршення стану здоров'я, що унеможлиблює продовження виконання трудових обов'язків, встановлене під час медичного, психіатричного й іншого обов'язкового огляду, також слід віднести до підстав розірвання трудового договору, передбачених п. 2 ст. 40 КЗпП України.

Достатньо поширеним явищем на залізниці є порушення обов'язків працівниками залізничного транспорту, робота яких пов'язана з обслуговуванням пасажирів, зокрема, провідниками. Характер порушень ними трудової й фінансової дисципліни об'єктивно впливає на їх дисциплінарну відповідальність. Причиною цього можуть бути численні порушення ними обов'язків у виді перевезення пасажирів без квитків, приховування вільних місць у вагонах, неодноразове використання постільної білизни, підвищення цін на предмети торгівлі й послуги та ін. На жаль, чинне законодавство не дає можливості вибору дисциплінарних стягнень і на практиці до такої категорії працівників застосовується лише догана, що відкриває певні можливості для повторюваності таких вчинків.

Як вбачається, потрібні випадки необхідно розцінювати як підставу для втрати довір'я, що є підставою для припинення трудових відносин. Згідно з п. 28 постанови Пленуму Верховного Суду України „Про практику розгляду судами трудових спорів” від 6 листопада 1992 р., № 9 звільнення за втратою довір'я (п. 2 ст. 41 КЗпП України) суд може визнати обґрунтованим, якщо

працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом тощо), умисно або необережно вчинив такі дії, які власникові або уповноваженому ним органу дають підстави для втрати до нього довір'я [187].

Вважаємо, що до провідників пасажирських поїздів за вчинення таких дій, необхідно застосовувати п. 2 ст. 41 КЗпП України – розірвання трудового договору.

До дій, які дають підстави для звільнення за втратою довір'я працівників залізничного транспорту, робота яких пов'язана з обслуговуванням пасажирів, треба віднести: перевезення пасажирів без квитків, приховування вільних місць у вагонах, неодноразове використання постільної білизни, підвищення цін на предмети торгівлі та ін. Вільне місце у вагоні слід розглядати як товарну цінність, яку власник залізниці має використовувати для отримання прибутку і яку провідник вагона не вправі використовувати на власний розсуд.

Не випадково у ч. 2 Переліку посад і робіт, заміщуваних або виконуваних працівниками, з якими можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу, перевезення або застосування в процесі виробництва, затвердженому постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС 28 грудня 1977 р., №447/24, передбачені роботи, пов'язані з видачею матеріальних цінностей пасажирам усіх видів транспорту, з екіпіровкою пасажирських суден, вагонів і літаків.

Однією із суттєвих особливостей підстав звільнення працівників залізничного транспорту з роботи є можливість цього за одноразове порушення трудової дисципліни. Вичерпний перелік таких порушень встановлено в постанові Кабінету Міністрів України від 26.01.1993 р. №55 „Про положення про дисципліну працівників залізничного транспорту”, де зазначено категорії працівників, до яких застосовується дисциплінарне стягнення у виді звільнення за порушення дисципліни, які загрожують безпеці руху поїздів, життю і здоров'ю громадян. Це поява (знаходження) на роботі у стані алкогольного,

наркотичного або токсичного сп'яніння, відправлення поїзда на зайнятий перегін, за неготовим маршрутом приймання його на зайняту колію, неогородження сигналами зупинки місць проведення колійних робіт та ін. Таке звільнення є виправданим, причому воно допускається саме за разове порушення. Ці порушення є не лише грубими, а й такими, що можуть спричинити аварійні ситуації й загибель людей. Але в Положенні не передбачено порядку здійснення таких звільнень. З одного боку, воно є дисциплінарним стягненням, яке вже не є засобом виховання, а з другого – припиняє трудові відносини. Тому при подібних звільненнях слід дотримуватися, перш за все, правил щодо порядку оголошення такого стягнення: затребувати письмові пояснення, дотримуватися строків, установлених ст. 148 КЗпП України, та ін.

2.2. Правове регулювання робочого часу й часу відпочинку працівників залізничного транспорту

Робочий час є одним з важливих інститутів трудового права, оскільки безпосередньо стосується прав та інтересів учасників трудового процесу. Його раціональне поєднання з часом відпочинку дає змогу ефективно використовувати здатність людини до продуктивної праці, відтворювати її фізичні та психологічні характеристики, також комплексно застосовувати виробничі потужності й майно роботодавця [240, с. 268].

У науці трудового права питання регулювання робочого часу та часу відпочинку досліджували В. М. Венедиктова, В. С. Венедиктов, Л. Я. Гінцбург, В. В. Глазирін, Ю. М. Коршунов, Л. А. Муксінова, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. П. Силаєв, І. Л. Силін, Л. О. Сироватська та інші вчені.

Проблемі правового регулювання робочого часу й часу відпочинку працівників залізничного транспорту України на науковому рівні, вважаємо приділено недостатньо уваги. Ось чому актуальним є встановлення

особливостей правового регламентування робочого часу та часу відпочинку окремих категорій працюючих, безпосередньо пов'язаних із забезпеченням руху поїздів та обслуговуванням пасажирів на залізницях України.

Робочий час і час відпочинку – взаємопов'язані між собою поняття. Для сучасного трудового права важливим є те, що вони вимагають правової регламентації [42, с. 275], мета – встановлення обов'язкового обсягу діяльності для відповідної категорії працівників як частки їх участі в суспільно необхідній організації праці й режиму робочого часу й часу відпочинку.

Поняття „робочий час” багатозначне, яке можна розглядати в різних аспектах – економічному, соціальному, філософському, правовому. Як економічне поняття – це частка індивідуальної участі працюючих, зайнятих спільною діяльністю, розмір суспільно необхідної частки (міри) праці на кожному етапі історичного розвитку, зумовлений соціально-економічними й політичними чинниками [71, с. 80].

Неабияке значення для з'ясування сутності робочого часу є дослідження його філософського аспекту. З огляду на це праця вбачається цілеспрямованою діяльністю людей, у процесі якої вони перетворюють і пристосовують предмети природи для задоволення своїх потреб. Невід'ємним алгоритмом цілеспрямованої діяльності є час, протягом якого поставлена мета буде досягнута [23, с. 33]. За своєю формою праця завжди є соціальним процесом. Разом з тим, вона має й аспект фізіологічний, в процесі якої витрачається енергія м'язів, нервів тощо [251, с. 461].

Дефініції поняття „робочий час” на законодавчому рівні не існує. У юридичній літературі висловлені різні погляди на те, що ж під ним слід розуміти. Так, М. Г. Александров указував, що це час, протягом якого робітник чи службовець відповідно до внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати доручену йому роботу [3, с. 270]. В. І. Прокопенко робочим часом назвав період, протягом якого робітник або службовець відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку повинен перебувати на місці виконання робіт і виконувати свою трудову функцію або іншу доручену йому роботу

[195, с. 314]. К. М. Гусов і В. М. Толкунова це поняття тлумачать як установлений законом, колективним, трудовим договором чи угодою сторін період, протягом якого працівники зобов'язані виконувати роботу, зумовлену такими договорами дотримуються [42, с. 275]. Такої ж думки дотримується С. М. Синчук [241, с. 271]. О. І. Процевський зазначає, що робочий час – це норма, встановлена законом у вигляді міри праці, яка є засобом для забезпечення максимального задоволення безперервно зростаючих потреб членів суспільства і способом охорони здоров'я трудівників [199, с.15]. Стосовно нормативного закріплення робочого часу І. Я. Кисельов уточнював, що повинен діяти загальний принцип „in favorem” (сприяння) [75, с. 197]. Відповідно до трудового права України останній означає, що роботодавцям забороняється погіршувати становище працівника порівняно з установленим у законодавстві. Як бачимо, науковці по-різному визначають досліджуване поняття, що тільки підтверджує необхідність легального закріплення його дефініції.

Погоджуючись у цілому з наведеними визначеннями, підкреслимо, що на залізничному транспорті воно має свою специфіку. Це пояснюється тим, що в цій галузі економіки до робочого часу належить не тільки час, протягом якого працівники згідно з графіками роботи, правилами внутрішнього трудового розпорядку й умовами трудового договору зобов'язані виконувати свої обов'язки. Це можуть бути й інші періоди, які відносять до робочого часу. Ним є час, протягом якого локомотивні й поїзні працівники знаходяться в певних приміщеннях без права відлучення з них у стані повної готовності приступити до роботи. Наприклад, у п. 1.8 наказу Укрзалізниці від 10 березня 1994 р., № 40-Ц „Про особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників залізничного транспорту і метрополітенів, безпосередньо пов'язаних із забезпеченням безпеки руху поїздів і обслуговуванням пасажирів” (далі – Наказ) визначається порядок організації чергувань для окремої категорії працівників залізниці. Відповідно до Наказу чергування допускається: 1) вдома на випадок виклику на роботу (без права

виходити з дому); при цьому за одну годину чергування зараховується 0,25 год. нормального робочого часу; 2) у спеціально обладнаній на об'єкті кімнаті, у вагоні в купе провідника з правом відпочинку; при цьому за одну годину чергування зараховується 0,75 год. нормального робочого часу.

Членам бригади пасажирських і рефрижераторних поїздів (секцій) при супроводженні секцій на заводський чи деповський ремонт (з моменту видачі повідомлення) й очікуванні постановки секції на ремонт зараховується половина витраченого часу (п. 6.6 Наказу). Працівникам, які обслуговують колійні й залізнично-будівельні машини, в робочий час включається час очікування причеплення й відчеплення від локомотива, очікування відправлення (п. 7.2 Наказу).

З наведеного можемо зробити висновок, що до основних ознак робочого часу працівників основних професій залізничного транспорту відносять:

- робочий час у прямому розумінні (встановлений на рівні законів, підзаконних і локальних актів);
- договірну визначеність (установлену в трудовому договорі);
- час перебування в такому стані, коли працівник має бути готовим до поїздки, він не працює, може навіть перебувати вдома, але й не справі залишити службове приміщення чи відлучитися з дому (встановлено на рівні Наказу).

Виходячи із цього, пропонуємо власну дефініцію робочого часу працівників залізничного транспорту: це встановлений нормативно-правовими, в тому числі локальними актами проміжок часу, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього розпорядку, умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки, а також інші періоди, які законами та іншими нормативно-правовими актами закріплені як робочий час. До інших періодів слід віднести час: а) протягом якого працівники знаходяться в приміщеннях без права відлучення з них у стані повної готовності приступити до роботи; б) знаходження вдома на випадок виклику на роботу (без права

виходити з дому); в) очікування відправлення; г) слідування до місця прийому або місця здавання локомотивів.

Тривалість робочого часу й часу відпочинку на залізничному транспорті регулюється як КЗпП України (це стосується працівників, робота яких не пов'язана з особливими умовами праці), так і галузевими, локальними правовими нормами. На галузевому рівні робочий час і часі відпочинку регламентуються спеціальним нормативним актом – згаданим Наказом Укрзалізниці від 10 березня 1994 р. Специфіку правового регулювання робочого часу й часу відпочинку працюючих на залізничному транспорті, діяльність яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів, обумовлюють наступні чинники: характер трудової функції (працівники локомотивних бригад, метрополітенів, пасажирських і рефрижераторних поїздів (секцій), колійного господарства, які обслуговують рухомий склад, машини й механізми відновлюваних поїздів тощо); безперервність перевезення; функціонування джерел підвищеної небезпеки, з якими пов'язана основна діяльність на залізничному транспорті; складність роботи (виконання трудових обов'язків з декількох видів діяльності і професій, наприклад, провідники повинні здійснювати прибирання вагонів, приготування чаю, видачу постільної білизни тощо); постійне виконання своїх обов'язків у дорозі або у відокремлених робочих місцях; необхідність неухильного дотримання графіків руху.

Особливості організації праці на залізниці, що полягають у виконанні працівниками обов'язків, які складаються з декількох видів діяльності і професій, в суворому дотриманні графіку руху поїздів, у виконанні обов'язків у дорозі або у відокремлених робочих місцях, що обслуговуються, тощо, забезпечують існування безперервного, багатозмінного порядку роботи. Це, у свою чергу, посилює роль і значимість правового регулювання режиму робочого часу на залізниці.

Режимом робочого часу, на нашу думку, є встановлений законодавством або локальним нормативно-правовим актом порядок розподілу й використання

робочого часу протягом доби, тижня, інших календарних періодів. Елементами цього режиму є час початку й закінчення роботи, час і тривалість перерв, тривалість і правила чергування змін [16, с. 336].

Від режиму робочого часу треба відрізнити режим роботи підприємства (установи, організації), який може бути перервним, безперервним, однозмінним чи багатозмінним [238, с. 320].

Своєрідний характер організації роботи на залізничному транспорті щодо обслуговування руху поїздів, безперервності виробничого процесу визначає наявність спеціального режиму робочого часу. До того ж, відірваність працівників на тривалий час у процесі поїздки від місця приписки вимагає закріплення саме спеціального режиму для тих працівників, робота яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням залізничного обладнання [102, с. 24]. Так, період масовості перевезень (червень – вересень) впливає на організацію роботи й облік робочого часу працівників залізничного транспорту, праця яких пов'язана із забезпеченням безпеки руху поїздів та обслуговуванням на залізницях. Саме тому з метою належного перевезення пасажирів у цей період на залізницях запроваджується особливий (спеціальний) режим роботи поїзних бригад, при якому допускаються скорочений відпочинок та оплата всіх відпрацьованих годин в одинарному розмірі. Невикористаний час відпочинку провідників вагонів надається в осінньо-зимовий період, коли спадає обсяг пасажирських перевезень. Закріплення такого режиму в Наказі Укрзалізниці не передбачено, він устанавлюється за рішенням роботодавця й погоджується з профспілковою організацією. У зв'язку з цим пропонуємо закріпити на галузевому рівні порядок скорочення часу відпочинку й особливості його компенсування під час масових пасажирських перевезень для окремих категорій працівників. Запровадження такого спеціального режиму на залізничному транспорті є досить ефективним способом, який забезпечує встановлення контролю за дотриманням основних прав працівників залізниці, зокрема, за кількістю надурочних робіт у період підвищення обсягу пасажирських перевезень і сумою компенсації за скорочений відпочинок.

Потребує вдосконалення правове регулювання режиму робочого часу для працівників залізничного транспорту, робота яких відбувається позмінно й пов'язана з роздробленим робочим днем. За п. 5.2 Наказу від 10 березня 1994 р. для поїзних диспетчерів і чергових на залізничних станціях (станційних постах централізації), для яких встановлено скорочену тривалість робочого часу, застосовується п'ятизмінний графік чергування з 12-годинною тривалістю зміни з наданням відпочинку після денного чи нічного чергування тривалістю 48 год. з додержанням місячної (квартальної) норми робочого часу. За згодою працівників указаної категорії допускається застосування чотирьохзмінного графіка з 12-годинною тривалістю зміни з наданням відкладеного відпочинку рівномірно протягом облікового періоду. Суттєвим недоліком Наказу є те, що в ньому не врегульовані особливості режиму робочого часу для працівників структурних підрозділів залізничного транспорту, де тривалість виробничого процесу перевищує дозволена тривалість щоденної роботи (зміни) працівників, робота яких відбувається позмінно (але не цілодобово), а також працівників з робочим днем, поділеним на частини.

У зв'язку із цим для поїзних диспетчерів і чергових по залізничних станціях (станційних постах централізації) правове регулювання обліку робочого часу має відбуватися шляхом встановлення його підсумованого обліку при 6-денному робочому тижні з одним вихідним днем і чотирьохзмінні графіки роботи з 12-годинною тривалістю. Тривалість змін у нічний час не повинна скорочуватись. Закріплення даного положення в Наказі полегшить застосування режиму робочого часу для даної категорії працівників.

Певні складнощі виникають на залізничному транспорті через застосування ненормованого робочого дня, яке характеризується такими особливостями: 1) він встановлюється (як виняток) для конкретного невеликого кола осіб – для службовців, керівного персоналу, робота яких протікає щоденно з початком робочого дня й закінчення; 2) коло обов'язків таких працівників окреслюється в трудовому договорі [199, с. 131, 133]. Режим виконання

покладених на них обов'язків примушує їх виходити за межі нормованого робочого дня, що вважати надурочною роботою не можна, бо в цей час виконується звичайна робота, тоді як надурочні роботи допускаються для ліквідації непередбачуваних обставин, при неявці змінника тощо, тобто, за наявності форс-мажорних обставин.

Визначення конструкції „ненормований робочий день” міститься в Рекомендаціях щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р., № 7. Згідно з Рекомендаціями, ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який устанавлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу їх трудового процесу. За потребою такі працівники виконують роботу понад нормальну тривалість робочого часу (повторимось, що ця робота не вважається надурочною). Міра праці в таких випадках визначається не тільки тривалістю робочого часу, а й колом обов'язків та обсягом виконаних робіт (навантаженням) [204]. Отже, ненормований робочий час: встановлюється для певної категорії осіб, визначається тривалістю робочого часу, окреслюється обсягом виконаних робіт.

На залізничному транспорті робочий час працівників з ненормованим робочим днем зараховується в днях роботи, за винятком поїзних електромеханіків, які обслуговують пасажирські поїзди, механіків-бригадирів і начальників рефрижераторних поїздів (секцій), які не несуть змінного чергування (п. 10.1) [181]. На жаль, це положення не повністю відбиває юридичну сутність ненормованого робочого часу, оскільки юридичною підставою для віднесення працівника до категорії осіб з ненормованим робочим днем на підприємствах, в установах чи організаціях є перелік професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, устанавлений у колективному договорі або іншому локальному акті, затвердженим роботодавцем за погодженням з профспілковим органом [82, с. 137]. Але у згаданому Наказі

такої важливої обставини не закріплено, що, звичайно, ускладнює застосування цієї норми. Ось чому потребує правової регламентації положення, згідно якого працівникам залізничного транспорту відповідно до переліку посад, визначених колективним договором або правилами внутрішнього розпорядку, може бути встановлено режим роботи з ненормованим робочим днем. Такі особливості трудової діяльності працівників залізничного транспорту, робота яких пов'язана з рухом поїздів, як інтенсивність, напруженість, підвищена концентрація уваги зумовлюють необхідність обмеження застосування ненормованого робочого дня щодо них.

До таких категорій слід віднести машиністів, помічників машиністів, диспетчерів, працівників зв'язку та ін. Тривалість перебування їх на маршруті точно окреслено графіком руху. Відповідно до особливостей їх трудової функції їм необхідно більше часу на поновлення сил, до того ж від їх роботи залежать безпека руху, життя і здоров'я людей, збереження багажу тощо.

Для зміцнення трудової дисципліни, охорони праці, зростання її продуктивності важливе значення має облік робочого часу як фіксування відомостей про явку працівників на роботу й відпрацювання ними робочого часу встановленої тривалості. Цей облік ведеться в табелях установленної форми. Розрізняють такі види обліку робочого часу: поденний, щотижневий і підсумований [16, с. 345], які застосовуються в будь-якій галузі економіки, в тому числі й на залізничному транспорті. У більшості випадків тут ведеться підсумований облік робочого часу. Загальний порядок використання підсумованого обліку робочого часу закріплено у ст. 61 КЗпП України [80, с. 59].

Обліковим періодом при підсумованому обліку робочого часу на залізниці є, як правило, місяць або квартал. Для деяких категорій працівників таким періодом установлюється тура, детально про яку буде йтися далі (п. 1.3 Наказу від 10 березня 1994 р.) [181]. Підсумований облік робочого часу з періодом обліку місяць або квартал запроваджується керівником підприємства (підрозділу) за погодженням з комітетом профспілки (ст. 61 КЗпП України). У

п. 1.3 цього Наказу не виключається загальна можливість застосування такого обліку для працівників, зайнятих на цілодобових безперервних та інших змінних роботах. Обліковий період визначається цим же Наказом, але він не повинен перевищувати один квартал. Введення підсумованого обліку робочого часу для членів локомотивних бригад можливе лише для тих бригад, роботу яких організовано за іменними графіками, але за умови чіткого дотримання останніх (наприклад, локомотивні бригади, постійно задіяні на маневрових роботах). Урахування місцевих умов, повноти штатного розпису, системи залучення локомотивних бригад на господарчих роботах за заявками дирекцій залізничних перевезень тощо є досить важливим. До цього переліку не належать локомотивні бригади, що призначаються на роботу за викликом.

Особливої актуальності набуває питання забезпечення належних умов праці для працівників таких бригад. Відзначимо, що ця проблема не є новою й вивчається не тільки українськими науковцями. Вона є міжнародною. Підтвердженням цього є закріплення в п. 3.10 розд. III Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008 – 2009 роки [30] положення про необхідність проведення заходів щодо визначення максимально допустимої тривалості безперервної роботи цієї категорії працівників для впровадження загальноєвропейських стандартів з умов праці локомотивних бригад, прийнятих Європарламентом. У зв'язку із цим детально зупинимося на тих важливих питаннях, що стосуються порядку застосування графіків змінності, тривалості безперервної роботи названих категорій працівників.

Як уже зазначалося, при підсумованому обліку робочого часу діяльність працівників залізничного транспорту регулюється графіками роботи (змінності). КЗпП України не регулює загального порядку складання, затвердження графіка змінності і строків доведення його до відома працівника, що дуже ускладнює його застосування. Такі питання регулюються в основному на галузевому й локальному рівнях. На думку Л. Я. Гінцбурга, сутність графіка

є нормативною. Це не той акт, що вичерпується разовим виконанням, а загальне правило, яке діє впродовж визначеного, іноді тривалого строку – місяць, квартал, рік, яке адресовано багатьом і має на увазі кожного, хто протягом строку дії графіка виконує трудові функції на відповідних робочих місцях [31, с. 251].

Зазвичай на залізничному транспорті застосовуються графіки чотирьохзмінного чергування з 12-годинною безперервною тривалістю роботи, хоча в Наказі передбачається встановлення 8-годинної безперервної тривалості роботи. На жаль, немає загального нормативно-правового акта, який давав би право встановлювати зміни тривалістю 8, 12 або навіть 24 години й визначав порядок застосування підсумованого обліку робочого часу, що на практиці викликає труднощі у визначенні тривалості безперервної роботи. Так, з приводу цього на запит Мінпраці та соціальної політики України Інститут медицини праці у листі від 27 травня 2003 р., № 11/392 зазначає, що 12-годинні графіки можуть бути привабливими як для працюючих, так і для роботодавців. Це пояснюється тим, що при їх використанні значно більше часу відводиться на відпочинок між змінами порівняно, наприклад, з графіками 8-годинними. Проте закріплення 12-годинного робочого дня працівникам не рекомендується, оскільки така тривалість роботи призводить до значного напруження організму і як наслідок – до швидкої втомлюваності. Перевтома працівників локомотивних бригад може створювати загрозу життю чи здоров'ю пасажирів, навколишньому середовищу. Більш довга зміна може мати негативні наслідки для працездатності і стану здоров'я самих працюючих, особливо в тих випадках, коли графік передбачає роботу як у денних, так і в нічних змінах.

Запровадження 12-годинного графіка на виробництві потребує послідовного наукового його обґрунтування, вивчення умов і характеру праці, дослідження змінної динаміки працездатності. Але в будь-якому випадку не треба забувати, що згідно зі ст. 59 КЗпП України тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в

попередній зміні, включаючи й час перерви на обід. До того ж призначення працівника на роботу впродовж 2-х змін підряд забороняється.

На жаль, такі порушення порядку встановлення режиму роботи провідників пасажирських вагонів, як відсутність графіків роботи взагалі, стають правилом, а не винятком. Не існує також іменних графіків роботи [188]. Ось чому питання про посилення контролю за дотриманням графіків роботи, які мають бути закріплені на локальному рівні (у колективних договорах), пропонуємо віднести на розсуд профспілкових органів.

Специфіка роботи на залізничному транспорті зумовлює встановлення для певних категорій працівників (наприклад, вагонних депо) такого облікового періоду, як тури. Оскільки цей вид обліку робочого часу використовується тільки на залізничному транспорті, вважаємо за потрібне детальніше зупинитися на аналізі його особливостей. Потурний облік робочого часу встановлюється тим працівникам залізничного транспорту, які за родом своєї діяльності тривалий час (3 доби й більше в обидва кінці) знаходяться в поїздках поза пунктом постійної роботи [181].

Турою вважається час з моменту появи на роботі для поїздки до моменту з'явлення на роботу для наступної поїздки після відпочинку в пункті постійної роботи (п.1.7 Наказу). Наприклад, T – час поїздки = 5 діб; T – час домашнього відпочинку = 6 діб, отже, тура становить у сумі 11 діб. Це поняття включає в себе час роботи й відпочинку в поїздки і час домашнього відпочинку після неї.

Отже, специфіка роботи на залізничному транспорті зумовлює застосування в основному 2-х видів обліку робочого часу – підсумованого й потурного.

Актуальною в цій галузі є проблема контролю за обліком робочого часу, оскільки проконтролювати його на окремих дільницях залізниці дуже важко. Трудовим законодавством не враховуються особливості роботи залізничного транспорту, а відомча нормативна база, на жаль, поки ще не досконала. Саме тому на практиці дуже часто зустрічається неоднозначне тлумачення нормативно-правових актів під час їх використання. Наприклад, час проходження

залізничників (робітників шляхів, зв'язківців, енергетиків та ін.) від постійного пункту збору до місця виконання робіт на відстані понад 3 кілометри або час проїзду понад 36 хвилин вважається робочим (п. 2.1 Наказу). Однак зазвичай час таких поїздок у робочі години не включається, оскільки працюючим виплачується надбавка за роз'їзний характер роботи. І з цим, вважаємо, не можна погодитись, оскільки такі виплати є компенсаційними за таку роботу, а заміна компенсації оплатою робочого часу, як відомо, не передбачена нормативно-правовими документами. Згідно з п.7.1 Наказу від 10 березня 1994 р., час проїзду працівників колійних машинних станцій центрів механізації колійних робіт до місця виконання останніх і назад у межах дільниці, яка обслуговується спеціальними робочими поїздами, а також час, витрачений у дорозі понад ніж передбаченого графіком руху цих поїздів, повинен зараховуватися як робочі години. Проте й тут має місце певна невідповідність. По-перше, це суперечить вищезазначеному п. 2.1 Наказу, по-друге, не відпрацьований механізм застосування положень останнього. 25 лютого 2010 р наказом Укрзалізниці № 153-Ц були внесені зміни до п. 2.1. щодо порядку обліку часу прямування від постійного пункту збору до місця виконання і в зворотному напрямку. Згідно з останніми, якщо час прямування від постійного пункту збору до місця виконання робіт і в зворотному напрямку відбувається поза межами робочої зміни, встановленої графіком роботи, то цей час обліковується окремо. Оплачується з розрахунку тарифної ставки (окладу) працівника, але не враховується під час підрахунку надурочних робіт.

В. С. Лесько з цього приводу уточнює, що час прямування працівника від місця постійного збору до місця виконання робіт і у зворотному напрямку оплачується з розрахунку тарифної ставки (окладу) лише у тому випадку, коли час слідування проводиться за межами робочої зміни згідно з графіком роботи. Якщо час проїзду відбувається під час робочої зміни, то він оплачується у повному обсязі як час виконання роботи. Час прямування працівників до місця виконання робіт не включається до безперервної роботи і не враховується як надурочна робота. Однак, при організації такої роботи необхідно забезпечити

дотримання вимог законодавства України щодо тривалості між змінного відпочинку [103, с. 1].

Виникає потреба в установленні чіткого порядку обліку фактичної зайнятості працівників, які залучаються до роботи, наприклад, під час перекриття залізничної дільниці для виконання планових ремонтних робіт. Для цього треба фіксувати час появи працюючих у пункті збору, виїзду, прибуття на робоче місце, початок і закінчення робіт, виїзд і повернення в пункт збору. Такі відомості дають можливість правильно визначити тривалість робочого часу й часу простою, певні організаційні недоліки: затримки початку роботи, пізнє відправлення робочих поїздів, їх затримка на шляху прямування тощо.

На залізничному транспорті в деяких випадках характерним є виконання працівниками своєї трудової функції понад норму тривалості робочого часу. Особливі умови праці, наприклад, локомотивних бригад, передбачають, що вони працюють переважно понад норму тривалості робочого часу за обліковий період. Це пояснюється об'єктивними причинами, які, звичайно, не можуть залежати ні від самого працівника, ні від роботодавця.

У Методичних рекомендаціях щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, затверджених наказом Мінпраці та соціальної політики України від 19 квітня 2006 р. № 138 (п.10) [117], зазначено, що при такому обліку робочі години, відпрацьовані понад норму їх тривалості за обліковий період, вважаються надурочними. За ч. 1 ст. 62 КЗпП надурочні роботи, як правило, не допускаються. Але вже в ч.2 цієї статті містить перелік виняткових випадків, унаслідок яких власник або уповноважений ним орган може їх застосовувати. Вважаємо, що деякі положення обох частин ст. 62 суперечать одна одній. Тому рекомендуємо речення „надурочні роботи, як правило, не допускаються” з ч. 1 ст. 62 КЗпП взагалі виключити. Така пропозиція надасть можливості уникнути неоднозначності тлумачення приписів Кодексу.

На думку І. Я. Кисельова, робота в надурочний час, тобто понад нормальну його тривалість, як правило є добровільною і лише у випадках, передбачених законом, вона є обов'язковою, якщо інше не встановлено в колективному або

трудовому договорі [76, с. 196], тобто вона може бути обов'язковою й не обов'язковою (добровільною). Така класифікація надурочних робіт існувала й раніше, але підстави були різні. У зв'язку із цим, С. С Каринський та А. Ю. Пашерстник зазначали, що вона відбувалася за колом осіб, які залучалися в обов'язковому чи не обов'язковому порядку [69, с. 219].

Досліджуючи підстави цієї класифікації, О. І. Процевський вірно вказує, що застосування надурочних робіт за колом осіб обумовлювалося воєнним станом, тому жодним чином не можна пояснити конструкцію „обов'язкові надурочні роботи” лише наявністю кола осіб, яких можна залучити до їх виконання в обов'язковому порядку. Це поняття може бути зумовлено й іншими обставинами, зокрема, зміною порядку залучення до надурочних робіт, збільшенням тривалості годин понад установлену норму чи ін. [199, с. 176, 177].

Сучасне правове регулювання надурочних робіт визначає їх обов'язковість залежно від об'єктивних чинників, які названі в ч. 3 ст. 62 КЗпП України, а не обов'язковість – від суб'єктивних, як-то стать, наявність зв'язків сімейного характеру (ст. 177 КЗпП України) або стан здоров'я (ст. 172 КЗпП України). Як бачимо, диференціація надурочних робіт на обов'язкові й не обов'язкові (в тому числі й на залізниці) й досі залишається актуальною. Це пояснюється численними порушеннями прав працівників з боку роботодавців. Приміром, у випадку неявки на роботу провідників вагонів з поважних причин їх заміна, тобто робота поза графіком, здійснюється без видання наказу чи розпорядження керівника. У вагонному депо “Маріуполь” щомісячно заднім числом видавалися накази про залучення провідників до роботи у вихідні дні, надурочні часи не обліковувалися, як це передбачено чинним законодавством [188, с. 4].

Порушенням ст. 64 КЗпП України є застосування надурочних робіт без дозволу профспілкових комітетів. На практиці в більшості депо відпрацьовані понад місячну норму години не оплачуються, а зараховуються до відпрацьованого часу в наступному місяці. Лише за підсумками кварталу вони

були оплачені в одинарному розмірі, що є грубим порушенням ст. 106 КЗпП, бо надурочні години роботи за кодом оплати обліковуються як робота у вихідні та святкові дні. Такий стан справ з використанням робочого часу на залізниці пояснюється відсутністю необхідної чисельності працівників на обсяг виконуваної роботи, а також заборонаю прийому нових працюючих на штатні вакансії, отже, має об'єктивний характер.

Вважаємо, що особливості правового регулювання робочого часу на залізничному транспорті полягають: у виділенні інших періодів, які відповідно до законів та інших нормативно-правових актів закріплені як робочий час; в обумовленні об'єктивними чинниками (масовістю перевезень (червень – вересень)) і характером роботи (трудовою функцією).

Під часом відпочинку деякі фахівці права пропонують розуміти встановлений законом час, протягом якого працівники вільні від виконання своїх трудових обов'язків і який вони вправі використовувати на власний розсуд [91, с. 41]. Це тлумачення вказує на наявність у цьому понятті стійких ознак, до яких можна віднести: встановлений законом та іншими правовими актами проміжок часу; протягом останнього працівники звільняються від виконання трудових обов'язків; це час, який вони можуть використовувати на свій розсуд. Названі ознаки є загальними, тому вони притаманні часу відпочинку в будь-якій галузі економіки, в тому числі й на залізничному транспорті. Разом із тим безперервність праці на залізниці зумовлює особливий порядок регулювання видів часу відпочинку, характерний тільки для залізничного транспорту. До них можна віднести відпочинки в поїзді, в основному пункті, в пункті обороту (підміни), „недовідпочинок” і „перевідпочинок”. Більшістю з цих термінів законодавство не оперує, але вони застосовуються на галузевому й локальному рівнях (наприклад, у Наказі від 10 березня 1994 р.).

Для з'ясування особливостей указаних видів відпочинку потрібно виявити їх специфічні ознаки. Так, законодавством установлені такі види часу відпочинку: перерви протягом робочого дня (зміни), щоденний відпочинок

(міжзмінна перерва), вихідні дні (щотижневий відпочинок), святкові й неробочі дні, відпустки. Усі вони є загальними, тому й застосовуються до всіх працівників незалежно від специфіки роботи. Деякі особливості диференціації правового регулювання часу відпочинку закріплені в ст. 69 КЗпП України, за нормою якої на залізничному транспорті, як і в деяких інших галузях економіки, порядок надання щотижневого відпочинку працівникам передбачено в положеннях про робочий час і час відпочинку. Так, відпочинок у поїзді надається працівникам залізниці, постійна робота яких протікає в дорозі. Тривалість такого відпочинку повинна відповідати графіку роботи й відпочинку, прийнятому для цього поїзда (вагона, секції), але не менше половини часу попередньої роботи (п. 11.10 Наказу). Такий вид відпочинку з першого погляду має схожі риси із щоденним (міжзмінним) відпочинком, але в той же час має свою специфіку, за якою він відрізняється від загальних видів останнього. Його особливість полягає в тому, що під час поїздки працівник реалізує право на відпочинок не повністю, внаслідок чого не може повністю його використати на власний розсуд, бо обмежений місцем відпочинку (наприклад, не може зійти з поїзда). Важко назвати такі години часом відпочинку. З огляду на неможливість використати його на свій розсуд, на обмеженість певним місцем перебування та з метою підвищення прав і гарантій працівників на дійсно належний відпочинок, ці години слід зараховувати до робочого часу.

Ще одним особливим видом відпочинку на залізничному транспорті є відпочинок у пункті обороту (підміни), який також надається працівникам локомотивних бригад. Він відрізняється від міжзмінного тим, що використовується у випадках, коли час безперервної роботи в обидва кінці не вкладається в установлену тривалість безперервної роботи. Його особливістю є й те, що працівник повинен відпочивати поза місцем постійного проживання, що, звичайно, викликає у нього відчуття незручності й аж ніяк не може бути повноцінним відпочинком. Його тривалість (не більше одного за поїздку) має бути не менше половини часу попередньої роботи і, як правило, не більше часу

роботи з моменту появи в основному пункті до здачі локомотива в пункті обороту.

Працівникам локомотивних і кондукторських бригад відпочинок в основному пункті (основне депо, пункт підміни локомотивних бригад за місцем проживання членів бригади тощо) надається після кожної поїздки в обидва кінці. Його тривалість визначається наступним чином: число годин за поїздки в обидва кінці слід помножити на коефіцієнт 2,6¹ і від отриманого результату віднімаються години відпочинку в пункті підміни локомотивних бригад за час поїздки (п. 11.4 Наказу). Поїзним електромеханікам, механікам-бригадирам, начальникам пасажирських і рефрижераторних поїздів (секцій) в основному пункті надається відпочинок такої ж тривалості, як і провідникам чи механікам того ж поїзда (секції) (п. 11.11 Наказу). Загальний час належного відпочинку в основному пункті для працівників, постійна робота яких протікає в дорозі, треба визначати шляхом множення включеного в роботу числа відпрацьованих годин за поїздки на коефіцієнт 2,6 і віднімання часу відпочинку в дорозі з додаванням за календарем недільних і святкових днів за поїздки (туру). При цьому щотижневі дні відпочинку за час поїздки надаються в підсумованому виді відразу після поїздки (п. 11.8 Наказу).

У підґрунтя такого виду відпочинку покладені загальні ознаки щотижневого безперервного відпочинку й відпочинку у святкові й неробочі дні. Інакше кажучи, за загальним правилом відпочинок в основному пункті надається у різні дні тижня згідно з графіками змінності, що затверджується роботодавцем за погодженням з профспілковим органом. Його специфіка полягає в тому, що не завжди встановлюється конкретна тривалість такого відпочинку, оскільки це залежить від багатьох чинників (тривалість поїздки в обидва кінці, відпочинку в пункті підміни локомотивних бригад за час поїздки, тури).

¹ Примітка: коефіцієнт 2,6 утворюється шляхом ділення тижневої норми годин відпочинку в робочі дні на тижневу норму годин робочого часу ($104 : 40 = 2,6$).

На залізничному транспорті, з урахуванням специфіки роботи локомотивних бригад в окремих випадках допускається зменшення тривалості відпочинку („недовідпочинок”) в основному пункті, але не більше ніж на $\frac{1}{4}$ від належного за розрахунком з відповідним збільшенням відпочинку після наступних поїздок в обліковому періоді (ч. 3 п. 11.4 Наказу). На жаль, у зазначеному Наказі не закріплено переліку окремих випадків, коли допускається зменшення тривалості відпочинку. У зв'язку із цим для уникнення неоднозначного тлумачення цієї норми в Наказі пропонуємо встановити їх перелік або взагалі виключити словосполучення „в окремих випадках”. Це ж стосується і ч. 6 зазначеного пункту. Отже, для працівників залізниці Наказом передбачені випадки відпочинку меншої тривалості. Для більш ефективного захисту прав працюючих на залізниці на локальному рівні роботодавцем з огляду на думку щодо цього профспілкової організації може бути встановлена скорочена тривалість відпочинку.

На практиці збільшена тривалість відпочинку („перевідпочинок”) надається працівникам локомотивних бригад та іншим працівникам, постійна робота яких відбувається в дорозі. Якщо така тривалість перевищена порівняно зі встановленою нормальною, допускається відповідне зменшення часу відпочинку після наступних поїздок у цьому обліковому періоді (п. 11.9 Наказу). При цьому тривалість відпочинку не може бути зменшена більше ніж на $\frac{1}{4}$ порівняно з нормальною.

Диференціація правового регулювання часу відпочинку на галузевому й локальному рівнях дозволяє здійснити в повному обсязі права працівників. Отже, на залізничному транспорті існують спеціальні види часу відпочинку, яким притаманні наступні риси: 1) право на відпочинок не повністю реалізується, оскільки працівник обмежений місцем відпочинку, наприклад, не може зійти з поїзда (відпочинок у поїзді); 2) відпочинок проходить поза місцем постійного проживання (у пункті обороту (підміни), в поїзді); 3) його тривалість не завжди конкретизована (зменшена, збільшена тривалість відпочинку, відпочинок в основному пункті).

У зв'язку із цим пропонуємо таку класифікацію видів часу відпочинку: за особливостями умов праці (відпочинок в основному пункті, в поїзді, в пункті підміни (обороту); залежно від тривалості (нормальна, зменшена і збільшена).

Серед видів часу відпочинку окреме місце посідають відпустки. Порядок їх надання як одного з видів часу відпочинку на залізничному транспорті, регулюється на законодавчому, галузевому й локальному рівнях. Відпустки в цій галузі надаються відповідно до чинного законодавства України й затверджених графіків. Такий графік затверджується на кожен календарний рік і узгоджується з профспілковими комітетами. Відповідно до Колективного договору між адміністрацією й колективом локомотивного депо „Чернігів” Південно-Західної залізниці на 2006-2010 роки в період літніх перевезень (червень – вересень) порядок надання відпусток узгоджується з адміністрацією.

Специфічні умови праці на залізничному транспорті (роз'їзний, напружений, безперервний характер роботи) зумовлюють надання додаткових відпусток. Така відпустка надається за ненормований робочий день тривалістю до 7-ми календарних днів відповідно до Закону України „Про відпустки”, за роботу зі шкідливими й важкими умовами праці, за особливий характер останньої згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997р., № 1290 та ін. Щорічна додаткова відпустка надається також за безперервний стаж роботи на залізниці наступної тривалості: за перші 3 роки роботи – один день, за кожен наступний рік – по одному дню, але не більше 3-х календарних днів понад тривалості основної щорічної відпустки.

На залізничному транспорті, як і в інших галузях економіки, поширена практика надання додаткових відпусток без збереження заробітної плати. Вона може надаватися за сімейними обставинами, при народженні дитини, на прохання працівника тощо. Особливим видом відпустки без збереження заробітної плати є звільнення працівника від роботи після випадку наїзду на людей, ДТП, аварій з тяжкими наслідками строком до 48 год. після закінчення роботи за їх особистою заявою (приміром, п.4.18 Колективного договору локомотивного депо „Чернігів”). Такий вид відпустки має свої особливості: він

обумовлюється настанням певних обставин (наїзд на людей, аварія з тяжкими наслідками, як правило, викликають тяжкі психологічні стреси і працівника варто на деякий час відсторонити від управління локомотивом); порядок надання такої відпустки закріплюється на локальному рівні; застосовується в основному до працівників локомотивного депо – машиністів та їх помічників.

2.3. Організація оплати праці на залізничному транспорті

Належний рівень оплати праці є однією з форм реалізації конституційного права заробляти собі на життя працюю (ст. 43 Конституції України). Оплата і стимулювання праці мають важливе значення не тільки для забезпечення зростання продуктивності останньої, а й для зміцнення трудової дисципліни. До того ж, у багатьох випадках вони сприяють прагненню працівників до підвищення кваліфікації, новаторства, творчого розвитку, що приносить і моральне задоволення.

Питання оплати і стимулювання праці досліджували такі вчені, як О. Д. Зайкін, С. С. Каринський, Р. І. Кондратьєв, М. М. Король, Р. З. Лівшиць, Ю. П. Орловський, А. Ю. Пашерстник, О. І. Процевський, Я. В. Сімутіна та ін.

Дефініція „заробітна плата” закріплена в ст. 1 Закону України „Про оплату праці”: це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [179]. Аналогічне визначення міститься й у ч. 1 ст. 94 КЗпП України.

За ст. 2 Закону України „Про оплату праці” структура заробітної плати складається з основної, додаткової зарплати і виплат компенсаційного й заохочувального характеру. Спірною щодо цього видиться нам позиція Я. В. Сімутіної, яка вважає, що на законодавчому рівні необхідно передбачити єдине, загальне тлумачення поняття „заробітна плата”, без поділу її на основну й додаткову, а більш чіткі критерії поділу віднести до компетенції окремих

підприємств, які мають конкретизувати їх у трудовому договорі з кожним працівником і в локальних правових актах [216, с. 80]. На нашу ж думку, поділ заробітної плати на основну й додаткову є обґрунтованим. Структурні її елементи (основна й додаткова) взаємопов'язані між собою і не можуть існувати окремо. Хоча вони й мають різну правову природу, що передбачає певні правові наслідки (оподаткування, соціальні фонди тощо), але все ж таки безпосередньо пов'язані з працею, а це їх об'єднує. До того ж така структуризація заробітної плати дозволяє враховувати особливості умов праці працівників.

Правове регулювання оплати праці на залізничному транспорті відзначається значною її диференціацією, оскільки умови праці тут неоднорідні. Ось чому виникає необхідність у встановленні більшої кількості норм щодо порядку її оплати [52, с. 27]. Установлення специфіки в оплаті праці в цій галузі можливе шляхом аналізу особливостей її організації. Свого часу організація заробітної плати на залізничному транспорті складалася з таких основних частин: нормування праці, що включало в себе розробку і втілення технічно обґрунтованих норм затрат праці; розробка систем і форм оплати праці; тарифне нормування заробітної плати, основними завданнями якого були розроблення і правильне застосування обґрунтованих нормативів (тарифних ставок, тарифних сіток, посадових окладів тощо), які визначали рівень оплати праці різних категорій працівників залізниці [149, с. 81]. Ефективною вона є й сьогодні, хоча потребує певних змін унаслідок постійного вдосконалення виробництва та інших його складників.

Нормування праці виконує низку функцій, виступаючи підґрунтям наукової організації праці й засобом забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою. Суттю нормування вважається встановлення об'єктивно необхідних витрат робочого часу при проектуванні раціональних трудових процесів і прогресивних, науково обґрунтованих норм праці [67, с. 187] чи проектуванні та практичному запровадженні комплексу заходів з підвищення загальної її результативності [53, с. 93].

Нормування праці на залізничному транспорті полягає у встановленні необхідних затрат живої праці на виконання певної роботи у вигляді науково обгрунтованих норм і нормативів, що розробляються на підставі даних технічних, економічних, психофізіологічних і соціологічних наук. При цьому нормування тісно пов'язано з оплатою праці. Разом з тарифною системою воно є ефективним засобом мотивації праці, спрямованої на посилення творчої активності всіх категорій працюючих на залізничному транспорті, що має велике значення в нових умовах господарювання.

Нормування праці у виробничих умовах розглядається як захід, спроможний активно впливати на потенційні можливості й результати діяльності підприємств з метою досягнення взаємопов'язаних економічних і соціальних цілей. Ідеться про підвищення продуктивності праці, відтворення робочої сили тощо. Це означає, що норми праці, з одного боку, сприятимуть одержанню прибутку, а з другого – забезпечать вирішення низки соціальних завдань, тобто регламентуватимуть нормальну інтенсивність праці виконавців робіт, активізуватимуть зростання в них матеріальної заінтересованості у використанні науково обгрунтованих норм.

При закріпленні норм праці на транспорті слід враховувати той факт, що перевантаження машиністів та інших працівників рухомого складу може призвести до зниження їх уваги і як наслідок - до підвищення загрози аварійних ситуацій.

На залізничному транспорті постійно відбувається процес удосконалення виробництва, що забезпечує систематичне зростання продуктивності праці за рахунок як втілення нової техніки й технологій, так і застосування передових методів праці й більш прогресивних форм її організації. Обгрутованими вважаються витрати, що відповідають ефективному для конкретних умов виробництва використанню трудових ресурсів за умови теж обгрутованих режимів праці й відпочинку. Наприклад, положенням „Про організацію нормування праці на залізничному транспорті”, затвердженому наказом Укрзалізниці від 22 січня 2001 р., № 36-Ц, встановлено єдиний порядок

організації нормування праці, а також проведення нормативно-дослідницьких робіт стосовно праці на залізничному транспорті [60, с. 407].

Щоб норми затрат могли відповідати раціональній організації трудових процесів, правильному плануванню контингенту працівників і фонду заробітної плати, вважаємо, що можна враховувати всі зміни, які впливають на продуктивність праці. Отже, застосування норм, які не враховують такі зміни, знижує економічний ефект втілення в життя нової техніки й технологій, стримує технічний прогрес і тягне за собою необгрунтоване використання фонду заробітної плати.

Підставою для перегляду норм є різноманітні зміни в трудових і виробничих процесах, в результаті яких підвищується продуктивність праці. Такі зміни зумовлюються проведенням технологічних, господарських та організаційних заходів, пов'язаних зі зміною технологічних режимів роботи устаткування й машин, скороченням передбачених у нормах регламентованих перерв у роботі, зміною вагопотоків на станціях, удосконаленням їх організації, з обслуговуванням робочих місць тощо. Сучасний розвиток транспортного комплексу, зокрема залізничного, пропонує нові показники для нормування праці (введення швидкісних поїздів, застосування нових технологій у службі сигналізації та зв'язку та ін.). У процесі нормування праці на цьому виді транспорту в деяких випадках акцент робиться саме на нормах її результатів праці, які, як правило, враховуються в додатковій частині заробітної плати, у преміальній системі. Наприклад, відповідно до Положення про преміювання працівників локомотивного депо „Чернігів” Південно-Західної залізниці передбачено такий показник преміювання для машиністів-інструкторів, як виконання нормативних завдань, відсутність браку в роботі колони. Таким працівникам виплачується премія в розмірі 15% тарифної ставки. Але все ж таки чинники преміювання за результатами праці є не досить чіткими, а розмір преміювання не досить високий, що, звичайно, впливає на її ефективність.

Основними показниками нормування праці на залізничному транспорті слід вважати: запровадження нової техніки і зміну технологічних режимів роботи, устаткування й машин; скорочення передбачених у нормах регламентованих перерв у роботі; зміну вагопотоків на станціях; зміну кількості обслуговування робочих місць; введення швидкісних поїздів.

Для забезпечення більш обґрунтованого співвідношення між мірою затрат праці й мірою її оплати на залізничному транспорті, як і в більшості галузей економіки, діють 2 основні системи заробітної плати – погодинна й відрядна. Їх різновидами є відрядно-преміальна і погодинно-преміальна системи заробітної праці. Розглянемо детальніше особливості застосування зазначених систем заробітної плати на залізниці з метою виявлення чинників, які їх обумовлюють.

Заробітна плата більшості працюючих на залізничному транспорті нараховується погодинно. Підвищення ролі погодинної оплати праці пов'язано передусім з технічним прогресом на транспорті, коли в умовах електрифікації, комплексної механізації й автоматизації виробничих процесів (особливо це стосується рухомого складу) відрядна оплата праці в деяких випадках стає неефективною. Приміром, із запровадженням поточних автоматичних ліній на ремонті вагонів і поточно-агрегатного методу ремонту локомотивів застосування відрядної системи оплати праці для деяких груп працівників, зайнятих на ремонті рухомого складу, себе не виправдовує.

На відміну від погодинної, при відрядній системі заробітної плати мірою праці виступає не робочий час працівника, а кількість виробленої ним продукції, що визначає пряму залежність заробітку від цього, стимулюючи тим самим підвищення продуктивності праці [149, с. 91].

Економісти вважають, що для запровадження відрядної системи необхідні такі умови, як-то: можливість точного кількісного обліку результатів праці; відсутність впливу на результати чинників, які не залежать від трудових зусиль працівника; реальна можливість останнього своїми зусиллями покращувати результати роботи; необхідність стимулювати зростання обсягів виробництва або скорочувати чисельність працівників за рахунок інтенсифікації праці;

відсутність негативного впливу відрядної оплати на рівень якості продукції, дотримання технологічних режимів і вимог техніки безпеки, раціональність використання сировини, матеріалів, енергії [15, с. 226]. Урахування зазначених умов на залізничному транспорті забезпечить правильне співвідношення між мірою затрат праці й мірою її оплати. Одним з різновидів відрядної системи оплати праці є акордна система. На залізничному транспорті вона використовується здебільшого на підприємствах, зайнятих збереженням шляхів. Між тим акордна оплата праці достатньою мірою стимулює скорочення строків виконання робіт на окремих дільницях і сприяє підвищенню їх продуктивності.

Питання про те, яка з двох систем оплати праці – погодинна чи відрядна – може бути введена для окремих груп працівників, вирішується керівником підприємства залежно від специфічних особливостей як цих груп, так і організації виробництва, технологічних процесів на конкретних дільницях залізниці, доцільності встановлення тієї чи іншої системи з точки зору створення стимулів для підвищення продуктивності праці.

Особливого значення на залізничному транспорті набуває розширення масштабів застосування бригадної організації й оплати праці за кінцеві результати праці. Це пояснюється зручністю й вигідністю її використання для комплексних ремонтних бригад, маневрових бригад станцій, бригад механізованих дистанцій навантажувально-розвантажувальних робіт, працівників дистанцій зв'язку, зайнятих обслуговуванням постійних устаткувань залізничного транспорту, тощо.

Отже, праця основних груп працівників залізничного транспорту оплачується за різними системами оплати праці: локомотивні бригади усіх видів пасажирського руху – за погодинно-преміальною системою [237, с. 148]; у вантажному русі (з наскрізними та збірними поїздами) – за відрядно-преміальною системою за виконані локомотиво-кілометри; у передаточному, вивізному й господарському русі на дорогах і вузлах з великим стійким обсягом праці – за відрядною системою за локомотиво-кілометри й вагоно-

кілометри; на інших дільницях і вузлах – за погодинно-преміальною системою; на маневрових локомотивах, що працюють на сортувальних, великих дільничних, вантажних і пасажирських станціях – за відрядно-преміальною системою; на інших станціях – за погодинно-преміальною системою.

Отже, можна вирізнити наступні чинники, що зумовлюють установаження певної системи оплати праці на залізничному транспорті: а) обсяг роботи; б) характер виконуваної роботи (інтенсивність, відповідальність, складність); в) трудова функція (працівники залізничного транспорту, робота яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів); г) технологічна характеристика поїзда (наскрізні, збірні).

Універсальним регулятором, за допомогою якого можна здійснювати диференціацію оплати праці, яка гарантує нормальне відтворення робочої сили, є тарифна система. Відповідно до ст. 6 Закону України „Про оплату праці” [179] тарифна система оплати праці включає в себе тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Підвищення оплати за більш складну працю визначається за допомогою тарифної сітки. Тарифна сітка – це сукупність тарифних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, яку застосовують для диференціації постійної частини оплати праці працівників залежно від складності виконуваних робіт [82, с. 182].

Для визначення ступеня ефективності правового регулювання оплати праці на залізничному транспорті слід проаналізувати особливості її тарифної системи. Більш поширеним є встановлення 6-розрядних тарифних сіток. Однак для робітників, що обслуговують складне високопродуктивне обладнання, застосовується 8-розрядна тарифна сітка, що, у свою чергу, вказує на такі особливі умови праці на залізниці, як складність виконуваних робіт, інтенсивність праці, подовжена тривалість робочого дня для поїзних бригад, шкідливість і небезпечність окремих видів праці на залізниці та ін.

Урахування особливих умов праці на залізниці дозволяє застосовувати тарифні сітки й на більше розрядів, що, у свою чергу, дає можливість

установити більш точну залежність розміру оплати праці від ступеня складності виконуваних робіт, умов праці, рівня кваліфікації робітника, співрозмірності якості праці й диференціації оплати за цією ознакою [43, с. 165].

Як свідчить практика, запровадження 10-розрядної тарифної сітки є достатнім для обґрунтованої диференціації ставок заробітної плати. Але і в такому випадку при визначенні міжрозрядних тарифних коефіцієнтів слід додержуватися деяких вимог, а саме: міжрозрядна різниця повинна становити не менш як 10%; шкала тарифних коефіцієнтів будується рівномірно або прогресивно, тарифний коефіцієнт кожного наступного розряду підвищується більш як на 10%; шкала тарифних коефіцієнтів будується прогресивно-регресивно, де вихідні діапазони – більше ніж 1:2,0; коли до 4-5 розрядів іде прогресивне зростання тарифних коефіцієнтів, а далі зростання зменшується [81, с. 336].

На залізничному транспорті встановлення розрядів тарифної сітки залежить від критеріїв складності праці, які поділяються на загальні і спеціальні. Особливого значення, з нашого погляду, набувають спеціальні критерії складності праці, оскільки саме вони характеризують специфіку основної діяльності на залізничному транспорті, визначають розряди тарифної сітки. У зв'язку із цим необхідно більш детально зупинитися на аналізі цих критеріїв.

Залежно від складності роботи для оплати праці залізничників вводиться 8-розрядна тарифна сітка, яка складається з 3-х груп тарифних коефіцієнтів. Перша група – для оплати праці робітників локомотивних бригад, які обслуговують локомотиви (електровози, тепловози, паровози) і моторовагонний рухомий склад (електропоїзди, дизель-поїзди). Друга група – для робітників, зайнятих на експлуатаційних роботах, ремонті, наладці й обслуговуванні рухомого складу, колії, штучних споруд та інших технічних засобів залізничного транспорту. Третя група – для робітників, робота яких не пов'язана з рухом поїздів, з ремонтом та обслуговуванням рухомого складу й

технічних засобів [174, с. 8]. Вважаємо, що така класифікація не повністю відбиває складність робіт на залізниці, бо не враховані особливості роботи при обслуговуванні швидких і високошвидкісних поїздів, а значить, і їх технічне обслуговування. До того ж реструктуризація залізниці, її перехід на новий етап економічного розвитку вимагають нового підходу до вдосконалення правового регламентування оплати праці.

До специфічних транспортних критеріїв складності робіт, на наше переконання, слід віднести: а) значимість професії в перевізному процесі, б) підвищення складності виконуваних технологічних операцій залежно від швидкості руху й кількості вагонопотоків, в) виконання роботи на шляху руху поїздів, г) специфічні професійні навантаження, д) суворота регламентація й узгодження робіт, е) відповідальність за збереження здоров'я й життя людей, матеріальних цінностей при здійсненні перевезень. Наприклад, можна встановити підвищені тарифні коефіцієнти, які відповідатимуть 8-10-му розряду, з урахуванням специфіки роботи працівників локомотивних бригад у режимі „роздробленого” робочого дня з перервою між поїздками туди й назад і понаднормованого відпочинку в пунктах обороту локомотивних бригад понад половини часу роботи, яка йому передувала.

Отже, пропонуємо 4 основні рівні (групи) оплати праці працівників залізничного транспорту залежно від складності роботи:

- перший – оплата праці локомотивних бригад у всіх видах руху;
- другий – оплата праці обслуговуючих інфраструктури на ділянках залізниці з швидким (понад 140 км/год.) і високошвидкісним рухом пасажирських поїздів (ремонт та обслуговування залізничних шляхів, пристроїв електропостачання, зв'язку, систем сигналізації, централізації та блокування);
- третій – оплата праці працівників, робота яких пов'язана з рухом поїздів, ремонтом та обслуговуванням залізничного рухомого складу й технічних засобів;

– четвертий – оплата праці працівників, робота яких не пов’язана з рухом поїздів, з ремонтом та обслуговуванням рухомого складу й технічних засобів.

Рівень оплати праці співвідносяться з розрядами таким чином: чим вищий розряд, тим вище рівень оплати праці, вище тарифний коефіцієнт. Класифікація оплати праці робітників за вищезазначеними рівнями спростить установлення розрядів і відповідних їм коефіцієнтів залежно від складності роботи.

Розмір оплати праці на залізничному транспорті залежить не тільки від складності роботи, а й від бальності підприємства (структурного підрозділу). Так, оплата праці керівників, інженерно-технічних працівників і службовців регулюється за допомогою схем посадових окладів. Для значної частини цих працівників рівень посадових окладів залежить від груп і класів підприємств, дільниць і змін, що пояснюється масштабом і складністю виробництва. Інакше кажучи, при побудові схем посадових окладів напруженість роботи й умови праці вказаних працівників ураховується шляхом застосування бальної системи. Відповідно до вказівки Державної адміністрації залізничного транспорту України від 30 червня 1995 р., № ЦЗЕ-831 „Про затвердження показників по віднесенню дільниць, цехів та інших структурних підрозділів до груп по оплаті праці їх керівникам” передбачено 5 груп по оплаті праці керівників: перша група передбачає найвищий розмір оплати праці, а 5-та – найнижчий. Бальність структурних підрозділів залежить від різних критеріїв, приміром, ураховується чисельність бригад рефрижераторних поїздів і секцій (якщо понад 2000 чол., то це вже перша група), від кількості відправлених пасажирів у поїздах дальнього сполучення, від чисельності квитків, проданих в середньому за місяць (тис. шт.), та ін.

Удосконалення тарифної системи оплати праці працівників залізничного транспорту можна зробити за допомогою: здійснення чіткої диференціації працюючих шляхом установлення 4-х рівнів з урахуванням загальних і спеціальних транспортних критеріїв складності робіт і підвищення розрядів тарифної сітки з огляду на рівень складності роботи на залізничному

транспорті. Такі нововведення сприятимуть посиленню стимулюючої й регулятивної функції заробітної плати в цій галузі.

Важливим складником частиною заробітної плати є стимулюючі виплати. Оскільки стимулювання праці на залізничному транспорті (як і в інших галузях економіки) забезпечує підвищення ефективності виробництва, зниження ризиків виробництва і плинності кадрів, дає можливість ефективно вирішувати виробничі конфлікти, запроваджувати передові методи роботи тощо, то для визначення сутності зазначеного явища слід з'ясувати його правову природу.

Серед учених у галузі трудового права немає одностайного підходу до визначення поняття „стимулювання праці”. Так, М. О. Дей зазначає, що це інструмент формування поведінки вже наділених правами й обов'язками працівників установленням їй додаткових позитивних наслідків з метою формування їх правоактивності [45, с. 108]. Інші вчені розглядають його як заохочення [Див.: 2, с. 55; 1, с. 16]. На наше переконання, стимулювання й заохочення – це взаємопов'язані терміни, тільки перше є більш широким поняттям, а друге – одним зі способів першого.

Як і в більшості галузей економіки України, на залізничному транспорті в основному застосовуються матеріальні, моральні та змішані види стимулювання. Але сучасні умови ринкового господарства нівелювали значення моральних заохочень як засобу стимулювання праці. Цілком природно, що для особи пріоритетне значення мають саме матеріальні заохочення або ж поєднання моральних і матеріальних видів стимулювання [215, с. 357].

На думку Р. І. Кондратьєва, матеріальне стимулювання – це система організаційно-правових заходів щодо встановлення матеріальних стимулів та їх реалізації в процесі трудової діяльності працівників виробництва. Під матеріальними стимулами він розуміє об'єктивно зумовлений комплекс внутрішніх спонукань і мотивів працівника до одержання тих чи інших матеріальних благ, що служить підвищенню продуктивності праці. Науковець вважає, що їх не можна розглядати як суспільне явище, що знаходиться

виключно у сфері суб'єктивної діяльності людей. Матеріальне стимулювання у своїй основі – явище об'єктивного порядку [90, с. 65]. Наприклад, особливостями умов праці на залізничному транспорті (її інтенсивністю, тривалістю робочого дня (циклу – для провідників) тощо) можна пояснити встановлення поруч із загальними підставами такого стимулювання ще й спеціальних. Останні регулюються галузевими й локальними нормативно-правовими актами. Неабияке значення для забезпечення матеріального стимулювання працюючих на залізничному транспорті мають премії. Правова регламентація преміювання в цій галузі економіки охоплює питання закріплення показників та умов цього процесу, особливостей позбавлення премій, урахування при цьому підвищуючих і знижуючих чинників.

Як правило, воно здійснюється в 2-х формах: передбачається системою оплати праці і як вид заохочення (поза системою оплати праці). Преміальна система оплати праці забезпечує суб'єктивне право працівника вимагати виплати премії при досягненні запланованих показників, а власник зобов'язаний виплатити належну йому грошову суму. За загальним правилом, системи преміювання працівників класифікують залежно від різних критеріїв. М. О. Дей вирізняє такі види премій: за винахідництво й раціоналізацію; залежно від прибутку за певний період; за наставництво щодо нових працівників [44, с. 10].

Преміювання в сфері залізничного транспорту здійснюється з урахуванням специфіки умов праці, трудової функції, прибутку та інших чинників. При індивідуальному преміюванні передбачається облік індивідуального результату. Так, підставою цього для провідників пасажирських вагонів приміського сполучення (електропоїзда): якісне обслуговування пасажирів, забезпечення збереження матеріальних цінностей, якісне прибирання електросекції та ін. Колективне преміювання для окремих категорій працівників цієї галузі відбувається за такими показниками: для машиністів вантажного руху (тепловози, електровози) і їх помічників – за виконання бригадою завдання по перевезенню т/км брутто, дотримання норм часу на

підготовчо-заклучні операції; для машиністів та їх помічників, які працюють на маневрах, екіпіровці та інших видах руху, – за виконання локомотивною бригадою завдання зміни, своєчасну екіпіровку локомотивів тощо.

За цільовим призначенням премії в рамках системи оплати праці на залізничному транспорті поділяють на 2 види: за основні результати господарської діяльності і за поліпшення окремих сторін виробничої діяльності (спеціальні системи преміювання). Наприклад, для працівників локомотивного депо „Чернігів” Південно-Західної залізниці в положенні про преміювання визначаються: основні показники преміювання – виконання в цілому по залізниці плану виручки (грошових надходжень) від вантажних перевезень і від пасажирських перевезень і додаткові, що залежать не тільки від виробничої діяльності, а й від трудової функції (наприклад, машиністу-інструктору за виконання інструкцій по забезпеченню безпеки руху поїздів та охорони праці виплачується премія у розмірі 15% тарифної ставки).

Премії на залізницях можна класифікувати залежно від наступних критеріїв: 1) за об'єктом стимулювання – індивідуальні й колективні; 2) за цільовим призначенням – за основні результати господарської діяльності, поліпшення окремих сторін виробничої діяльності; 3) від змісту трудової функції – для всіх працівників, для працівників, діяльність яких безпосередньо пов'язана з рухом поїздів (основні професії); 4) від джерела фінансування – за виконання плану з виручки від вантажних, пасажирських перевезень, за реалізацію послуг допоміжного виробництва; 5) від складності й відповідальності робіт та умов їх виконання – бальність колії, зниження норм простою тощо.

Одними з основних елементів положень про преміювання виступають показники й умови преміювання. Показники – це критерії, які дозволяють визначити спрямованість стимулювання праці, мету й завдання матеріального заохочення. Їх правове значення полягає в тому, що вони попередньо визначають завдання, до виконання якого повинні прагнути працівники. Саме тоді у них виникне право на отримання преміальної винагороди. І навпаки,

невиконання показників преміювання незалежно від причин не тягне за собою виникнення права на премію. О. І. Процевський звертає особливу увагу на те, що працівники преміюються за виконання намічених показників і за їх перевиконання. Умови преміювання – це критерії, які розкривають або окремі сторони результатів праці, на які вони можуть впливати (наприклад, якість), або ставлення до праці (дотримання дисципліни). Умови – це внутрішня характеристика таких показників преміювання, які свідчать про ставлення людини до праці, чим впливають на преміювання [196, с. 127, 129].

С. С. Каринський указував, що значення показників преміювання залежить від концентрації уваги й зусиль працівників на поліпшення тих сторін трудової діяльності, які знаходяться за межами впливу основних систем оплати праці. Умови преміювання, на його думку безпосередньо не впливають на розмір премії, але виступають тим юридичним фактом, з яким пов'язано визнання права на останню [68, с. 65, 67]. Частково погоджуючись із цим, О. І. Процевський вірно зазначає, що не можна стверджувати, що виконання показників визначає розмір премії, а дотримання умов – право на неї хоча б тому, що дотримання технологічної дисципліни належить до умов преміювання. Недотримання її дозволяє підприємству зменшити розмір або взагалі позбавити працівника премії [196, с. 130]. Отже, на підставі зазначеного працівник має суб'єктивне право вимагати виплати премії не тільки при досягненні запланованих показників, а і при дотриманні умов її виплати.

Одноразове заохочення у виді премії, яке повністю залежить від суб'єктивного волевиявлення роботодавця, можливе й без установлення показників. Як вважав О. Т. Барабаш, премії як заохочення – це елемент інституту дисципліни праці. Право на заохочення – це елемент правоздатності, а не суб'єктивне право. Воно стає суб'єктивним лише за рішенням керівника процесу праці, прийнятим разом або за погодженням з профспілковим комітетом, а також у випадку, якщо заохочення призначено за якісь заздалегідь установлені показники. В інших випадках керівник зобов'язаний лише розглянути питання про призначення заохочення, але з

тих чи інших причин (попередня робота працівника, наявність працівників, які більш ініціативно ставилися до виконання своїх обов'язків і досягли передбачених трудовим договором результатів) визнає його недоцільним [12, с. 9]. Він дійшов висновку, що суб'єктивного права на премію в працівника не виникає.

Ефективність преміювання, як вбачається, залежить перш за все від конкретизації в положеннях показників та умов преміювання, що, у свою чергу, дозволяє уникнути їх неоднозначного тлумачення. Через установлення, а в подальшому виконання таких показників та умов реалізується стимулююча функція цього процесу. І навпаки, якщо працівники їх не виконують, їм може бути відмовлено в наданні премії.

У юридичній літературі немає єдності думок стосовно правової природи позбавлення премії. С. С. Каринський зазначив, що це свого роду матеріальна санкція [70, с. 34]. На думку С. І. Шкурко, це певна форма обліку трудового внеску працівника [262, с. 88]. Інші вчені вважають, що позбавлення премії за виробничі упущення чи за прогул – це певна міра юридичної відповідальності, яку вони називають „дисциплінарно-матеріальною” [77, с. 20]. В. М. Лебедев підкреслює, що депреміювання не є будь-яким видом дисциплінарно-правового впливу, а передбачає лише відмову працівникові від виплати раніше йому обіцяної премії або нарахування її в меншому розмірі [100, с. 43]. У даному випадку йдеться не про застосування дисциплінарного стягнення до працівника, а саме про ненадання премії в установленому порядку, тобто про проявлення принципу оплати за виконану роботу.

Частково підтримуючи позицію названих правознавців, вкажемо на наступні ознаки депреміювання: 1) воно не належить до будь-якого виду стягнення (дисциплінарного, матеріального) і 2) це не позбавлення премії, а відмова в її наданні через винні дії працівника (прогул, виробничі упущення тощо).

У правилах про преміювання на залізничному транспорті у положеннях практикується встановлення показників, які впливають на розподіл премії.

Зокрема, у положенні про преміювання працівників локомотивного депо „Чернігів” Південно-Західної залізниці передбачаються підвищуючі і знижуючі показники в цьому процесі. До підвищуючих належать недопущення браку в поїзній і маневровій роботі, підготовка молодих спеціалістів та ін.; до знижуючих – допущення буксування, порушення управління автогальмами тощо. До рекомендацій, запроваджених на виконання вказівки керівництва Укрзалізниці за № Ц – 1/291 від 12 грудня 2003 р. [205], були встановлені додаткові показники преміювання (за обсягом або за якістю) за колективними чи індивідуальними результатами роботи; розмір премії залежав від складності й відповідальності робіт, а також умов їх виконання.

Окремо можна назвати наявність деяких негативних тенденцій щодо преміювання на залізничному транспорті. Неоднозначним є підхід до системи оплати праці провідників пасажирських вагонів моторвагонного рухомого складу, оскільки на кожній залізниці вона має свої особливості. Приміром, середня заробітна плата такого провідника становить трохи більше 1000 грн., а розмір премії при середній зарплаті – до 10%. У локомотивному депо „Запоріжжя-2” Придніпровської залізниці цю категорію працівників виключено із загального Положення про преміювання за виробничі результати роботи, і вона має своє окреме положення про оплату, розроблене відповідно до вказівки начальника залізниці. Для отримання працівником посадового окладу за відпрацьовану місячну норму годин, визначеного штатним розписом, Положенням передбачено встановлення певного відсотка відрахування від суми виручки. У випадку невиконання плану виручки розмір посадового окладу зменшується пропорційно невиконанню, але не може бути меншим ніж мінімальний оклад на залізничному транспорті. За якісне виконання посадових обов’язків, дотримання вимог безпеки руху, збереження внутрішнього обладнання й інвентаря вагонів, утримання вагонів відповідно до санітарних норм щомісячно встановлюється премія в розмірі 10% посадового окладу. При цьому, загальний розмір премії на цій залізниці становить 25%.

Як бачимо, зазначене Положення розроблено з порушенням норм чинного законодавства, Галузевої угоди й нормативних актів Укрзалізниці і повинно бути скасовано, оскільки в ч. 4 ст. 97 КЗпП України зазначається, що власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не вправі в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами чи колективними договорами.

Укрзалізницею за погодженням з Радою профспілки з метою посилення матеріальної заінтересованості в підвищенні доходу від приміських перевезень було рекомендовано встановити для провідників вагонів приміського сполучення додаткове преміювання. Розмір премії запропоновано встановити до 30% суми виручки за умови виконання плану (лист Укрзалізниці від 26 жовтня 2006 р., № Ц-1/812). Лише Одеська й Південна залізниці доопрацювали це Положення про додаткове преміювання з урахуванням рекомендацій Укрзалізниці. При цьому максимальний розмір премії в 15% встановила Одеська залізниця, а Південна – 25%. Львівська залізниця з 1 січня 2007 р. запровадила додаткове преміювання диференційовано від отримання надпланової суми виручки. Південно-Західна ніяких змін не запроваджувала; тут преміювання здійснюється згідно з Положенням, затвердженим наказом начальника залізниці від 30 листопада 2004 р., № 429-Н, хоча з дорожнім комітетом профспілки його не погоджено, що є грубим порушенням трудового законодавства. На Донецькій залізниці додаткове Положення про преміювання теж не запроваджено. Виходить, що Придніпровською, Донецькою і Південно-Західною залізницями не враховано рекомендації Укрзалізниці й Ради профспілки щодо додаткового преміювання провідників пасажирських вагонів, що, у свою чергу, знижує рівень їх заінтересованості у показниках своєї праці.

Під час застосування матеріального заохочення на залізницях порушуються як права працівників, так і порядок виплати заохочень матеріального характеру (премії). На Придніпровській і Львівській залізницях провідників вагонів взагалі виключено із загального преміювання за основні результати роботи. Додаткове преміювання за виконання плану виручки стало

на цих залізницях основним, незважаючи на те, що значна частина виконуваної роботи є безпосереднім обов'язком провідника. Розмір премії становить від 5 до 15%. Не кращою є ситуація з матеріальним стимулюванням і на інших залізницях, де застосовують як основне, так і додаткове преміювання [151, с.1, 2]. При виявленні порушень посадової інструкції працівникові негайно виноситься догана і його позбавляють усіх видів преміювання, що, у свою чергу, свідчить про недосконалість діючої системи матеріального заохочення.

З огляду на недоліки, які зустрічаються й на залізницях іншого сполучення, пропонуємо Укрзалізниці за погодженням з Радою профспілки розробити й запровадити на всіх залізницях єдину систему організації оплати праці провідників пасажирських вагонів моторвагонного рухомого складу, що має відповідати виконуваній роботі й забезпечувати дійове матеріальне стимулювання з урахуванням доходів від продажу квитків.

Необхідно також звернути увагу на такий особливий вид преміювання, як винагорода за підсумками роботи за рік (так звана тринадцята заробітна плата), який застосовується на залізничному транспорті, як і в більшості галузей економіки, оскільки така винагорода – інструмент матеріальної заінтересованості працівника в руках керівника. Її розмір визначається залежно від фінансових можливостей Укрзалізниці. Відповідно до Положення про виплату винагороди за підсумками роботи за рік, затвердженого наказом Укрзалізниці від 23 грудня 2003 р., № 327-Ц [173], виплата провадиться згідно з рішенням керівництва, погодженим з Радою профспілки залізничників. Рішення щодо розміру виділених коштів на виплату такої винагороди приймається на рівні Укрзалізниці, а суму преміальних для кожного окремого працівника визначає спеціальна комісія. До її складу відповідно до Положення включаються керівні працівники підприємства, головний бухгалтер, інженер з організації й нормування праці, економіст, інспектор з кадрів, юрисконсульт і представник первинної профспілкової організації.

На підставі аналізу вказаного Положення можна виокремити наступні випадки виплат винагороди працівникові за підсумком роботи за рік: якщо він знаходиться у штаті підприємства (організації, відособленого структурного підрозділу) і пропрацював весь календарний рік; якщо було забезпечено виконання визначеного обсягу роботи (перевезень, товарної продукції, її реалізації тощо) за рік; за наявності прибутку в цілому по Укрзалізниці; при дотриманні спеціальної процедури встановлення суми преміальних виплат. Зрозуміло, що дані підстави повинні існувати в сукупності.

Зазначена винагорода не виплачується, якщо: а) немає вищеперелічених підстав виплати такої винагороди; б) у разі звільнення працівника за порушення трудової чи технологічної дисципліни (прогул, поява на роботі у стані нетверезому, наркотичного сп'яніння тощо).

Однак можлива й така ситуація, коли працівник пропрацював зазначений строк, сумлінно ставився до роботи, тобто існують підстави для надання йому такої премії, але об'єктивно роботодавець не може її виплатити через брак прибутку на підприємстві. У такому випадку виникає запитання: чи має працівник суб'єктивне право вимагати від роботодавця виплати тринадцятої заробітної плати? Очевидно, що ні. Це пояснюється тим, що, по-перше, така премія не є частиною системи оплати праці, по-друге, її виплата зумовлюється наявністю показників об'єктивного й суб'єктивного характеру в сукупності, по-третє, одним з основних показників для її виплати є наявність прибутку в цілому по Укрзалізниці.

У рамках нашого дослідження вважаємо за потрібне детальніше зупинитися на аналізі таких самостійних структурних елементів матеріального стимулювання, як надбавки й доплати, з метою виявлення підстав для їх виплати на залізничному транспорті. До того ж у системі матеріального стимулювання їм відводиться доволі значна роль.

Функціональне призначення надбавок – це індивідуальна винагорода працівникові за його високу майстерність, що перевищує передбачену тарифну ставку чи посадовий оклад і, як правило, не пов'язана з покладанням на

працівника яких-небудь додаткових трудових функцій понад визначені при укладенні трудового договору. Надбавки мають стимулюючий характер [81, с. 356]. Відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004р., №5 [63], вони входять до складу додаткової заробітної плати. Виплачуються надбавки за виконання виробничих завдань і функцій, отже, вони не є заохоченням. Найсуттєвішими з них є такі:

– за високу професійну майстерність працюючого. Наприклад, з метою стимулювання підвищення його професійної майстерності, посилення матеріальної заінтересованості й відповідальності за якість продукції, що випускається (робіт) і виконання виробничих завдань. Так, п. 2 Положення про умови оплати праці працівників залізничного транспорту, затвердженого наказом Укрзалізниці від 12 березня 2009 р., № 171-Ц (далі – Положення), передбачає надання керівникам підприємств, організацій і відокремлених структурних підрозділів за погодженням із профспілковими комітетами права запроваджувати диференційовані надбавки до тарифних ставок за професійну майстерність для робітників III – VI й вищих розрядів. Приміром, для працівників VI і вищих розрядів надбавку встановлювати у розмірі 24% відповідної тарифної ставки;

– за виконання особливо важливої роботи. Наприклад, відповідно до ч. 2 п. 4 Положення встановлюються надбавки за високі трудові досягнення або за виконання особливо важливих робіт – у розмірі 50% посадового окладу;

– за знання й використання іноземних мов. Приміром, ч. 2 п. 11 Положення передбачає надбавки до посадових окладів у розмірі до 10% , а особам, які працюють в умовах режимних обмежень, – до 20% посадового окладу;

– за вислугу років. Так, відповідно до колективного договору локомотивного депо “Чернігів” Південно-Західної залізниці на 2006-2010 роки встановлюються надбавки за вислугу років залежно від стажу безперервної роботи в галузі у відсотках від місячної тарифної ставки або посадового

окладу: від 1 до 3 років – 7,0%, від 3 до 5 років – 10,0%, від 5 до 10 років – 15,0%.

–Згідно з п. 11 Положення машиністам локомотивів, які мають клас кваліфікації, і їх помічникам, які мають право управляти локомотивом, виплачується щомісячна надбавка залежно від класу й виду поїзда. Наприклад, машиністу локомотива I класу за наявності права управління одним видом тяги виплачується щомісячна надбавка до тарифної ставки в розмірі 15%, за наявності права управління двома видами тяги – 20%, трьома – 25%.

Іншим структурним елементом додаткової заробітної плати є доплата, функціональне призначення якої – матеріальна компенсація робітникам в разі відхилення від нормальних умов праці, яка не передбачена в тарифних ставках (окладах) [81, с. 356]. Приміром, працівникам депо встановлюється доплата за інтенсивність праці в розмірі 12% тарифної ставки (посадового окладу) (п. 3.13 колективного договору) або передбачення надання такої матеріальної пільги, як безкоштовний проїзд, для працівників залізниці з включенням їх утриманців на підставі разового квитка форми 6 по країнах СНД (п. 7.2).

Відповідно до п. 3 Положення про умови оплати праці працівників залізничного транспорту тарифні ставки й посадові оклади працівників, зайнятих на роботах, пов'язаних безпосередньо з рухом поїздів і виконуваних постійно на відкритому повітрі, підвищуються на 5%. Провідникам, які обслуговують вагони пасажирських поїздів, включаючи поїзди приміського сполучення, а також службово-технічні й спеціальні вагони з вугільним опаленням, на період опалювального сезону встановлюються доплати в розмірі 10% тарифної ставки (п. 10 Положення). Керівники підприємств, організацій і відокремлених структурних підрозділів за погодженням із профспілковими комітетами встановлюють бригадирам із числа не звільнених від основної роботи диференційовані доплати за керівництво бригадою чисельністю 5-10 осіб – у розмірі до 20%, понад 10 осіб – 20-25% тарифної ставки за фактично відпрацьований час (п. 3 Положення). Слід мати на увазі, що при невиконанні встановлених виробничих завдань, низькій якості робіт, виробничих і трудових

порушеннях доплата не виплачується або розмір її знижується. Але, на жаль, ні в Положенні, ні в колективних договорах не визначаються випадки зниження або невиконання такої надбавки.

Доплати й надбавки складають значну частину заробітної плати працюючих на залізниці. Вони здійснюються з урахуванням специфіки даної галузі економіки, яка зумовлюється різними об'єктивними чинниками (інтенсивність, напруженість, роз'їзний характер роботи тощо). Зазначені чинники встановлені у п. 12 Примітки до наказу Укрзалізниці від 12 березня 2009 р., № 171-Ц „Про вдосконалення організації заробітної плати і введення нових тарифних ставок та посадових окладів працівників залізничного транспорту”, в якому зазначено, що робітникам локомотивних бригад, які працюють у вантажному русі з наскрізними поїздами на подовжених дільницях (у тому числі й по обороту), годинні тарифні ставки за рішенням начальника залізниці підвищуються при протяжності дільниці (плеча) від 250 км до 330 км включно – до 10%, понад 330 км – до 15%.

Отже, до основних підстав для виплати доплат і надбавок слід віднести: професійну майстерність; виконання особливо важливої роботи; знання й використання іноземних мов; вислугу років; наявність права управління одним видом тяги; інтенсивність праці; керівництво бригадою залежно від чисельності; протяжність дільниці (плеча).

2.4. Забезпечення дисципліни праці на залізничному транспорті

Дисципліна, як один з основних інститутів трудового права, забезпечує правове регулювання праці у сфері виконання обов'язків суб'єктами трудових відносин. Процес трудової діяльності в будь-якій галузі економіки передбачає узгоджені дії його учасників, що є можливим при створенні таких умов праці, такого режиму функціонування, за яких працівники точно й беззаперечно

виконують усі вимоги законів, підзаконних нормативно-правових актів, дотримуються встановленого трудового розпорядку.

Правове регулювання дисципліни праці в розглядуваній галузі економіки має свою специфіку і властиві лише їй особливості. Перш ніж розкрити ці особливості, необхідно з'ясувати сутність категорії „дисципліна праці”. Це дуже складне соціальне, економічне і правове поняття: як соціальне явище, дисципліна праці – це відносини людей у процесі виробництва [220, с. 3]; як економічне – воно виступає об'єктивною економічною умовою узгодженої трудової діяльності людей, об'єктивною економічною необхідністю суспільного виробництва [115, с. 145]; як правове (юридичне) – його прийнято розглядати в декількох аспектах: як принцип трудового права, як інститут цієї галузі права і як елемент трудових правовідносин [200, с. 30]. Зазначене характеризує дисципліну праці як багатоаспектне поняття, що відіграє важливу роль на будь-якому етапі розвитку суспільства.

У правовій літературі галузевого спрямування конструкції „дисципліна праці” і „трудова дисципліна” зустрічаються поряд. Позиції вчених-трудоваків щодо цього неоднозначні. Одні вважають, що ці поняття тотожні (Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева та ін.), інші їх розмежовують (О. В. Смирнов, С. М. Синчук). С. М. Синчук, приміром, зазначає, що ці категорії накладаються лише частково [241, с. 350].

Дисципліна праці – це сукупність усіх дисциплін (трудової, технологічної, виробничої та ін.), необхідних для належного забезпечення трудового процесу. Від усіх учасників виробництва вона вимагає точного дотримання встановленого розпорядку праці: своєчасного початку й закінчення роботи, дотримання встановлених перерв, точного виконання всіх закріплених за працівником обов'язків, безумовного виконання розпоряджень і наказів керівництва [226, с. 49]. На думку В. М. Смирнова, це санкціонований нормами права порядок взаємовідносин учасників виробничого процесу, який складається в результаті свідомого й точного

виконання учасниками роботи своїх трудових функцій і дотримання ними правил співробітництва та взаємодопомоги [220, с. 30].

Якщо „трудова дисципліну” поряд з „технологічною” й „виробничою” розглядати як частину загального поняття „дисципліна праці”, то поступово її можна звести до обов’язку дотримуватися внутрішнього трудового розпорядку. Інакше кажучи, на залізничному транспорті дисципліна праці включає в себе дисципліну виробничу і технологічну. Працівники несуть відповідальність за дотримання не всієї виробничої дисципліни, а тільки тієї частини, яка становить виконання покладених на них трудових обов’язків. Власник несе відповідальність за забезпечення додержання виробничої дисципліни в повному обсязі.

Частиною трудової є технологічна дисципліна, метою якої є дотримання технічних норм, правил на виробництві [81, с. 498]. Так, на залізниці порушення останньої є підставою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Але технологічна й виробнича дисципліни виявляються тільки в процесі праці, оскільки вони є такими ж вимогами до працівника, як і інші вимоги в межах трудової дисципліни, недотримання яких однаково розцінюється як дисциплінарний проступок. Тому в розмежуванні цих понять немає практичної необхідності. Деякі вчені дисципліну праці розглядають в об’єктивному й суб’єктивному розумінні [Див.: 200, с. 15; 12, с. 5; 226, с. 48; 220, с. 15; 116, с. 23].

Отже, дисципліна праці – складне поняття, що існує в діалектичній єдності суб’єктивного й об’єктивного; це сукупність її об’єктивно-правових і суб’єктивно-правових властивостей, єдність яких забезпечує порядок поведінки учасників трудового процесу.

Серед правознавців існує й така точка зору, що дисципліна праці характеризується наявністю внутрішнього й зовнішнього аспектів. Зовнішній означає, що працівник підкоряється внутрішньому трудовому розпорядку, внутрішній передбачає сукупність правил, що регулюють трудову функцію працівника, тобто сам процес праці [243, с. 370]. Наявність внутрішнього й

зовнішнього аспектів характерна і для дисципліни праці на залізничному транспорті, тільки зовнішній передбачає підкорення не лише правилам внутрішнього трудового розпорядку, й іншим нормативно-правовим актам, що забезпечують дотримання дисципліни.

Оскільки дисципліна праці – це сукупність правових норм, правове регулювання порядку праці (внутрішнього трудового розпорядку) є неодмінною умовою дисциплінованості кожного працівника, належного протікання процесу праці, сумлінне виконання кожним покладених на них трудових обов'язків, досягнення кінцевих результатів як кожним з них, так і трудовим колективом [12, с. 11]. Це стосується і працюючих на залізничному транспорті.

Специфіка діяльності працівників досліджуваної галузі (наявність основної й неосновної діяльності)² зумовлює регулювання трудового розпорядку підприємств не одним якимось актом, а сукупністю норм локального й галузевого значення, а саме: правилами внутрішнього трудового розпорядку структурних підрозділів залізниці, положенням про дисципліну працівників залізничного транспорту, правилами технічної експлуатації залізниць, інструкцією із сигналізації на залізницях України, інструкцією щодо забезпечення пожежної безпеки у вагонах пасажирських поїздів міжнародного сполучення, інструкцією оглядача вагонів, інструкцією провідника пасажирського вагона та ін. Відзначимо, що трудовий розпорядок окремих груп підприємств (локомотиво-ремонтні, вагоноремонтні тощо), які не беруть безпосередньої участі у перевезеннях, регулюється правилами внутрішнього трудового розпорядку, що затверджуються на місцях на підставі Типових правил внутрішнього трудового розпорядку й Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту (далі – Положення). Іншими словами, правове підґрунтя дисципліни праці в цій галузі складає система нормативних актів

² Примітка: сутність основної й неосновної діяльності на залізничному транспорті розкривається в першому розділі.

різних рівнів, одне з головних місць у якій займають правила внутрішнього трудового розпорядку. Саме через організацію останнього, на думку О. Р. Мацюка, здійснюється стимулюючий вплив трудового права на зміцнення дисципліни праці [116, с. 71].

Поняттям „внутрішній трудовий розпорядок” оперували ще в дореволюційній цивілістичній літературі. У дослідженні Л. С. Таля „Трудовий договір” частина II була повністю присвячена його аналізу. Правознавець доводив, що на підприємствах, що постійно займаються виробничою діяльністю за допомогою найманої праці, діє особливий внутрішній порядок, який має не тільки побутове, й правове значення [232, с. 174]. Уявлення про це поняття в науці трудового права зазнало своєї еволюції. Сама конструкція „внутрішній трудовий розпорядок” застосовувалася вже в першому Кодексі законів про працю, який було оприлюднено 10 грудня 1918 р. У розділі „Про забезпечення належної продуктивності праці” цього Кодексу поряд з установленими обов’язками виконувати норму виробітку висувалася вимога до кожного працівника дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку [219, с. 16]. З часом цьому питанню приділялося все більше уваги вченими в галузі трудового права.

На залізничному транспорті правила внутрішнього трудового розпорядку застосовуються до всіх працівників, але вони діють не самостійно, а в сукупності з іншими нормативно-правовими актами, що забезпечують дотримання дисципліни на залізниці. Такі нормативні акти поділяються на дві групи: а) норми загального характеру (КЗпП України, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку (затверджені Держкомпраці СРСР за погодженням з ВЦРПР 20 липня 1984 р.), і б) норми спеціального значення (галузеві), що враховують специфіку окремих галузей економіки (галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку, статuti й положення про дисципліну окремих категорій працівників).

В. М. Смирнов виділяв і 3-тю групу нормативних актів, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, – локальні нормативні акти [219, с. 45], які

враховують диференціацію умов праці й виробництва і розраховані на працівників відповідного підприємства [163, с. 92].

Особливої актуальності набуває питання про необхідність затвердження галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку для залізничного транспорту, на підставі яких варто розробити правила внутрішнього трудового розпорядку підприємств, установ, організацій залізниці³. Аргументів тут декілька. По-перше, на практиці вже існують такі галузеві правила, положення яких спрямовані на диференціацію правового регулювання трудових відносин. Наприклад, наказом Міністра освіти України від 20 грудня 1993 р., № 455 затверджено Типові правила внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України [233, с. 214-221]. По-друге, затвердження галузевих правил забезпечить можливість урахувати особливості прийняття на роботу, робочого часу, оплати праці, встановлення прав та обов'язків працівників, діяльність яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів. По-третє, згідно з такими правилами можна розробляти й затверджувати правила внутрішнього розпорядку структурних підрозділів залізниці, що сприятиме ефективнішому забезпеченню поведінки учасників трудового процесу. До того ж галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку належать до локальних нормативних актів, які є джерелами трудового права. Іншими словами, вони є тією формою права, яка без громіздких процедур її прийняття і введення в дію здатна опосередковувати соціально-трудова відносини на будь-якому підприємстві й забезпечувати їх динамічний розвиток [266, с. 200].

Вважаємо, що розроблення галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку на залізничному транспорті необхідно віднести до компетенції Укрзалізниці, яка за погодженням з галузевими профспілками згідно зі ст. 15 Закону України „Про залізничний транспорт” установлює особливості умов праці, соціально-побутового й житлового забезпечення, режиму робочого

³ Примітка: пропозиція про затвердження галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку висловлювалася ще й у підрозділі 2.1.

часу й часу відпочинку окремих категорій працівників цієї галузі загального користування, робота яких безпосередньо пов'язана з рухом поїздів [166].

Отже основними питаннями, які треба врегулювати в зазначених правилах є: права та обов'язки працівників та керівників процесу праці на залізничному транспорті; особливості прийняття, переведень та звільнення з роботи працівників основних професій на залізничному транспорті; особливості організації праці, робочого часу і часу відпочинку й оплати праці працівників локомотивних і поїзних бригад; правові засоби стимулювання високопродуктивної праці на залізниці; особливості забезпечення дисципліни праці.

Залізничний транспорт – багатоструктурна галузь економіки, де працівники безпосередньо забезпечують його рух та обслуговування пасажирів за допомогою служби вагонного, локомотивного господарства, пасажирської служби, служби сигналізації та зв'язку, електропостачання, колійної та ін. Зупинимося детальніше на дослідженні особливостей деяких актів галузевого значення, спрямованих на забезпечення дисципліни праці в кожному структурному підрозділі та службі залізниці. До галузевих актів належить Положення, яке відіграє вагомую роль у забезпеченні дисципліни праці. Так, у його п. 3 зазначається, що кожен працівник, на якого поширюється дія Положення, зобов'язаний дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку. Це говорить про те, що за порушення дисципліни праці застосовуються спеціальні дисциплінарні санкції, що працівники, які не підпадають під його дію, несуть відповідальність за порушення трудової дисципліни за цими правилами.

Ще одним нормативним актом, норми якого забезпечують додержання дисципліни праці, є Правила технічної експлуатації залізниць, затверджені наказом Міністерства транспорту України від 20 грудня 1996 р., № 411 (зі змінами й доповненнями) (далі – Правила). До їх змісту входить система організації руху поїздів, характеристика залізничних устаткувань і рухомого складу, порядок роботи залізниць і їх працівників. Особливістю цих Правил

є те, що вони лише в сукупності з іншими виконують роль, аналогічну Правилам внутрішнього трудового розпорядку. Порушення Правил працівником залізничного транспорту тягне за собою відповідальність згідно з чинним законодавством (п. 1.2), тобто притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

На залізничному транспорті діють також численні інструкції, функціональне призначення яких спрямовано на забезпечення дотримання дисципліни й залежить від трудової функції, яку виконує працівник, від складності останньої, типу поїзда (наприклад, інструкції для провідника пасажирського вагона, пасажирського вагона моторвагонного поїзда, пасажирського вагона міжнародного сполучення, з організації швидкісного руху пасажирських поїздів [58, с. 240, 294] та ін.). Так, в Інструкції для провідника пасажирських вагонів від 1 вересня 2003 р., № 234-Ц (далі – Інструкція) встановлюються його основні права, обов'язки й відповідальність у пункті формування, при прийманні й підготовці вагона в рейс, під час посадки пасажирів, на шляху прямування, у пункті обороту й після прибуття поїзда до пункту формування, а також додаткові обов'язки провідника швидкісного поїзда і хвостового вагона, тобто подібні інструкції забезпечують також дотримання трудової дисципліни.

Значну роль у додержанні дисципліни праці на залізничному транспорті відіграють накази, розпорядження і вказівки керівників структурних підрозділів. Відзначимо, що в галузях економіки, де діють положення про дисципліну, наказ керівника – закон для підлеглого. Відповідно до п. 3 вже згадуваного Положення керівник діє відповідно до повноважень, якими його наділено, виконує свою трудову функцію, що встановлена у трудовому договорі. Працівники зобов'язані підкорюватися наказам, розпорядженням керівників трудового процесу, що, у свою чергу, є необхідною умовою організації праці. Наказ має бути виконано беззаперечно, точно і своєчасно. Ця вимога впливає з тієї ролі, яку наказ призначений виконувати в управлінні виробництвом. Видаючи накази (розпорядження, вказівки),

адміністрація виконує керівну роль в організації роботи підприємств [95, с. 9].

Таким чином, складний і безперервний характер роботи, особлива організація праці, підвищений рівень небезпеки – все це зумовлює забезпечення дисципліни праці на залізничному транспорті за допомогою загального і спеціального правового регулювання, де спеціальне включає в себе галузеві й локальні правові акти та приписи роботодавця.

Під спеціальним правовим регулюванням дисципліни праці пропонуємо розуміти сукупність спеціальних правових норм, які встановлюють обов'язки окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин, що зумовлюється об'єктивними чинниками.

Відповідно, загальне правове регулювання дисципліни праці означає сукупність загальних правових норм, що регламентують внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють обов'язки сторін трудових правовідносин, визначають заходи заохочення за успіхи в процесі праці.

При дослідженні проблем дисципліни праці не можна залишити поза увагою питання про методи її забезпечення на залізничному транспорті. Це пояснюється, принаймні, двома причинами: по-перше, залізниця включає в себе взаємопов'язані ланки в єдиному технологічному процесі, де здійснення перевезень на всій території держави з високим рівнем централізації управління, розгалуженість на значних відстанях виробничих підрозділів викликають необхідність чіткого, оперативного і правильного сприйняття всіх розпоряджень виробничого характеру, забезпечення роботи високими показниками [237, с. 129]; по-друге, інтенсивний розвиток залізничного транспорту ставить досить високі вимоги до професійної підготовки кадрів, їх трудової дисципліни. Робота на залізниці потребує від працівників ініціативи, творчої, соціальної активності, вміння взяти на себе всю повноту відповідальності у змінюваних обставинах і рішуче діяти [203, с. 6].

В умовах ринкових відносин, як переконує Н. Б. Болотіна, особливого значення набувають економічні й організаційні передумови дисципліни праці

[239, с. 522]. Хоча зазначені передумови є загальними й застосовуються в будь-якій галузі економіки, але ж на залізничному транспорті деякі з них мають свою специфіку. Вважаємо за потрібне детальніше зупинитися на їх аналізі. В основі економічних засобів забезпечення праці лежить всебічна заінтересованість працівників у результатах своєї роботи. Ринкова трансформація суспільства й породжені нею соціальні процеси в Україні (інфляція, невідповідність розмірів зарплат прожитковому рівню в державі тощо) негативно позначаються на стані економічних засобів забезпечення трудової дисципліни [241, с. 352]. Спеціальні чинники – це невідповідність заробітної плати особливим умовам праці (інтенсивність, відповідальність, напруженість, шкідливість) на залізничному транспорті.

Організаційні заходи мають забезпечити працівникові такі умови, які вже самі по собі, своєю організацією сприяють його дисциплінованості й ефективності роботи [12, с. 7]. Роботодавець забезпечує: належні умови праці (щоб кожний працював за своїм фахом і кваліфікацією, мав закріплене за ним робоче місце, був ознайомлений з поставленим завданням, був зайнятий роботою протягом усього робочого дня (зміни)), справний стан приладів та інших технічних засобів, також нормативні запаси сировини, матеріалів та інших ресурсів, необхідних для безперервної й ритмічної роботи залізничного транспорту, умови для зростання продуктивності праці шляхом упровадження нових досягнень науки, техніки й наукової організації праці тощо.

Метод заохочення – певна форма суспільного визнання заслуг працівника у зв'язку з досягнутими ним успіхами в роботі. Він не тільки сприяє позитивному впливу на працюючого, до якого застосовується, а й служить відповідним стимулом до сумлінного виконання працівниками покладених на них обов'язків, дотримання ними трудової дисципліни. Підстави й порядок заохочення за добросовісну працю на залізничному транспорті регулюються на централізованому й на локальному рівнях (КЗпП України, названим Положенням, Правилами внутрішнього трудового розпорядку та ін.). Одним з видів заохочення є преміювання, що не входить в систему оплати праці. Воно

здійснюється з урахуванням показників і певних умов, тобто залежить від багатьох чинників, зокрема, від специфіки умов праці, особливостей трудової функції, прибутку роботодавця тощо. Так, підставою для преміювання провідників пасажирського вагона приміського сполучення (електропоїзда) є якісне обслуговування пасажирів, забезпечення збереження матеріальних цінностей, якісне прибирання електросекції тощо.

Наявність специфіки залізничного транспорту (особливості умов праці окремих категорій, їх роль в управлінні й виробництві, значення цієї галузі економіки тощо) зумовлює існування загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності. У юридичній літературі ще не склалося єдиної точки зору щодо ознак такої відповідальності. Для їх установаження слід проаналізувати відмінності між загальною і спеціальною дисциплінарною відповідальністю.

На думку вчених, спеціальну дисциплінарну відповідальність можна пояснити низкою причин: специфікою трудових функцій, які виконують працівники; особливо тяжкими наслідками, які можуть настати внаслідок невиконання або неналежного виконання покладених на них трудових обов'язків. При цьому вчені підкреслюють, що така відповідальність установажується не для всіх працюючих, а лише для вказаних у відповідних положеннях, статутах про дисципліну, а також у законах [41, с. 99]. О. А. Абрамова висловила за те, що спеціальна дисциплінарна відповідальність відрізняється від загальної 4-ма ознаками: колом осіб, на яких вона поширюється; колом осіб та органів, наділених дисциплінарною владою; наявністю додаткових заходів стягнень; порядком оскарження останніх [2, с. 106]. Деякі вчені виділяють 5-ту ознаку – відповідний строк оскарження накладених стягнень [225, с. 233]. О. Т. Барабаш доповнив цей перелік ще однією ознакою – наявністю в осіб та органів, наділених дисциплінарною владою, певного обсягу дисциплінарних прав [12, с. 33]. О. І. Карпенко відмежовує спеціальну дисциплінарну відповідальність від загальної за такими ознаками: особливе коло суб'єктів відповідальності; більш широке поняття дисциплінарного проступку за статутами й

положеннями про дисципліну; застосування суворіших заходів дисциплінарного стягнення за порушення дисципліни [72, с. 93]. В. Г. Самойлов доводить, що таких критеріїв „існує об'єктивно більше”: за складом суб'єктів; за джерелами правового регулювання; за особливостями видів дисциплінарних стягнень; за порядком застосування заходів дисциплінарної відповідальності та зняття стягнень; за порядком оскарження застосування заходів дисциплінарного стягнення [209, с. 84].

Як бачимо, позиції вчених у галузі трудового права щодо критеріїв відмежування дисциплінарної відповідальності спеціальної від загальної розійшлися. І це не дивно, оскільки їх наявність об'єктивно зумовлена й залежить від аналізу особливостей дисциплінарної відповідальності. На залізничному транспорті, на наше переконання, спеціальна дисциплінарна відповідальність відрізняється від загальної за такими ознаками:

- 1) регулюється в основному Положенням про дисципліну працівників залізничного транспорту (спеціальним нормативно-правовим актом);
- 2) застосовується до особливої категорії працівників, діяльність яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів;
- 3) характеризується застосуванням спеціальних дисциплінарних санкцій;
- 4) передбачається специфічний порядок застосування і зняття дисциплінарних стягнень;
- 5) їй притаманна спеціальна процедура поновлення окремих категорій працівників на роботі, зокрема, діяльність яких пов'язана з рухом поїздів.

Під час дослідження нами було встановлено, що на залізничному транспорті регулювання дисципліни праці реалізується за допомогою загального і спеціального правового регулювання. Особливе значення для останнього має неодноразово згадування Положення. У зв'язку із цим наведемо низку його особливостей:

–це акт галузевого спрямування: його норми поширюються на працівників саме цієї галузі економіки;

– він поширюється на спеціальних суб'єктів – учасників основної діяльності на залізничному транспорті: на працівників, які забезпечують рух залізничного транспорту й обслуговують пасажирів (п. 2 Положення);

– забезпечує дотримання трудового розпорядку на залізниці;

– діє в доповнення до Правил внутрішнього трудового розпорядку.

Отже, спеціальна дисциплінарна відповідальність регламентується в основному Положенням і застосовується до особливої категорії працівників, діяльність яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів.

Наступною важливою відмінністю спеціальної дисциплінарної відповідальності від загальної є наявність спеціальних дисциплінарних санкцій, які є більш суворими. На залізничному транспорті їх зазнають в основному ті категорії працівників, діяльність яких пов'язана з рухом залізничного транспорту. До таких санкцій належать: а) позбавлення машиністів права керувати локомотивом з наданням роботи помічником машиніста, б) свідоцтва водія моторно-рейкового транспорту незнімного типу чи в) свідоцтва помічника машиніста локомотива з наданням роботи, не пов'язаної з керуванням локомотивом і моторно-рейковим транспортом, на строк до одного року у разі встановлення вини працівника у виникненні катастрофи або аварії, за проїзд заборонених сигналів (незалежно від наслідків), а також появу (знаходження) на роботі в стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння, підтвердженого в установленому порядку. До іншої категорії працівників застосовуються такі загальні види стягнень, – як догана і звільнення.

У ході аналізу видів дисциплінарного стягнення для працівників залізничного транспорту варто зупинитися на важливому теоретичному питанні, яке стосується встановлення чітких критеріїв рівня, на якому можуть застосовуватися санкції, не передбачені КЗпП України. На думку Л. О. Сироватської, заходи дисциплінарного стягнення мають відповідати закону, тобто повинні ним установлюватися, інакше всі ті, що не встановлені останнім, йому не відповідають [231, с. 69].

Відповідно до ч. 2 ст. 147 КЗпП України законодавством, статутами й положеннями про дисципліну для окремих категорій працівників можуть бути передбачені й інші дисциплінарні стягнення, тобто їх можна встановлювати не лише законами, а й підзаконними актами. Але ж правова регламентація дисциплінарної відповідальності підзаконними актами суперечить пунктам 6 і 22 ст. 92 Конституції України, у яких закріплено, що виключно законами України визначаються засади регулювання праці, відповідальність за дисциплінарні правопорушення.

З приводу зазначеної проблеми Конституційний Суд України у своєму Рішенні по справі за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства „Всеукраїнський акціонерний банк” щодо офіційного тлумачення положень п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України, ч. 1, 3 ст. 2, ч. 1 ст. 38 Кодексу України про адміністративні правопорушення роз’яснив, що положення п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України треба розуміти так, що ним безпосередньо не передбачаються види юридичної відповідальності. За цим положенням виключно законами України визначаються діяння, що є дисциплінарними правопорушеннями як підстави дисциплінарної відповідальності, і відповідальність за них. Зазначені питання не можуть бути предметом регулювання підзаконними нормативно-правовими актами [206].

Більш обґрунтованою, нам вбачається позиція Н. М. Хуторян, яка вважає, що правове регулювання дисциплінарної відповідальності окремих категорій працівників повинно здійснюватися на рівні закону. Тільки такий підхід дозволить забезпечити законність, обґрунтованість та об’єктивність при застосуванні дисциплінарного стягнення [254, с. 35]. Підтвердженням зазначеного є Закон України „Про дисциплінарний статут митної служби України” від 6 вересня 2005 р. [164]. Закріплення дисциплінарних стягнень на рівні закону гарантує не тільки недопущення погіршення прав працівників, а й дотримання прав людини на працю, закріплених у Конституції України, що сприяє зміцненню законності у сфері трудових відносин. До того ж, у ч. 2 ст. 408 проекту ТК України (законопроект № 1108 в редакції від 10 грудня

2009 р.) передбачено, що для окремих категорій працівників законом можуть встановлюватися й інші види дисциплінарних стягнень, а у ч. 3 встановлено, що не допускається застосування дисциплінарних стягнень не передбачених ТК України та законами.

Вважаємо що спеціальну дисциплінарну відповідальність на залізничному транспорті слід встановлювати статутом про дисципліну, дія якого має поширюватися на працівників основних професій і який необхідно затвердити на рівні закону.

Дисциплінарна влада керівників (наявність в останніх дисциплінарних прав) є ще одним критерієм, за яким слід відрізнити спеціальну дисциплінарну відповідальність на залізничному транспорті від загальної. Так, вищестоящий керівник може повністю реалізувати дисциплінарні права, що належать керівникові нижчого рангу. За відсутності відповідних керівників, зазначених у Положенні, дисциплінарні стягнення накладаються службовими особами, які виконують їх обов'язки (п. 19 Положення).

Процедура звільнення й поновлення на роботі працівника залізничного транспорту характеризується своєю специфікою, дослідження якої має значення для встановлення відмінностей між загальною і спеціальною дисциплінарною відповідальністю. Так, для зняття дисциплінарного стягнення, накладеного вищим керівником, безпосередній керівник порушує перед ним відповідне клопотання (п. 25 Положення). Перед поновленням працівника на роботі, пов'язаній з рухом поїздів, останній зобов'язаний скласти відповідні іспити. Якщо працівник не в змозі їх скласти не більше як за два рази, йому надається інша робота з урахуванням його кваліфікації, а в разі відмови від запропонованої роботи його може бути звільнено в порядку, встановленому чинним законодавством (п. 26 Положення).

Трудова дисципліна на підприємствах, установах та організаціях залізничного транспорту, як і в у будь-якій галузі економіки, забезпечується також використанням заохочення за сумлінну працю. Ось чому виникає потреба в дослідженні особливостей правового регулювання заохочень на

залізничному транспорті з метою встановлення його ефективності. Воно здійснюється на локальному (Правила внутрішнього трудового розпорядку, колективні договори), і галузевому (Положення) рівнях.

Відзначимо, що вжиття заходів заохочення є правом, а не обов'язком власника або уповноваженого ним органу. У КЗпП України положення ст. 143 мають бланкетний характер, оскільки ними визначається, що до працівників можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку, які діють на конкретному підприємстві, установі чи організації. Це правило поширюється й на ті випадки, коли для окремої категорії працівників установлені статuti й положення про дисципліну [82, с. 270].

Процедуру вжиття роботодавцем деяких заходів дисциплінарного впливу законодавством не врегульовано, що вимагає дослідження питання їх сутності й порядку застосування. Для розуміння сутності дисциплінарного впливу необхідно його порівняти з поняттям „дисциплінарне стягнення”, яке встановлюються тільки в законах (ч. 1 ст. 147 КЗпП). Законодавством, статутами й положеннями про дисципліну для окремих категорій працівників можуть бути передбачені й інші дисциплінарні стягнення (наприклад, Законом України „Про дисциплінарний статут митної служби” [164], Дисциплінарним статutom прокуратури України [47], Положенням про дисципліну працівників залізничного транспорту [165] тощо).

Слід мати на увазі, що роботодавець не вправі змінювати на свій власний розсуд дисциплінарні стягнення, тобто перелік їх у трудовому законодавстві вичерпний. Заходи дисциплінарного впливу закріплюються не тільки в законах, а у підзаконних, локальних і корпоративних актах (актах громадських організацій). Це позбавлення або зменшення премії, винагороди за підсумками роботи за рік, різного роду пільг, переваг тощо. Застосування, зняття й погашення дисциплінарних стягнень здійснюється за особливою процедурою (наприклад, статті 148 і 149 КЗпП України), що не характерно для методів впливу. Дисциплінарні стягнення обов'язково мають характер

покарання й містять санкцію, оскільки належать до правового засобу не тільки регулятивної чи превентивної, а й до каральної функції дисциплінарної відповідальності [253, с. 775]. Вжиття заходів дисциплінарного впливу спрямовано на формування поведінки учасників трудового процесу, що забезпечується через регулятивну функцію дисциплінарної відповідальності. Результатом впливу зазначеної функції є сформована правомірна поведінка суб'єктів трудових відносин, закріплення їх правового статусу, створення стану впорядкованості, урегульованості трудових відносин [107, с. 316]. Заходи впливу, на відміну від дисциплінарних стягнень, можуть бути не тільки дисциплінарними, а й матеріальними чи моральними (позбавлення премій, нагрудного знаку тощо). При вирішенні питання про розірвання трудового договору (п. 3 ст. 40 КЗпП) звільнення можливе лише за проступок, допущений після вжиття до працівника заходів дисциплінарного або громадського стягнення, що не втратили чинності. Виходячи з цього дисциплінарні і громадські стягнення можуть мати правові наслідки аж до звільнення, але при застосуванні останніх такі наслідки не можуть настати, бо це суперечить ст. 147 КЗпП України. Як бачимо, заходи дисциплінарного впливу характеризуються наступними особливостями: закріплюються не тільки в законах, а й у підзаконних, локальних і корпоративних актах (актах громадських організацій); не обов'язково містять санкцію чи мають наслідки організаційно-правового характеру; можуть бути не тільки дисциплінарними, а й матеріальними або моральними; процедура застосування чітко не регламентована; дотримання строків для застосування заходів впливу не обов'язкове.

Щодо порядку вжиття заходів дисциплінарного впливу О. М. Лушников підкреслює, що з урахуванням сучасних реалій вони можуть бути легалізовані в інтересах як працівників, так і роботодавців за дотримання певних умов [112, с. 32]. Вважаємо, що йдеться про такі методи дисциплінарного впливу, як позбавлення або зменшення премії, винагороди

за підсумками роботи за рік, додаткові порівняно із законодавством, що встановлюються роботодавцем за рахунок власних коштів, пільги й переваги, стимулюючі надбавки й доплати. Не аргументуючи детально свою точку зору, О. С. Лада подібні додаткові заходи вважає дисциплінарним стягненням, тому практику включення їх до колективних договорів визнає незаконною [97, с. 24, 25].

Достатньо обґрунтовану позицію займає О. В. Гребенщиков, який зазначає, що, використовуючи названі методи, роботодавець, не застосовуючи до працівника дисциплінарного стягнення, фактично позбавляє його деяких трудових прав. Втрата останнім надтарифної частини оплати праці, тобто заохочувальних виплат, є достатньо ефективним засобом забезпечення трудової дисципліни. У низці випадків її можна розглядати як приховану форму штрафу. З метою забезпечення прав працівників доцільно врегулювати порядок використання заходів дисциплінарного впливу на локальному рівні [40, с. 453]. Така думка видається слушною, до того ж пропозиція про застосування деяких видів дисциплінарного впливу на локальному рівні не нова. Так, відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 9 Закону України “Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами та організаціями” трудові колективи мають право вживати щодо членів колективу за порушення дисципліни заходи дисциплінарного впливу (товариські зауваження, громадську догану) [192]. Вважаємо, що такі методи ще не втратили своєї актуальності, особливо якщо це стосується такої галузі економіки як залізничний транспорт, де створення безпечних умов праці є однією з основних вимог, виконання яких покладено на роботодавця. Зрозуміло, що діяльність колективу стосовно виконання таких вимог лише посилить дотримання на залізниці правопорядку учасниками трудових правовідносин.

Особливу актуальність набуває дослідження специфічних заходів дисциплінарного впливу, які застосовуються до працівників залізничного транспорту, діяльність яких пов’язана з рухом поїздів. До таких видів

дисциплінарного впливу треба віднести: вилучення талонів-попередження з охорони праці, наслідком чого є позбавлення премії, оголошення догани, відсторонення від роботи, позбавлення певних переваг і пільг щодо соціально-культурного й житлово-побутового обслуговування та ін. Слід погодитися з думкою О. В. Гребенщикова про те, що зазначені види впливу не належать до заходів покарання, а їх застосування спрямовано на позбавлення або зменшення обсягу благ (організаційних чи майнових), які працівник міг би отримати при виконанні норм праці й дотриманні трудової дисципліни [40, с. 263].

Застосування талонів-попереджень з охорони праці, будучи одним з видів дисциплінарного впливу, спрямовано на забезпечення дисципліни й має виховний характер. Ось чому є сенс дослідити природу такого явища з метою встановлення його найсуттєвих характеристик. Особливістю цього виду дисциплінарного впливу є те, що він спрямований на підвищення відповідальності працівників локомотивного господарства, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою, за неухильне виконання нормативних актів з охорони праці. Схожої думки дотримуються й російські вчені в галузі трудового права [Див.: 78, с. 25; 160, с. 29].

За наказом Укрзалізниці „Про введення талонів-попереджень по охороні праці для працівників локомотивного господарства, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою” від 22 липня 2003 р., № 274-ЦЗ (далі – Наказ) талони-попередження видаються кожному працівникові, який безпосередньо виконує або організовує роботи на об’єктах підвищеної небезпеки (п. 2.1 Наказу). У цьому правовому акті містяться рекомендації про можливі заходи впливу, що вживаються до порушників при вилученні талонів-попереджень, тобто їх застосування є не обов’язком, а правом роботодавця. Так, відповідно до п. 4.2 Наказу при позбавленні працівника талона-попередження № 1 керівник структурного підрозділу протягом 2-х тижнів з дня його вилучення призначає позачергову перевірку знань з охорони праці працівник, який допустив порушення, і може позбавити його 100 % премії за

поточний період. При вилученні талона-попередження № 2 протягом двох тижнів керівником призначається позачергова перевірка знань з охорони праці працівника, який допустив порушення, й може оголосити йому догану. При вилученні талона-попередження № 3 порушникові оголошується догана й він відсторонюється від виконання робіт з підвищеною небезпекою. Після цього керівник структурного підрозділу може порушити питання про розірвання трудового договору із цим працівником за систематичне порушення правил з охорони праці в установленому порядку.

Як бачимо, на залізничному транспорті застосовується спеціальний порядок дисциплінарного впливу – застосування талонів-попереджень з охорони праці, який має важливе значення для дотримання безпечних умов роботи. Характерними рисами цього дисциплінарного впливу є: поширення їх на працівників локомотивного господарства, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою; підставою їх застосування є порушення вимог Закону України „Про охорону праці”, правил, інструкцій та інших нормативних документів з охорони праці, технологій виконання робіт, що може призвести до випадків виробничого травматизму.

Висновки до другого розділу

Узагальнюючи розгляд питання про особливості правового регулювання індивідуальних трудових відносин на залізничному транспорті, можемо зробити нижченаведені висновки:

1. Важливою умовою допуску до роботи працівників залізничного транспорту, діяльність яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів, є дотримання вимог щодо їх професійної підготовки. Загальні положення ст. 24 Кодексу законів про працю щодо фактичного допуску до роботи не можуть бути застосовані до працівників залізничного транспорту, діяльність яких пов'язана з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів, оскільки трудові відносини з ними мають бути належним чином оформлені.

2. Зроблено висновок про необхідність усунення колізій між Законами України „Про залізничний транспорт” і „Про основи соціальної захищеності інвалідів” та про обмеженість при прийнятті інвалідів на роботу з метою забезпечення безпеки, пов’язаної з рухом поїздів.

3. Підвищенню гарантій трудових прав залізничників сприятиме скасування переліку категорій і посад залізничників, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15.07.1997 р. Це підтверджується тим, що вона не відповідає принципу верховенства права. Адже перелік категорій та посад працівників затверджено не законом, а підзаконним актом, у ній бракує будь-яка аргументація щодо переліку категорій посад тих працівників, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору.

4. Працівникам, робота яких пов’язана з рухом поїздів, слід заборонити роботу за сумісництвом, пов’язану безпосередньо з рухом поїздів. Таку особливість необхідно закріпити на законодавчому рівні з метою недопущення погіршення їх здоров’я і якості перевезень. Зокрема, ст. 15 Закону України „Про залізничний транспорт” від 4 липня 1996 р. пропонується доповнити ч. 2 такого змісту: „Працівникам, робота яких пов’язана з рухом поїздів, забороняється робота за сумісництвом в службах руху, рухомого складу, колії, паливних споруд, сигналізації та зв’язку”. Таке обмеження не можна розглядати як порушення права на свободу особистого вибору варіантів поведінки в межах об’єктивних можливостей, тому що воно спрямовано на охорону життя працівників залізниці й пасажирів. Сумісництво слід компенсувати встановленням стимулюючих доплат у локальних правових актах (наприклад, у колективному договорі).

5. До дій, які дають підстави для звільнення за втратою довір’я працівників залізничного транспорту, робота яких пов’язана з обслуговуванням пасажирів, треба віднести: перевезення пасажирів без квитків, приховування вільних місць у вагонах, неодноразове використання постільної білизни, підвищення цін на предмети торгівлі та ін. Вільне місце у вагоні слід розглядати як товарну

цінність, яку власник залізниці має використовувати для отримання прибутку і яку провідник вагона не вправі використовувати на власний розсуд.

6. До робочого часу працівників залізниці входять також інші періоди, які, відповідно до законів та інших нормативно-правових актів, закріплені як робочий час. На залізниці до них слід віднести час: а) протягом якого працівники знаходяться в приміщеннях без права відлучення з них у стані повної готовності приступити до роботи; б) знаходження вдома на випадок виклику на роботу (без права виходити з дому); в) очікування відправлення; г) слідування до місця прийому або місця здавання локомотивів.

7. Такі особливості трудової діяльності працівників залізничного транспорту, робота яких пов'язана з рухом поїздів, як інтенсивність, напруженість, підвищена концентрація уваги зумовлюють необхідність обмеження застосування ненормованого робочого дня щодо них.

8. Час відпочинку в поїзді необхідно зараховувати до робочого часу, у зв'язку з неможливістю використати його на власний розсуд та обмеженістю відповідним місцем перебування. На залізничному транспорті існують спеціальні види часу відпочинку, яким притаманні наступні риси: право на відпочинок реалізується не повністю, оскільки працівник обмежений місцем відпочинку, наприклад, не може зійти з поїзда (відпочинок у поїзді); відпочинок проходить поза місцем постійного проживання (у пункті обороту (підміни), поїзді); його тривалість відпочинку не завжди конкретизована (зменшена або збільшена, відпочинок в основному пункті). У зв'язку з чим на залізничному транспорті існують спеціальні види часу відпочинку, які треба класифікувати за наступними критеріями: а) за особливостями умов праці час він поділяється на відпочинок в основному пункті, у поїзді, у пункті підміни (обороту); б) залежно від тривалості – на нормальну тривалість відпочинку, зменшену і збільшену його тривалість.

9. До основних показників нормування праці на залізничному транспорті слід віднести: запровадження нової техніки і зміну технологічних режимів роботи, устаткування й машин; скорочення передбачених у нормах

регламентованих перерв у роботі; зміну вагонопотоків на станціях; зміну кількості обслуговування робочих місць; введення швидкісних поїздів.

10. Виникає необхідність у подальшій диференціації оплати праці залежно від складності роботи працівників залізничного транспорту, слід вирізняти оплату праці: локомотивних бригад у всіх видах руху; обслуговуючих інфраструктури на ділянках залізниці із швидким (понад 140 км/год.) і високошвидкісним рухом пасажирських поїздів (ремонт та обслуговування залізничних шляхів, пристроїв електропостачання, зв'язку, систем сигналізації, централізації та блокування); працівників, робота яких пов'язана з рухом поїздів, ремонтом та обслуговуванням залізничного рухомого складу й технічних засобів; працівників, робота яких не пов'язана з рухом поїздів, ремонтом та обслуговуванням рухомого складу й технічних засобів.

Класифікація оплати праці працівників за вищезазначеними рівнями спростить установаження розрядів і відповідних їм коефіцієнтів залежно від складності роботи.

11. Для усунення недоліків в оплаті праці Укрзалізниці за погодженням з Радою профспілки рекомендується розробити й запровадити на всіх залізницях єдину систему організації оплати праці провідників пасажирських вагонів моторовагонного рухомого складу, що має відповідати виконуваній роботі й забезпечувати дійове матеріальне стимулювання з урахуванням доходів від продажу квитків.

12. До компетенції Укрзалізниці необхідно віднести розроблення галузевих правил внутрішнього розпорядку на залізничному транспорті за погодженням з галузевими профспілками, у яких слід закріпити: права та обов'язки працівників та керівників процесу праці на залізничному транспорті; особливості прийняття, переведень та звільнення з роботи працівників основних професій на залізничному транспорті; особливості організації праці, робочого часу і часу відпочинку й оплати праці працівників локомотивних і поїзних бригад; правові засоби стимулювання високопродуктивної праці на залізниці; особливості забезпечення дисципліни праці.

13. Ознакою спеціального дисциплінарного впливу є застосування талонів-попереджень з охорони праці, що відіграє важливу роль у дотриманні безпечних умов праці на залізничному транспорті. Визначено його характерні риси: поширення їх на працівників локомотивного господарства, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою; підставою їх застосування є порушення вимог Закону України „Про охорону праці”, правил, інструкцій та інших нормативних документів з охорони праці, технологій виконання робіт, що може призвести до випадків виробничого травматизму.

14. Спеціальну дисциплінарну відповідальність на залізничному транспорті слід встановлювати статутом про дисципліну, дія якого має поширюватися на працівників основних професій і який необхідно затвердити на рівні закону.

РОЗДІЛ 3

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

3.1. Угоди із соціально-економічних питань на залізничному транспорті: проблеми укладення й реалізації

Соціальне партнерство – один з важливих елементів правової системи України. Як свідчить міжнародний досвід, воно виникло й розвивалося як об'єктивна необхідність запобігання й розв'язання мирним шляхом суперечностей і конфліктів між представниками різних соціальних груп [66, с. 3]. Сучасний період розвитку соціально-трудова відносин характеризується загостренням розбіжностей між роботодавцем і працівником [56, с. 55], вирішення яких можливе лише за допомогою соціально-партнерських відносин. Суб'єкти останніх повинні бути зацікавлені в збалансованому і стабільному функціонуванні соціально-економічних відносин, у відсутності соціальної напруженості й конфліктів.

Деякі дослідження формування й розвитку соціального партнерства були висвітлені на рівні окремих монографій, наукових статей такими вченими, як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Н. Д. Гетьманцева, Г. С. Гончарова, В. Я. Гоц, В. В. Жернаков, І. В. Зуб, Д. О. Карпенко, В. І. Комарницький, Р. І. Кондратьєв, Л. І. Лазор, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, Г. А. Трунова, О. А. Трюхан, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Водночас нові соціально-економічні реалії, зміщення акцентів з державного в бік договірної регуляції трудових відносин наповнюють явище соціального партнерства новим змістом, що зумовлює потребу вивчення правового регулювання соціального партнерства в Україні.

Серед науковців немає єдиного підходу до розуміння цього явища. П. Д. Пилипенко зазначає, що це інститут трудового права України, що

складається з норм, спрямованих на регулювання системи відносин між роботодавцями, їх організаціями й об'єднаннями та найманими працівниками, профспілковими організаціями та їх об'єднаннями й органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування, що виникають у процесі співпраці, на пошуки компромісів і підготовку ними узгоджених рішень з питань соціально-трудова відносин [156, с. 28, 29]. Соціальне партнерство – це інститут, діяльність якого спрямована на впровадження механізмів, що дозволяють мирним шляхом регулювати й вирішувати конфліктні ситуації [9, с. 46].

В. В. Лазор під соціальним партнерством розуміє співробітництво між працівниками (безпосередньо або в особі своїх представників), роботодавцями (їх представниками) й органами держави з питань застосування найманої праці з метою розвитку економіки, досягнення балансу інтересів зазначених суб'єктів, покращання умов праці, підвищення життєвого рівня трудящих і запобігання виникненню трудових спорів і конфліктів. Це поняття він вивчає в широкому значенні – як принцип трудового права, й у вузькому – як самостійний правовий інститут і зазначає, що соціальне партнерство має розглядатися правом як самостійне явище [98, с. 15, 18]. Г. І. Чанишева також досліджує соціальне партнерство в широкому й вузькому розумінні [256, с. 14].

В. Я. Бурак [21, с. 184], Г. Ю. Семігін [214, с. 143], О. М. Ярошенко [266, с. 155] під цим явищем мають на увазі систему відносин між працівником, роботодавцем і виконавчою владою, що спрямована на врахування інтересів цих суб'єктів шляхом взаємних переговорів, консультацій для досягнення сторонами угод, колективних договорів і прийняття спільних рішень.

Наведений перелік підходів до визначення соціального партнерства не є вичерпним. Це пояснюється не тільки новизною цього поняття, а й браком тривалий час офіційної дефініції. Аналізуючи наведені тлумачення можемо дійти до висновку, що підвалини соціального партнерства становить система відносин між його суб'єктами, спрямована на забезпечення узгодження інтересів сторін (суб'єктів) з питань регулювання соціально-трудова і

соціально-економічних відносин. Існуючі підходи до визначення соціального партнерства ґрунтуються на тому, що воно розглядається як інститут трудового права України, як система відносин і як соціальний діалог.

Що ж стосується останнього підходу, то з прийняттям Указу Президента України „Про розвиток соціального діалогу в Україні” від 29 грудня 2005 р. [190] деякі науковці з трудового права конструкцію „соціальне партнерство” підміняють поняттям „соціальний діалог”(Г. І. Чанишева, О. А. Трюхан).

О. А. Трюхан соціальний діалог у сфері праці трактує як систему колективних трудових відносин і як правовий інститут. У першому значенні вона інтерпретує це поняття як систему колективних трудових відносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, іншими учасниками цих відносин, що засновані на взаємному врахуванні й узгодженні інтересів сторін суб'єктів при регулюванні трудових і пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів. Як правовий інститут, на думку дослідниці, соціальний діалог становить собою сукупність правових норм, що визначають його поняття, предмет, суб'єкти, принципи, систему, організаційно-правові форми, відповідальність його сторін [247, с. 15].

У проєкті Трудового кодексу України (законопроект № 1108 в редакції від 10 грудня 2009р.) соціальному діалогу присвячено главу 1 книги 6-ї. Відповідно до ст. 332 зазначеного проєкту це процес визначення і зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень його сторонами, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування з питань формування й реалізації державної соціально-економічної політики й регулювання соціально-трудова відносин [194].

Виникає запитання: чи може конструкція „соціальний діалог” охопити складний механізм регулювання соціально-трудова відносин? Вважаємо, що ні. Більш вдалим є застосування категорії „соціальне партнерство”, а зазначена

конструкція може розглядатися як один із елементів такого партнерства. Підтвердженням цього є словникове тлумачення цього поняття, згідно з яким соціальне партнерство – це співпраця між органами державної влади й представниками сторін трудових відносин для розвитку економіки, поліпшення умов праці й підвищення життєвого рівня трудящих [218, с. 448]. На таку особливість також указує Г. А. Трунова, зазначаючи, що терміном „соціальний діалог” можуть охоплюватися такі форми соціального партнерства, як колективні переговори й консультації. Соціальному партнерству притаманні й інші організаційно-правові форми діяльності його сторін: організація контрольних механізмів, примирно-посередницькі процедури з вирішення колективних трудових спорів тощо. На її думку, це цілісний правовий механізм, що передбачає наявність актів соціального партнерства у виді колективних договорів та угод [246, с. 7].

Отже, поняття „соціальне партнерство” є ширшим від поняття „соціальний діалог” і повністю відображає сутність соціально-економічних відносин. Тому пропонуємо в новому Трудовому кодексі України закріпити дефініцію категорії „соціальне партнерство”. Соціальний діалог рекомендуємо вважати елементом соціального партнерства.

Для ефективного регулювання соціально-трудова відносин в усіх галузях економіки, в тому числі й на залізничному транспорті, через діалог соціальних партнерів слід сформувавши повноцінну законодавчу базу. Більшість законодавчих актів з питань соціального партнерства в Україні вже прийнято. Це Закони України „Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р., „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р., „Про професійні спілки та гарантії їх діяльності” від 15 вересня 1999 р., „Про організації роботодавців” від 24 травня 2001 р., Положення „Про Національну тристоронню соціальну-економічну раду” від 29 грудня 2005 р. та ін.

Соціально-трудова правовідносини, спрямовані на досягнення соціального діалогу в суспільстві, регулюються також міжнародними договорами, в тому

числі конвенціями МОП. Ратифіковані належним чином, вони є невід'ємною частиною національного законодавства України [56, с. 54]. Видання Закону України „Про колективні договори і угоди” дало змогу ратифікувати низку таких важливих конвенцій з колективно-договірних відносин, як № 93 „Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів” (1949 р.); № 154 „Про сприяння колективним переговорам” (1981 р.); № 144 „Про тристоронні консультації”(1976 р.). У названих документах закладені основні принципи регламентування відносин партнерів: дотримання законодавчих норм, рівність сторін, добровільність прийняття сторонами на себе зобов'язань, взаємна відповідальність сторін, реальність прийнятих зобов'язань, пріоритетність методів примирення при поєднанні різних інтересів і регулюванні соціальних конфліктів та ін.

Неабияке значення для залізничного транспорту, як і для будь-якої галузі економіки, має конкретизація правових форм соціально-партнерських відносин. Це зумовлено передусім тим, що через правові форми соціально-партнерські відносини забезпечують регулювання соціально-трудоових і соціально-економічних питань.

Правовими формами соціально-партнерських відносин є угоди на державному, галузевому й регіональному рівнях та колективний договір [177]. За допомогою вказаних форм забезпечується правове регулювання соціально-партнерських відносин фактично в усіх галузях економіки в тому числі й на залізничному транспорті. Серед правників існують різні підходи до визначення організаційно-правових форм соціального партнерства у сфері праці. Так, Г. А. Трунова виділяє такі форми: колективні переговори щодо підготовки проектів колективних договорів, угод та їх укладення; спільні консультації з питань регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин; участь працівників та їх представників в управлінні підприємством; участь представників сторін соціального партнерства у примирно-посередницьких процедурах з вирішення колективних трудових спорів; контроль за виконанням зобов'язань сторонами соціального партнерства

[246, с. 7, 8]. Н. О. Муцинова під формами соціального партнерства розуміє колективні договори й угоди, включаючи й сам переговорний процес їх укладення [120, с. 106]. Львівські вчені до організаційно-правових форм соціального партнерства відносять: проведення спільних консультацій, ведення колективних переговорів щодо регламентації соціально-трудових відносин, а також з питань укладення колективних договорів та угод, розгляд і вирішення претензій (розбіжностей), що можуть виникати між соціальними партнерами, і колективних трудових спорів (конфліктів) [241, с. 121].

На думку Г. І. Чанишевої, до основних форм соціального партнерства належать наступні: створення й діяльність органів соціального діалогу; колективні переговори; колективні договори й угоди; взаємні консультації й інформування сторін соціального діалогу; участь працівників в управлінні підприємством, установою чи організацією; участь працівників у розподілі прибутку, доходів підприємства чи організації; участь представників працівників і роботодавців у досудовому або позасудовому вирішенні трудових спорів; здійснення сторонами контролю за виконанням зобов'язань соціального діалогу; інші форми, визначені колективним договором, угодою або локальним нормативно-правовим актом підприємства, установи чи організації [257, с. 45]. Така класифікація форм соціального партнерства потребує уточнення, оскільки чітко не визначено критеріїв, які покладені в її основу. Наприклад, перші 2 форми соціального партнерства передбачають відповідно дії суб'єктів, 3-тя форма (колективні договори й угоди) – це результат зазначених дій.

Виходячи з цього для більш ефективного регулювання соціально-партнерських відносин має бути здійснено класифікацію форм соціального партнерства з урахуванням чітких критеріїв. Пропонуємо форми соціального партнерства класифікувати за такими критеріями: 1) за характером організації – соціальне партнерство на державному, галузевому й регіональному рівнях; 2) за формою нормативно-правових актів – колективні договори й угоди; 3) за характером дій – пов'язані й не пов'язані з виникненням конфлікту. Перший критерій характеризується порядком проведення колективних переговорів та

укладання колективних договорів на рівні організації, соціально-економічних угод – на національному, галузевому й територіальному рівнях. Другий передбачає саме результат проведення колективних переговорів, який знаходить своє відбиття в правовому впорядкуванні шляхом прийняття колективних договорів і соціально-економічних угод. З приводу третього – врегулювання конфліктів здійснюється за допомогою розгляду й вирішення претензій (розбіжностей), що можуть виникати між соціальними партнерами й колективних трудових спорів (конфліктів) [241, с. 121], тобто тут слід виділяти конфліктні дії. У той же час, якщо конфлікту немає, але певні питання щодо забезпечення гарантій трудових прав працівників не врегульовані, то соціальне партнерство виражається у формі проведення взаємних консультацій, колективних переговорів щодо підготовки й укладення колективних договорів та угод, участі працівників і їх представників в управлінні підприємством [16, с. 580, 581].

Вважаємо, що треба враховувати перш за все наявність або відсутність конфлікту при досягненні узгодженості соціальних інтересів, який може виникнути в результаті різного ставлення не тільки до проблеми, а й до способів її вирішення.

Як уже зазначалось, однією з форм соціально-партнерських відносин є угода на державному, галузевому чи регіональному рівнях. Одне з важливих місць у системі актів соціального партнерства посідають галузеві угоди, оскільки вони спрямовані на забезпечення більш ефективного регулювання соціально-трудова відносин в усіх галузях економіки, в тому числі й на залізничному транспорті.

Норма ч.2 ст. 8 Закону України „Про колективні договори і угоди” проголошує, що угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема, щодо нормування й оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на підставі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі й мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці

окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі), установлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці й зайнятості [177] тощо.

Указана норма містить вичерпний перелік взаємних зобов'язань сторін, які включаються до галузевих угод. Але, на нашу думку, такий перелік не може бути вичерпний. Це пояснюється тим, що специфіка певної галузі економіки може включати й інше коло зобов'язань сторін, урахування яких є важливим для галузі. Наприклад, у Галузевій угоді між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2007 – 2011 роки зазначаються зобов'язання роботодавців у сфері соціальних гарантій непрацюючим пенсіонерам (особи, які вийшли на пенсію (в тому числі по інвалідності у зв'язку з трудовим каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, що виникло не з їх вини)).

Виходячи з цього пропонуємо ч. 2 ст. 8 вказаного Закону доповнити п. 8: „інші питання, визначені сторонами”. Указане дає можливість урахувати всі особливості умов праці в будь якій галузі економіки, зокрема, й на залізничному транспорті. При розробці норм нового ТК України цю позицію слід теж урахувати.

На залізничному транспорті України укладення й реалізація угод з соціально-економічних питань має свою специфіку, що суттєво впливає на механізм регламентації соціального партнерства. Особливості правових форм соціально-партнерських відносин пояснюються в першу чергу складною системою управління й організаційною структурою.

На відміну від інших видів транспорту, залізничний транспорт України має складну чотирьохрівневу систему управління: а) державний рівень – Державна адміністрація залізничного транспорту (Укрзалізниця); б) на рівні залізниць – б управлінь (Донецька, Львівська, Одеська, Південна, Південно-Західна та Придніпровська залізниці); в) дирекції залізничних перевезень; г) лінійний рівень – 28 лінійних підприємств. На автомобільному транспорті порівняно із залізничним безпосередньо управління підприємствами автомобільної галузі

покладено на Державний департамент автомобільного транспорту, який керує автотранспортними, транспортно-експедиційними, авторемонтними, промисловими та іншими підприємствами, організаціями й установами, що перебувають у його підпорядкуванні. Виробничо-господарську діяльність з організації й виконання перевезень вантажів і надання інших транспортних послуг автотранспортом здійснюють автотранспортні управління Мінтрансзв'язку України й автотранспортні підприємства [236, с. 156].

За положенням про Укрзалізницю, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 29 лютого 1996 р., № 262, Державна адміністрація залізничного транспорту (Укрзалізниця) є органом управління залізничним транспортом загального користування, підвідомчим Мінтрансзв'язку України. Вона здійснює централізоване управління процесом перевезень у внутрішньому й міжнародному сполученнях і регулює виробничо-господарську діяльність залізниць у сфері організації цього процесу [60, с. 107].

Державні територіально-галузеві об'єднання (залізниці) становлять собою основні організаційні ланки на залізничному транспорті, що здійснюють забезпечення перевезень пасажирів і вантажів у відповідному регіоні транспортної мережі, виробничу й комерційну діяльність з метою одержання прибутку (доходу). Дирекція залізничних перевезень є відособленим підрозділом залізниці з державною формою власності й не є юридичною особою [60, с. 110, 115]. На залізничному транспорті система управління ускладнена не тільки більшою кількістю рівнів управління, а й наявністю адміністративного й оперативного-технічного підпорядкування.

Ще однією особливістю управління є складний характер господарської діяльності. На залізниці існують вертикальний і горизонтальний рівні господарюючих суб'єктів. Вертикальний пов'язано з ієрархією управління, горизонтальний визначає особливості взаємозв'язку господарюючих суб'єктів. Схематично існують такі рівні регулювання, як галузевий, територіально-галузевий, на рівні дирекцій залізничних перевезень, на рівні галузевих служб підприємства, інших відособлених структурних підрозділів та юридичних осіб.

Регулювання соціально-трудових відносин здійснюється на кожному з рівнів, що зазначено в табл. 1 додатку А.

Відповідно до зазначених рівнів Галузева угода охоплює всі 6 залізниць системи Укрзалізниці (наприклад, Галузева угода між Державною адміністрацією залізничного транспорту (Укрзалізниця) і профспілками на 2007 – 2011 роки). Колективні договори укладаються на таких рівнях, як: територіально-галузевий (наприклад, Колективний договір Державного територіально-галузевого об'єднання „Південно-Західна залізниця” на 2006 – 2010 роки); дирекцій залізничних перевезень; в) галузеві служби підприємства (приміром, Колективний договір між адміністрацією й колективом локомотивного депо „Чернігів” Південно-Західної залізниці на 2006 – 2010 роки); інші відособлені структурні підрозділи. Подібні етапи проходять більшість інших галузевих нормативних актів, зокрема, положення, правила, інструкції, які стосуються соціально-трудових відносин.

Оскільки горизонтальна диференціація віддзеркалює взаємозв'язок господарюючих суб'єктів, то чим більше в організації різних сфер, які потребують спеціалізованих знань, навичок, тим складнішою вона є. Наприклад, на Південно-Західній залізниці функціонує 9 галузевих служб: вагонного господарства, локомотивного господарства, пасажирська, колії, відомчої воєнізованої охорони, сигналізації і зв'язку, електропостачання, будівельно-монтажних робіт і цивільних споруд, матеріально-технічного забезпечення. У кожній службі з урахуванням її специфіки укладається колективний договір, розробляються різні положення: про оплату праці, порядок виплати заохочень, порядок житлового будівництва й розподіл житлового фонду та ін. Крім того, розробляються такі акти, як „План заходів з охорони праці”, „Перелік робочих місць, професій та посад з важкими умовами праці, яким установлені доплати за важкі умови праці”, „Перелік робочих місць, професій та посад зі шкідливими умовами праці, працівники яких мають право на додаткову відпустку та скорочений робочий день” тощо [122, с. 70].

Усе це вказує на те, що функціонує складний механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.

Даний механізм може обумовлюватися ще й множинністю юридичних зв'язків, що існують на Укрзалізниці. Так, локомотивна служба забезпечує експлуатацію локомотивного парку, вагонна – вагонів, дистанційних шляхів – утримання шляхового господарства [89, с. 11]; організацією пасажирських перевезень і якісним обслуговуванням пасажирів опікується пасажирська служба [94, с. 10].

На залізничному транспорті склалася організаційна структура, за якої галузеві служби підприємства підпорядковані дирекції залізничних перевезень. Вони, а також підприємства й організації територіально-галузевої підлеглості входять до складу Укрзалізниці (рис. 1 додатку Б). Перевезення й обслуговування пасажирів, вантажів за межі одного територіально-галузевого об'єднання здійснюється двома або декількома залізницями, між якими виникають складні правовідносини різного виду, що характеризуються галузевою й територіальною належністю.

Зазначені особливості системи управління й організаційної структури на залізничному транспорті України впливають на форми соціального партнерства в такий спосіб, що регіональні угоди практично неможливо виділити. Це пояснюється передусім тим, що структура Укрзалізниці не співпадає з адміністративно-територіальним устроєм держави. Саме тому на територіально-галузевому рівні (на рівні залізниць) укладаються колективні договори. Іншими словами, специфіка форм соціального партнерства на зазначеному рівні полягає в тому, що бракує третього суб'єкта – органу місцевого самоврядування. Територіальна належність означає забезпечення обслуговування й перевезення пасажирів, вантажів у відповідному регіоні транспортної мережі, а галузева зумовлена тим, що залізниця є основною організаційною ланкою в такій галузі економіки, як залізничний транспорт.

Вважаємо, що слід вирізнити територіально-галузеві угоди, не передбачені Законом України „Про колективні договори і угоди” (ч. 3 ст. 2) [177]. У зв'язку

із цим пропонуємо укладення таких угод на територіально-галузевому рівні (на рівні залізниць), які регулювали б трудові й соціально-економічні відносини з урахуванням специфіки умов праці на тій чи іншій території транспортної мережі.

Підтвердженням цьому є норма ч. 2 ст. 358 проекту ТК України (законопроект № 1108 в редакції від 10 грудня 2009 р.), в якій указується, що на територіальному рівні можуть укладатися територіально-галузеві угоди. Що стосується залізничного транспорту, то територіальним рівнем треба вважати відповідний регіон (територію) транспортної мережі (наприклад, Південно-Західна залізниця, яка в основному розташована на території Київської, Вінницької, Житомирської, Чернігівської, Сумської, Хмельницької й частково в районах Рівненської, Чернівецької, Полтавської й Тернопільської областей [94, с. 5]).

Укладення територіально-галузевих угод забезпечить можливість участі в здійсненні соціального партнерства третьої сторони – органу місцевого самоврядування. І хоча в ч. 2 ст. 2 Закону України „Про колективні договори і угоди” говориться, що угоди укладаються на двосторонній основі, це ще не означає, що в їх укладенні беруть участь тільки два суб’єкти соціального партнерства [51 с. 237]. До того ж у Законі “Про місцеве самоврядування в Україні” [178] вказується, що виконавчі органи місцевих рад можуть брати участь у веденні колективних переговорів, укладенні територіальних тарифних угод, вирішенні колективних трудових спорів щодо підприємств, установ та організацій, розташованих на відповідній території, в реєстрації колективних договорів і угод, здійсненні контролю за їх виконанням. У всякому разі потреба в третій стороні при реалізації соціального партнерства більш ніж очевидна. Щоб роботодавці могли виконувати свої зобов’язання по забезпеченню належних умов праці й соціальних гарантій працівникам (що, як правило, є затратною справою), влада повинна гарантувати відповідні економічні умови й для підприємств.

Розвиток правового регулювання трудових і соціально-економічних відносин на залізничному транспорті можна дослідити шляхом аналізу прийнятих галузевих угод. Починаючи з 1992 р., їх було прийнято 9, усі вони мають особливості щодо свого змісту і сфери дії.

Угода з тарифів, трудових і соціальних гарантій між Державною адміністрацією залізничного транспорту України і профспілкою залізничників і транспортних будівельників на 1992 рік [248] була спрямована на забезпечення стабільної роботи залізниці в умовах проведення економічної реформи, задоволення потреб населення й народного господарства в перевезеннях з урахування соціально-економічних інтересів залізничників (п. 4.1). Її особливістю було забезпечення пільг працюючим на залізничному транспорті, діяльність яких має роз'їзний характер (передбачалося встановлення розміру відшкодування витрат залізничникам, робота яких проходить у дорозі й при постійних роз'їздах). Було встановлено також деякі соціальні гарантії як для працівників залізничного транспорту, так і для членів їх сімей. Ця Галузева угода не охоплювала того рівня соціальних гарантій, який був необхідний для працівників залізничного транспорту, але в умовах економічної кризи, політичної нестабільності їм все ж таки надавалися деякі пільги й соціальні гарантії.

Особливості Галузевої тарифної угоди між Мінтранспортом України, Державною адміністрацією залізничного транспорту й галузевою профспілкою залізничників і транспортних будівельників України на 1993 рік [26] було – розширення пільг для окремої категорії працівників: робота яких проходить у дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер; при службових поїздках працівників у межах обслуговуваних дільниць; пільги для працюючих жінок; підвищення певних соціальних гарантій для колишніх працівників залізничного транспорту, які вийшли на пенсію. З метою забезпечення зайнятості працюючих на залізничному транспорті в зобов'язаннях Укрзалізниці та уповноважених нею органів передбачалося розробка Галузевої програми зайнятості, трудових і соціальних гарантій. Хоча галузева угода 1993 р. і

встановлювала більш високий рівень соціальних гарантій порівняно з попередньою угодою, залишалося недосконалим правове регулювання оплати праці (надбавки, доплати), робочого часу та часу відпочинку (додаткові відпустки без збереження заробітної плати), оскільки їх регламентація здійснювалася на підставі нормативно-правових актів колишнього СРСР. Звичайно, все це вимагало суттєвих змін у нормативно-правовому регулюванні праці на залізничному транспорті.

Підвищення низки гарантій щодо нормування й оплати праці – характерна особливість Галузевої угоди, укладеної між Міністерством транспорту України, Державною адміністрацією залізничного транспорту й галузевою профспілкою залізничників і транспортних будівельників України на 1994 рік [28]. Відповідно до п. 5.12. цієї Угоди залізничникам установлювалася єдина система надбавок за вислугу років, за якою виплачувалися щомісячно кошти залежно від стажу безперервної роботи в цій галузі економіки згідно із затвердженим положенням у відсотках місячної тарифної ставки чи посадового окладу. Граничний мінімальний і максимальний розміри підвищення тарифної ставки залежав від характеру і складності виконуваних робіт (приміром, машиністам локомотивів, які працюють одноособово, тарифні ставки підвищували залежно від виду, руху і складності роботи). Велика увага в даній Угоді приділялася питанням охорони праці й виплати пільг студентам денної форми навчання в інститутах, технікумах та інших навчальних закладах залізничного транспорту. Їм видавалися разові квитки певної форми і за їх бажанням – приміський квиток для безоплатного проїзду (п. 8.27 Галузевої угоди 1994 р.).

Галузева угода між Міністерством транспорту України, Державною адміністрацією залізничного транспорту й Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 1995 – 2001 роки стала найбільш тривалою порівняно з іншими угодами. Зазначену угоду було укладено в 1995 р. [29], а її чинність щорічно продовжувалася із внесенням відповідних змін і доповнень. Це дало можливість в умовах значного зменшення обсягів

перевезень і погіршення фінансового стану залізниць зберегти пільги, трудові й соціальні гарантії, якими користувалися залізничники раніше.

Реалізація домовленостей за цією Галузевою угодою забезпечила залізничникам значні пільги щодо безоплатного проїзду залізничним транспортом, суттєво підвищила заробітну плату, зберегла надбавки за вислугу років. Тривалість основної відпустки в цій галузі перевищила законодавчо встановлені відпустки по Україні. Забезпечувалося також право на безоплатне користування медичними установами пенсіонерів, які звільнилися на пенсію з підприємств залізничного транспорту України (п. 8.23). Для забезпечення кадрового потенціалу залізниць передбачалося надання пріоритетного права на працевлаштування вивільнюваним працівникам та обмеження прийняття на роботу зі сторони тощо. Це гарантує збереження системи охорони здоров'я працівників залізничного транспорту, забезпечення її фінансування й належне утримання об'єктів оздоровлення в даній галузі.

Оскільки значна частина підприємств залізничного транспорту вийшла зі складу Укрзалізниці й підпорядкована безпосередньо Міністерству транспорту України (об'єднання „Укрпромзалізтранс”, ДХК „Укрзалізреммаш”, Харківський і Дніпропетровський метрополітени), було прийнято рішення укладати на наступний період 2 галузеві угоди. 14 грудня 2001 р. підписано Галузеву угоду між Державною адміністрацією залізничного транспорту України і профспілками на 2002 – 2006 роки [27]. 25 січня 2002р. підписано Галузеву угоду між Міністерством транспорту України й Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2002 – 2003 роки. Ці Галузеві угоди відрізняються сторонами їх укладення і сферою дії. Існують відмінності й у їх змісті, оскільки він містить зобов'язання сторін, які їх уклали, щодо трудових відносин, оплати, нормування праці й матеріального стимулювання, робочого часу та часу відпочинку, забезпечення зайнятості, охорони праці, пільг і соціальних гарантій, гарантій діяльності профспілкових організацій. Велике значення має окремий розділ Угоди – „Соціальне партнерство”. Цілком очевидно, що кризовий стан економіки загострив

потребу суспільства досягти соціального балансу між найманими працівниками, роботодавцями й державою, тому цей баланс слід забезпечити лише узгодженням соціально-економічних інтересів між указаними суб'єктами.

У 2007 р. були укладені Галузева угода між Міністерством транспорту та зв'язку України та Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2007 – 2011 роки і Галузева угода між Державною адміністрацією залізничного транспорту України і профспілками на 2007 – 2011 роки. Першу укладено на трьохсторонній основі, вона поширюється на працівників міжгалузевих підприємств промислового залізничного транспорту, Харківського й Дніпропетровського метрополітенів, дирекцій будівництва метрополітенів, працівників вищих навчальних закладів залізничного транспорту, працівників інших його підприємств, установ та організацій, що безпосередньо підпорядковуються Мінтранспорту та зв'язку України, найманих працівників Державної спеціальної служби транспорту, а також пенсіонерів, студентів, виборних і штатних профспілкових працівників. Її особливістю є розмежування зобов'язань між сторонами соціально-партнерських відносин. Окрім Мінтранспорту та зв'язку України і Ради профспілки залізничників і транспортних будівельників України підприємства, установи й організації залізничного транспорту й метрополітени також відповідно до Угоди беруть на себе встановлені зобов'язання.

Що ж стосується другої Галузевої угоди, то вона укладена на двосторонній основі й поширюється на працівників основної і промислової діяльності залізниць, працівників підприємств та організацій, підпорядкованих Укрзалізниці, працівників її апарату, виборних і штатних працівників профспілкових органів. Окремо визначені пункти цієї Угоди поширюються на працівників відомчої медицини, закладів культури і спорту, пенсіонерів-залізничників, учнів і студентів галузевих навчальних закладів. Відповідно до її змісту суттєві зміни були внесені 25 червня 2008 р., що стосуються особливостей правового регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників залізниці. У п. 3.3.10 угоди закріплено зобов'язання

Укрзалізниці щодо необхідності визначення у колективних договорах підприємств, установ і організацій переліку робіт, на яких за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця і використовувати час обідньої перерви на свій розсуд, окремі питання відносно тривалості робочої зміни тощо.

На підставі аналізу раніше прийнятих і чинних Галузевих угод на залізничному транспорті України можемо зробити наступні висновки: угоди спрямовані на регламентацію не тільки соціально-трудових, а й соціально-економічних відносин; угоди соціального партнерства різняться між собою сферою дії, сторонами, які брали участь у їх укладенні, і змістом; спостерігається встановлення більш високих пілг порівняно з чинним законодавством не тільки для працюючих залізничників, а й для пенсіонерів.

Таким чином, для вдосконалення правового регулювання соціального партнерства в угодах соціального партнерства рекомендується передбачати різні форми взаємодії партнерів: постійно функціонуючі комісії для переговорів, які складаються з представників працівників і роботодавця, а також робочих груп, що створюються на різних рівнях для забезпечення регулювання соціально-трудових відносин; розроблення і прийняття локальних нормативних актів, що містять норми трудового права, за згодою з відповідними виборними профспілковими органами; щоквартальне проведення взаємних консультацій з питань, що стосуються інтересів сторін соціального партнерства; спільні сумісні перевірки щодо виконання соціально-трудових завдань; використання інших форм соціального партнерства.

3.2. Колективно-договірне регулювання трудових відносин на залізничному транспорті

Колективний договір відповідно до Закону України „Про колективні договори і угоди” [177] виступає однією з правових форм соціально-

партнерських відносин. Особливості колективно-договірного регулювання трудових відносин вивчали такі вчені, як М. Й. Бару, В. М. Догадов, Р. І. Кондратьєв, Л. І. Лазор, І. О. Лосиця, А. Р. Мацюк, А. Ю. Пашерстник, Г. І. Чанишева, А. І. Шебанова та ін. Їх наукові праці стосувалися загальних проблем регулювання таких відносин. Питання колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин на залізничному транспорті України не були предметом спеціальних наукових досліджень.

З нашого погляду, визначення специфіки регулювання зазначених відносин безпосередньо на колективно-договірному рівні на залізничному транспорті України та його значення для цієї галузі економіки є доволі актуальним. Як уже підкреслювалось у попередньому підрозділі, це пояснюється тим, що, по-перше, на Укрзалізниці існує вертикальний рівень господарюючих суб'єктів, відповідно до якого майже на кожному з рівнів укладаються колективні договори; по-друге, саме за допомогою колективних договорів, які приймаються на кожному з рівнів, у кожній галузевій службі, на лінійних підприємствах тощо можна врахувати галузеві особливості роботи на залізничному транспорті, розкрити які можливо лише через правову природу такого договору. У науці трудового права зазначене питання неодноразово науковцями вивчалось, однак одностайної думки щодо нього так і не склалось.

А. І. Шебанова, вказуючи на нормативність колективного договору, стверджувала, що він є угодою про нормативні умови з питань праці й заробітної плати, яка розробляється для відповідного підприємства в межах наданих прав і згідно з чинним законодавством [259, с. 52]. Нормативний його характер підкреслюється й сучасними вченими, які справедливо наголошують, що колективний договір – важлива форма соціального партнерства [Див.: 92, с. 59; 79, с. 80]. Це зумовлено тим, що він є результатом проведення переговорів. Колективний договір має риси не тільки нормативно-правового акта його розглядають перш за все як договір, зазначаючи при цьому, що його умови за своєю суттю – це зобов'язання, а нормативні положення є

відтворенням у колективному договорі норм, прийнятих державою [114, с. 362].

О. М. Ярошенко визначає колективний договір як джерело трудового права. При цьому науковець акцентує увагу на тому, що наявність нормативних положень (нормативної частини) відрізняє його від інших видів таких правочинів і дає можливість його розглядати саме як джерело права [266, с. 396]. А. Ф. Нуртдінова також доводить, що колективні договори й угоди – це самостійний вид джерел трудового права, які треба розрізняти з нормативно-правовими актами, виданими державою, і з локальними актами, прийнятими одноосібно роботодавцем [125, с. 148].

В. П. Цитульський колективний договір вважає локальним нормативно-правовим актом, що становить собою комплекс норм звичайного типу, норм-угод і планових норм, спрямованих на локальне регламентування трудових і соціально-економічних відносин щодо даного підприємства [255, с. 17].

Колективний договір називають ще інститутом трудового права і локальним правовим актом. Як інститут він становить сукупність правових норм, що встановлюють порядок підготовки, укладення й виконання цього договору. Як локальний правовий акт – це угода між власником і трудовим колективом про локальне регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин на підприємстві [87, с. 272].

На підставі проведеного аналізу можна зробити висновок, що колективний договір – це угода, спрямована на вирішення й урегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних питань локального характеру. Отже, колективний договір у науці трудового права розглядається, як: інститут трудового права, його джерело, локальний нормативно-правовий акт, форма соціального партнерства.

Колективно-договірне регулювання є однією з ефективних моделей взаємовідносин суб'єктів у будь-якій галузі економіки, в тому числі й на залізничному транспорті. Предмет такої регламентації за сучасних умов значно конкретизувався, і взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих,

трудових і соціально-економічних відносин вивчаються більш поглиблено. До того ж у колективному договорі можуть передбачатися додаткові порівняно з чинним законодавством та угодами гарантії, соціально-побутові умови й пільги [51, с. 235].

На залізничному транспорті специфіка такого предмета зумовлюється насамперед складністю організації праці, що треба дослідити детальніше. Організація праці означає передовсім приведення трудової діяльності в певну систему, що характеризується сукупністю елементів, їх стійкими взаємозв'язками, змістом функціонування, напрямками й динамікою їх розвитку. У зв'язку з тим, що процес праці охоплює технологічну, економічну, правову, соціальну, морально-психологічну та інші складники, організація праці передбачає узгодження всіх відносин, що формуються й реалізуються між його учасниками [109, с. 99].

На залізничному транспорті технологічні процеси відбуваються в тісній взаємодії і як наслідок – трудові процеси мають бути узгоджені й виконуватися комплексно [150, с. 18]. Наприклад, узгодження технологічних, соціальних та інших процесів досягається на підставі комплексного використання графіка руху поїздів, робочого часу й часу відпочинку, що знаходить своє відбиття в колективно-правовому регулюванні соціально-трудових відносин.

Зміни, що зумовлюються реструктуризацією, що вже тривалий час проводиться на залізницях України, також впливають на предмет колективно-договірного регулювання. Ліквідація госпрозрахункових рахунків у структурних підрозділах залізниць (депо, дистанції тощо) призвела до обмеження повноважень їх керівників при укладенні таких колективних договорів. Профспілкові організації у відокремлених структурних підрозділах мають статус первинних і значні права. Саме тому виникає дисбаланс прав і можливостей сторін договору в зазначених підрозділах. За цих умов колективний договір відособленого структурного підрозділу не може бути повноправним.

Створення госпрозрахункових служб на залізниці призвело до того, що деякі функціональні структурні підрозділи були виведені з підпорядкування дирекцій залізничних перевезень і підпорядковані окремим відповідним службам. У безпосередньому їх підпорядкуванні залишилися в основному галузеві служби підприємства, пов'язані з обслуговуванням пасажирів і вантажів [104, с. 7]. Тим самим були обмежені права керівників дирекцій при укладенні колективних договорів. У той же час на профспілковому обслуговуванні в територіальних комітетах профспілки знаходиться значна кількість структурних підрозділів, підпорядкованих безпосередньо службам залізниць.

Виходить, що колективний договір не поширюється на частину членів профспілки, які обслуговуються територіальними комітетами. Тому колективний договір залізниці набуває ваги основного договору в системі договірної регулювання соціально-трудова питань. За його допомогою можна максимально враховувати інтереси обох сторін і регламентувати не тільки відносини, пов'язані з процесом праці, а й проблеми, що стосуються повсякденного життя працівників. Тільки колективний договір виступає нормативним актом, який закріплює локальні норми як для всіх працівників, так і для окремих їх категорій [108, с. 13]. Зазначене дає підставу вважати, що на залізничному транспорті України на стан колективно-договірної регулювання впливає не тільки складний характер організації праці, а й зміни у структурних підрозділах, пов'язаних з реструктуризацією. Сучасний стан колективно-договірної регулювання соціально-трудова відносин на залізничному транспорті України передбачає укладення угод і договорів на галузевому й локальному рівнях. Такий порядок цих правочинів визначає ефективне регламентування соціально-трудова відносин, що забезпечує для працівників і роботодавців необхідний рівень свободи при встановленні основних умов праці на підприємстві й підвищення соціальних гарантій працівників.

Суттєве значення має співвідношення угод і колективних договорів. Це пояснюється тим, що крім Галузевої угоди на залізничному транспорті діє декілька колективних договорів. Галузевою угодою створюється нормативна база для вирішення соціальних питань галузі, а фінансове їх забезпечення передбачається колективними договорами територіально-галузових об'єднань. За змістом угоди, на відміну від колективних договорів, можуть містити не тільки нормативні положення, а й принципи правового регулювання трудових відносин. Зазначені форми соціального партнерства відмежовуються ще й за сферою дії, колом питань, які вони охоплюють, і суб'єктами, які беруть участь у їх прийнятті.

Повністю поділяємо позицію О. М. Ярошенка, що умови колективних договорів не повинні суперечити умовам генеральної, галузевої й регіональної угод, укладених відповідно до законодавства. Умови договорів, що погіршують положення працівників порівняно з угодами, є недійсними. У випадку виникнення протиріч між колективним договором та угодою, що поширюються на працівників однієї й тієї ж організації, застосовуються ті умови договору або угоди, які встановлюють сприятливіші умови праці [266, с. 189, 190]. У зв'язку із цим на законодавчому рівні необхідно закріпити правила про співвідношення угод і колективного договору, останній з урахуванням виробничих та економічних умов організації (роботодавця) має відповідати угоді. Закріплення співвідношення угод і колективних договорів на законодавчому рівні сприятиме більш ефективній їх реалізації й забезпеченню соціальної стабільності не тільки на залізничному транспорті, а й у державі в цілому.

Відповідно до ч. 2 ст. 11 КЗпП України і ч. 2 ст. 2 Закону України „Про колективні договори і угоди” колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи чи організації в межах компетенції цих підрозділів. На залізничному транспорті діють колективні договори територіально-галузових об'єднань, дирекцій залізничних перевезень і відповідних структурних підрозділів. Це пояснюється складною

структурою їх управління й організації. Тому важливим є питання про співвідношення таких колективних договорів.

Колективний договір територіально-галузевого об'єднання не може замінити колективний договір відповідного структурного підрозділу. У першому також неможливо конкретизувати вирішення проблем, які виникають на рівні служб, відокремлених структурних підрозділів і які належать до компетенції керівників відповідних служб (виплата заробітної плати, відпустки, режим праці й відпочинку, охорони праці, зайнятість працівників тощо). Колективні ж договори структурних підрозділів регулюють питання трудових відносин і соціального захисту працівників зі своєю специфікою роботи.

Профспілкова організація бере активну участь в укладенні колективних договорів, однією з особливостей яких є те, що в цьому процесі беруть участь крім роботодавця 2 профспілкові організації – уповноважений трудовим колективом на представництво профспілковий комітет профспілки залізничників і транспортних будівельників і вільна профспілка машиністів. Вільна профспілка машиністів на залізничному транспорті – це альтернативна організація, утворена за професійною ознакою. Такі профспілки на засадах пропорційного представництва (згідно з чисельністю членів кожної організації) становлять собою об'єднаний представницький орган для укладання колективного договору. Даний орган бере безпосередню участь у регулюванні виробничих, трудових та інших відносин працівників локомотивних депо. Наприклад, відповідно до п. 4 наказу „Про особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, безпосередньо пов'язаних із забезпеченням безпеки руху поїздів і обслуговуванням пасажирів на залізницях і метрополітенах України” від 10 березня 1994 р., № 40-Ц за наявності на підприємстві (відокремленому структурному підрозділі, дільниці, в цеху) кількох профспілкових організацій графіки роботи (змінності) й відпочинку погоджуються з профспілковими органами, членами якої є дані працівники, а при недосягненні згоди – представники профспілки, членами якої є більшість працівників.

В інших структурних підрозділах (наприклад, вагонному, сигналізації та зв'язку, перевезень тощо) сторонами колективного договору виступають з однієї сторони адміністрація, з другої – уповноважений трудовим колективом на представництво профспілковий комітет профспілки залізничників. Таким чином, профспілки, будучи суб'єктами колективно-договірних відносин на залізничному транспорті, відіграють важливу роль, оскільки виконують не тільки представницьку й захисну функції, а й сприяють реалізації колективних договорів і зниженню соціальної напруги в трудових колективах.

Проблемним постає питання про відповідність діяльності профспілок на залізничному транспорті (приміром, у локомотивному депо) конституційній нормі про рівність усіх профспілок перед законом і їх прав щодо здійснення представництва й захисту прав та інтересів членів профспілки. Зазначене пов'язано з тим, що до даного часу деякі норми колективних договорів не приведені у відповідність до норм чинного законодавства, положень Генеральної й галузевої угод на залізничному транспорті України. Так, згідно з п. 1.3. розд. I Колективного договору між роботодавцем і дорожнім комітетом профспілки залізничників і транспортних будівельників (дорпрофсожем) Державного територіально-галузевого об'єднання „Південно-Західна залізниця” на 2001 – 2005 роки, пролонгованого на 2006 – 2010 роки, роботодавець визнає дорпрофсож єдиним надзвичайним і повноважним представником усіх працівників залізниці в колективних переговорах щодо соціально-економічних питань, пільг та інших умов трудової угоди.

Однак у червні 2004 р. дорожня профспілкова організація Вільної профспілки машиністів України (ВПМУ) Південно-Західної залізниці набула статусу юридичної особи як організаційна ланка всеукраїнської профспілки, яка у вересні-листопаді 2004 р. письмово заявила про свій статус юридичної особи і про свої права на ведення переговорів та укладення колективного договору на рівні територіально-галузевих об'єднань. У даному випадку має місце порушення з боку роботодавця норм, передбачених ст. 12 КЗпП України, статей 19, 20 Закону України „Про професійні спілки, їх права та

гарантії діяльності”, статей 3, 4 Закону України „Про колективні договори і угоди”. З боку уповноваженого власником органу створюються численні перепони стосовно законної діяльності профспілкової організації Вільної профспілки машиністів України, ігноруються вимоги ст. 36 Конституції України (щодо рівності профспілок), ст. 249 КЗпП України та ст. 42 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (щодо створення умов для діяльності профспілки), пп. 3.7.1 і 3.7.2. Галузевої угоди між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2002 – 2006 роки (щодо гарантій діяльності профспілкових організацій). До того ж відповідно до Рішення Конституційного Суду України в справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття „професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації” під цією конструкцією, що вживається в абз. 6 ч. 1 ст. 43¹ КЗпП України, слід розуміти будь-яку професійну спілку (профспілкову організацію), яка згідно з Конституцією та законами України утворена на підприємстві, в установі чи організації на засадах вільного вибору її членів з метою захисту їх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, незалежно від того, чи є така професійна спілка стороною колективного договору, угоди. Професійні спілки, що діють на одному й тому ж підприємстві, в установі чи організації, мають рівні права і є рівними перед законом [207]. Незважаючи на це, рішення Конституційного Суду є неоднозначним, оскільки питання діючої профспілки все ж таки не розкрито. Вважаємо, що діючою вона має бути з моменту набуття статусу юридичної особи й виникнення права на ведення переговорів та укладення колективного договору. Обґрунтованою, з нашого погляду, є позиція Г. С. Гончарової, яка вважає, що роботодавцям належить урахувувати наявність різних профспілок і вступати з ними у відносини соціального партнерства. Вони не вправі ігнорувати профспілки одні й надавати перевагу іншим [38, с. 31].

Наведене означає, що на залізничному транспорті бракує нормативно – правового механізму взаємодії альтернативних профспілок з роботодавцями. Ось чому при укладенні колективних договорів у цій галузі рекомендується передбачати норму, в якій усі профспілки, що тут діють, визнавалися б повноважними представниками працівників залізниці в колективних переговорах із соціально-економічних питань, пільг та інших умов трудових угод.

Вагому роль відіграє зміст колективних договорів. Згідно із Законом України „Про колективні договори і угоди” він визначається сторонами в межах їх компетенції. Договір має містити взаємні зобов’язання щодо забезпечення продуктивної зайнятості, встановлення гарантій, компенсацій, пільг, вирішення інших питань, які сторони бажають урегулювати [14, с. 27]. Визначаючи зміст колективного договору, сторони повинні враховувати вимоги чинного законодавства України (КЗпП, Законів України „Про відпустки”, „Про оплату праці”, „Про охорону праці” та ін.), положення Генеральної, галузевої й регіональних угод [81, с. 69].

Особливий механізм колективно-договірного регламентування⁴ зумовлює наявність великої кількості таких договорів на залізничному транспорті, у зв’язку з чим, виникає потреба в розробці загальних рекомендацій щодо їх змісту.

Зобов’язання сторін щодо умов оплати праці, пільг і компенсацій мають урахувати особливості конкретного підприємства, установи й організації, складність виконуваних робіт, кваліфікацію працівника [81, с. 73]. Це стосується й оплати праці працівників цієї галузі економіки.

Складність, напруженість і безперервність діяльності на залізничному транспорті пояснюють закріплення в колективних договорах пільг і компенсацій. Так, у випадках вимушеного простою (зокрема, на діючих локомотивах на шляху прямування) з причин, не залежних від працівника,

⁴ Примітка: у підрозділі 3.1. зазначається, що складність такого механізму зумовлюється структурою управління, наявністю вертикального й горизонтального рівнів господарюючих суб’єктів на залізничному транспорті.

оплата провадиться в розмірі тарифної ставки, що діє на даний момент (п. 3.4 колективного договору). Для закріплення кваліфікованих кадрів на залізниці виплачується щомісячна надбавка за вислугу років залежно від стажу безперервної роботи (п. 3.6 колективного договору). Строки виплати заробітної плати визначаються у п. 3.7 цього договору, але норма є недосконалою, оскільки вона не визначає порядку повідомлення працівника про складові частини заробітної плати.

Рекомендуємо в колективних договорах закріпити норму, яка передбачала б, що при виплаті заробітної плати необхідно повідомляти в письмовій формі кожного працівника про складові частини заробітної плати, яка йому належить за відповідний період, про розміри й підстави відрахувань, а також про загальну грошову суму, належну до виплати. Це забезпечить прозорість процесу нарахування й виплати заробітної плати, тим більше, що така практика вже застосовується в деяких структурних підрозділах залізниці.

Важливого значення набуває дослідження особливостей зобов'язань роботодавця у сфері робочого часу й часу відпочинку, оскільки їх зміст залежить від специфіки роботи на залізничному транспорті. Приміром, у ч. 2 п. 4.2 колективного договору Державного територіально-галузевого об'єднання „Південно-Західна залізниця” на 2006 – 2010 роки [86] вказується, що конкретна тривалість відпустки встановлюється цим договором по кожному виду робіт, професій і посад. Але існують і певні недоліки: у більшості колективних договорів не зазначається загального порядку регулювання робочого часу та часу відпочинку на підприємствах залізничного транспорту.

Вважаємо, що в колективних договорах слід установити регулювання режиму робочого часу й часу відпочинку працівників залізничного транспорту, що повністю відповідатиме КЗпП, положенням Укрзалізниці від 10 березня 1994 р., № 40-Ц „Про особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників залізничного транспорту і метрополітенів, безпосередньо пов'язаних із забезпеченням безпеки руху

поїздів і обслуговуванням пасажирів”, колективному договору, правилами внутрішнього трудового розпорядку та іншими нормативно-правовим актам.

До зобов’язань адміністрації в сфері робочого часу й часу відпочинку можуть бути віднесені й випадки встановлення особливого режиму часу відпочинку працівників бригад пасажирських поїздів, касирів білетних вокзалів і залізничних служб по обслуговуванню пасажирів у період масових пасажирських перевезень.

Робота працюючих на залізничному транспорті головним чином впливає на ефективність використання всіх інших ресурсів галузі, тому їм необхідно постійно підвищувати свою кваліфікацію. Питання професійної підготовки й підвищення кваліфікації на колективно-договірному рівні належним чином не врегульовані. Окремі з них передбачено в різних розділах, приміром, (розд. VII „Соціальні гарантії, пільги та компенсації” колективного договору між адміністрацією та колективом локомотивного депо „Чернігів” Південно-Західної залізниці на 2006 – 2010 роки, де в п. 7.20 даного договору зазначається, що роботодавець оплачує за погодженням з профкомами рахунки навчальних закладів за навчання працівників депо та їх дітей, які навчаються за спеціальностями, необхідними для локомотивного депо, згідно з чинним положенням).

На практиці на залізничному транспорті здійснюється політика мінімізації прийому на роботу „зі сторони”, що передбачає перепідготовку спеціалістів надлишкових професій для заповнення вакансій. Але основні питання професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації на договірному рівні не врегульовані.

При укладенні колективних договорів на територіально-галузевому рівні й на рівні галузевих служб, рекомендується закріпити в них розділ „Підвищення кадрового потенціалу”, який має охоплювати основні зобов’язання з боку роботодавця щодо організації професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді,

індивідуальних, бригадних, курсових та інших форм професійного навчання на виробництві за рахунок Укрзалізниці.

Доцільно також передбачити низку гарантій для працівників залізниці, які пройшли підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації. Такими гарантіями можуть бути: запровадження заходів, спрямованих на утворення і збереження робочих місць, пом'якшення негативних наслідків їх скорочення; розроблення планів, які передбачали б збереження й раціональне використання кадрового потенціалу працівників, їх соціальну захищеність, підготовку й перепідготовку працівників, яким загрожує звільнення; визначення необхідності професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників тощо.

Одним з важливих напрямків колективно-договірного регулювання є питання охорони праці. Охорона праці на залізничному транспорті, на відміну від інших об'єктів управління, пронизує всю виробничу діяльність і нерозривно пов'язана не тільки з виробництвом у цілому, а й з кожним технологічним процесом, кожним робочим місцем окремо. Вона є складовою частиною роботи керівника й виконавця кожного рівня [122, с. 72].

Як видно, потребує вдосконалення правове регулювання відносин, що виникають з приводу охорони праці на залізничному транспорті. Це пояснюється, принаймні, такими чинниками, як-то: особливий характер роботи на залізниці, що виступає джерелом підвищеної небезпеки; виявлення суттєвих недоліків щодо додержання вимог з охорони праці; підвищення випадків аварій у цій галузі економіки. Ось чому ефективність здійснення контролю й нагляду у сфері охорони праці та їх недоліки вимагають детальнішого аналізу.

Особливості регулювання соціально-трудова відносин щодо охорони праці на залізничному транспорті пов'язані з технологією виробничого процесу й багаторівневою структурою адміністративно-господарського управління. Так, на першому рівні за охорону праці і промислової безпеки несуть відповідальність керівники дирекцій залізничних перевезень,

галузевих служб; на другому – головний інженер залізниці, служби охорони праці, спеціалісти з охорони праці технічних служб і дирекцій залізниць; на третьому – головні інженери відділень доріг, відділи і сектори охорони праці, спеціалісти з охорони праці підприємств і структурних підрозділів залізниць.

Система контролю за станом цього процесу й заходів щодо його покращання обов'язково відбивається в колективному договорі. Контроль за станом охорони праці й функціонуванням системи управління нею забезпечує дійове управління з охорони праці. Будь-яка система управління може надійно функціонувати лише за наявності повної, своєчасної й достовірної інформації про стан об'єкта управління. Одержати інформацію про стан охорони праці, виявити можливі відхилення від норм безпеки, перевірити виконання планів та управлінських рішень можливо тільки на підставі регулярного й об'єктивного контролю, який є найбільш відповідальною і трудомісткою функцією процесу управління [59, с. 131].

На підприємствах залізничного транспорту України відповідно до Закону України „Про охорону праці” здійснюються державний, відомчий і громадський контроль і нагляд. Відомчий включає в себе контроль і нагляд відомчими органами нагляду комплексні й цільові перевірки, оперативний, і тріступеневий контроль. Контроль і нагляд відомчими органами на залізничному транспорті здійснюється за правильністю виготовлення, встановлення й безпечної експлуатації об'єктів котлонагляду (підйомних споруд, працюючих під тиском ємностей, парових і водонагрівальних котлів, трубопроводів пари й гарячої води тощо). Комплексні й цільові перевірки стану охорони праці провадяться на підставі щорічних статистичних звітів, аналізу виробничого травматизму і стану охорони праці на залізницях, у відділах залізниці, на підприємствах, в організаціях та установах цієї галузі. Названі питання виступають предметом обговорення при підведенні підсумків виконання колективного договору.

Оперативний контроль виявляє порушення посадових обов'язків керівниками і спеціалістами в галузі охорони праці. Порядок його проведення

на залізницях України регулюється положенням „Про оперативний контроль за станом охорони праці на залізниці”, затвердженим наказом ДТГО „Південно-Західна залізниця” від 20 грудня 2002 р., № 684-Н, відповідно до якого контроль за станом охорони праці здійснюється, починаючи з окремих робочих місць, закінчуючи підприємством у цілому і складається з тріступеневої перевірки безпосередньо в підрозділах й контролю з боку вищих інстанцій – дирекції залізничних перевезень, галузевих служб та керівництва залізниці. Так, проведення тріступеневого контролю на залізниці полягає в тому, що брати участь у ньому додатково можуть певні категорії працівників залежно від класу станцій. Наприклад, у п. 2.1.1 Положення зазначається, що перший ступінь такого контролю здійснюють майстри, бригадири, старші оглядачі вагонів, старші електромеханіки, електромеханіки, начальники поїздів, маневрові диспетчери, чергові по станціях, а на станціях позакласних і 1-го класу – додатково старші прийомоздавачі вантажу й багажу, старші оператори станційно-технологічних центрів, тобто керівники робіт, змін та інших аналогічних підрозділів разом з уповноваженими трудового колективу з питань охорони праці й представниками профспілки.

Громадський контроль за збереженням прав і законних інтересів працівників залізниці в галузі охорони праці провадять професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників, які мають право безперешкодно перевіряти додержання вимог охорони праці і вносити на розгляд посадовими особами пропозиції по усуненню виявлених недоліків з охорони праці.

Колективними договорами на залізницях регулюються такі питання з охорони праці: а) забезпечення необхідними засобами індивідуального захисту працівників з урахуванням шкідливості й небезпечності робіт; б) гарантії для працівників у випадку тимчасової втрати працездатності від нещасного випадку на виробництві, у разі смерті; в) гарантії неповнолітнім, жінкам у сфері охорони праці, а також працівникам, які здійснюють нагляд і

контроль за станом безпеки й умов праці; г) особливості проведення медичного огляду працюючих у цій галузі та ін.

Статистичні показники про стан охорони праці на залізничному транспорті вказують на негативні тенденції щодо останньої. Так, у першому півріччі 2007 р. отримали травми на виробництві 13 працівників залізниці, для 3-х ці травми виявилися несумісними з життям. Найгірше становище у службі колії, де травмовано 7 працюючих. У локомотивному господарстві травмовано 3-х, в пасажирському – 2-х, у службах сигналізації та зв'язку, електропостачання, в Київській і Козятинській дирекціях – по одному. Смертельні випадки сталися в службі колії – 2, і в комерційному господарстві – один [208, с. 2]. За 2008 – 2009 роки сталося 35 випадків зі смертельними наслідками, з них: 22 випадки – 2008 р., 13 – 2009 р.

Останнім часом на залізничному транспорті все частіше трапляються різного роду аварії. За перше півріччя фахівцями з охорони праці було проведено майже 8 тис. перевірок, за результатами яких підлеглі отримали 2 тис. зауважень. Цифри, звичайно вражаючі, але, на жаль, багато зауважень вчасно не усуваються, а повторюються від перевірки до перевірки. Серед таких слід назвати: порушення строків повторних інструктажів з охорони праці; не проведення технічних оглядів кранів, верстатів, пресів, компресорів; брак спеціальних відміток на ємностях з рідиною в акумуляторних; немає заземлення опор контактної мережі; брак карт освітлення й чутності гучномовного зв'язку на станціях та багато інших негараздів.

Якість проведення періодичних медичних оглядів – особливе питання. Наприклад, монтер колії Конотопської галузевої дистанції Б. 12 липня пройшов черговий медогляд, а 18 липня під час роботи на станції Кошари помер від інфаркту. І це вже 7-й випадок смерті працівників на робочому місці у 2007 році [208, с. 2]. Ці обставини, звичайно, вказують на те, що охороні праці на залізничному транспорті необхідно приділяти набагато більше уваги.

При розробці зобов'язань з питань охорони праці сторонам колективно-договірного регулювання рекомендується застосовувати заходи, які підвищували б відповідальність за забезпечення вимог безпеки, особливо на роботах, які ведуться на коліях. Рекомендується також посилити контроль за обов'язковим виконанням нормативів особистої участі працівників в роботі з охорони праці і, безумовно, підвищити якість перевірок при виконанні оперативного контролю за станом цієї охорони.

Висновки до третього розділу

Підводячи підсумок щодо розгляду питання про правові проблеми регулювання соціально-партнерських відносин на залізничному транспорті, можемо констатувати, що становлення й розвиток колективно-договірного регламентування трудових відносин здійснюється за допомогою системи угод і колективних договорів у даній галузі економіки.

1. Класифікація організаційно-правових форм соціального партнерства здійснюється з урахуванням чітких критеріїв, що, у свою чергу, сприяє ефективній правовій регуляції праці. Форми соціального партнерства диференціюються за такими критеріями: за характером організації – соціальне партнерство на державному, галузевому й регіональному рівнях; за формою нормативно-правових актів – колективні договори й угоди; за характером дій – пов'язані й не пов'язані з виникненням конфлікту.

2. Особливості організаційної структури й системи управління на залізничному транспорті впливають на форми соціального партнерства.

З урахуванням територіального принципу й галузевої належності залізниць необхідно укладати територіально-галузеві угоди, які, порівняно із Законом України „Про колективні договори і угоди”, є новим видом угод.

3. На підставі детального вивчення й аналізу соціально-партнерських відносин установлені наступні ознаки правових форм їх регулювання: угоди спрямовані на регламентацію не тільки соціально-трудова, а й соціально-економічних відносин; угоди соціального партнерства різняться між собою

сферою дії, сторонами, які брали участь у їх укладенні, і змістом; спостерігається встановлення більш високих пільг порівняно з чинним законодавством не тільки для працюючих залізничників, а й для пенсіонерів.

4. Колективно-договірне регулювання трудових відносин на залізничному транспорті України зумовлено не тільки специфікою цієї галузі економіки, складністю організації праці, а й особливостями структури управління.

5. При укладенні колективних договорів на залізничному транспорті слід закріпити рівні права всіх профспілок, що діють у галузі, щодо їх повноважень як представників працюючих на залізниці в колективних переговорах стосовно соціально-економічних питань, пільг та інших умов праці. Запропоновані загальні рекомендації щодо змісту колективних договорів на залізничному транспорті.

ВИСНОВКИ

У результаті наукового дослідження сформульовано низку висновків, рекомендацій і пропозицій, спрямованих на розуміння й удосконалення диференціації правового регулювання трудових відносин на залізничному транспорті України в сучасних умовах. Головними науковими і практичними результатами дисертаційної роботи є нижченаведені висновки.

1. Спеціальна правова регламентація трудових відносин на залізничному транспорті здійснюється з урахуванням галузевих факторів, до яких належать: а) функціонування джерел підвищеної небезпеки, з якими пов'язана основна діяльність на залізниці; б) роз'їзний характер роботи працівників поїзних бригад; в) невідповідність структури залізничного транспорту адміністративному-територіальному устрою держави.

2. Працівником залізничного транспорту за основними професіями слід вважати особу, яка досягла вісімнадцяти років, має спеціальну підготовку, належний стан здоров'я, підтверджений медичним обстеженням, відповідає кваліфікаційним вимогам, обізнана з правилами технічної експлуатації залізниці, яка уклала трудовий договір (контракт) і приступила до виконання роботи, безпосередньо пов'язаної з рухом поїздів та обслуговуванням пасажирів на залізничному транспорті загального користування.

3. Існує потреба усунення колізій між Законами України „Про залізничний транспорт” і „Про основи соціальної захищеності інвалідів” щодо обмеження при прийнятті інвалідів на роботу з метою забезпечення безпеки, пов'язаної з рухом поїздів.

4. Необхідно скасувати постанову Кабінету Міністрів „Про затвердження переліку категорій та посад працівників залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору” від 15 липня 1997 р. як таку, що не відповідає принципу верховенства права, оскільки перелік категорій і посад працівників затверджено не законом, а підзаконним актом, у якому бракує будь-якої аргументації стосовно переліку категорій посад, на які особи працевлаштовуються за контрактною формою

трудового договору. Скасування цього нормативного акта означатиме підвищення гарантій прав працівників, які обслуговують пасажирів.

5. З метою охорони здоров'я працівників і зміцнення безпеки на залізницях працівникам, робота яких пов'язана з рухом поїздів, слід законодавчо заборонити працю за сумісництвом, безпосередньо пов'язану з рухом поїздів. Пропонується ст. 15 Закону України „Про залізничний транспорт” від 4 липня 1996 р. доповнити ч. 2 такого змісту: „Працівникам, робота яких пов'язана з рухом поїздів, забороняється робота за сумісництвом в службах руху, рухомого складу, колії, паливних споруд, сигналізації та зв'язку”. Таке обмеження не можна розглядати як порушення права на свободу особистого вибору варіантів поведінки в межах об'єктивних можливостей, тому що воно спрямовано на охорону життя працівників залізниці й пасажирів.

6. До дій, що дають підстави для звільнення за втратою довір'я працівників залізничного транспорту, робота яких пов'язана з обслуговуванням пасажирів, відносяться: перевезення пасажирів без квитків, приховування вільних місць у вагонах, неодноразове використання постільної білизни, підвищення цін на предмети торгівлі та ін. Вільне місце у вагоні слід розглядати як товарну цінність, яку власник залізниці має використовувати для отримання прибутку і яку провідник вагона не вправі використовувати на власний розсуд.

7. Робочий час працівників залізниці – це встановлений нормативно-правовими актами проміжок часу, протягом якого відповідно до умов трудового договору і правил внутрішнього розпорядку їм належить виконувати трудові обов'язки, а також інші періоди, які згідно із законами та іншими нормативно-правовими актами закріплено як робочий час. До робочого часу треба віднести час: протягом якого працівники знаходяться в приміщеннях, без права відлучення з них, у стані повної готовності приступити до роботи; знаходження вдома на випадок виклику на роботу (без права виходити з дому); очікування відправлення; слідування до місця прийому або місця здавання локомотивів.

8. До працівників залізничного транспорту, робота яких пов'язана з рухом поїздів, не можна застосовувати ненормований робочий день. Зазначене пояснюється особливим характером їх трудової діяльності, зокрема, інтенсивністю, напруженістю, необхідністю підвищеної концентрації уваги тощо.

9. На залізничному транспорті існують спеціальні види часу відпочинку, що характеризуються такими особливостями: право на нього не повністю реалізується, оскільки працівник обмежений місцем відпочинку (наприклад, не може зійти із поїзда – відпочинок у поїзді); працівник відпочиває поза місцем постійного проживання (відпочинок у пункті обороту (підміни), відпочинок у поїзді); в) тривалість відпочинку не завжди конкретизована – зменшена або збільшена (відпочинок в основному пункті). Спеціальні види часу відпочинку на залізничному транспорті необхідно класифікувати за наступними критеріями: за особливостями умов праці – відпочинок в основному пункті, у поїзді, відпочинок у пункті підміни (обороту); залежно від тривалості часу він поділяється на нормальну, зменшену, збільшену.

10. До основних показників нормування праці на залізничному транспорті слід віднести запровадження нової техніки і зміну технологічних режимів роботи, устаткування й машин; скорочення передбачених у нормах регламентованих перерв у роботі; зміну вагонопотоків на станціях; зміну кількості обслуговування робочих місць; введення швидкісних поїздів.

11. В сфері залізничного транспорту слід розробити і затвердити (за погодженням з профспілками) галузеві правила внутрішнього розпорядку, в яких потрібно встановити: права та обов'язки працівників та керівників процесу праці; особливості прийняття, переведень та звільнення з роботи працівників основних професій; особливості організації праці, робочого часу і часу відпочинку й оплати праці працівників локомотивних і поїзних бригад; правові засоби стимулювання високопродуктивної праці; особливості забезпечення дисципліни праці на залізниці.

12. Характерна риса спеціального порядку дисциплінарного впливу – застосування талонів-попереджень про порушення вимог охорони праці. Цей захід: а) поширюється на працівників локомотивного господарства, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою, б) має підставою застосування порушення вимог Закону України „Про охорону праці”, правил, інструкцій та інших нормативних документів з охорони праці, технології виконання робіт, що може призвести до випадків виробничого травматизму.

13. Оскільки структура Укрзалізниці не співпадає з адміністративно-територіальним устроєм держави, на залізничному транспорті України доцільно укладати територіально-галузеві угоди, які є новим видом угод порівняно із Законом України „Про колективні договори і угоди”.

Додаток А

Таблиця 1

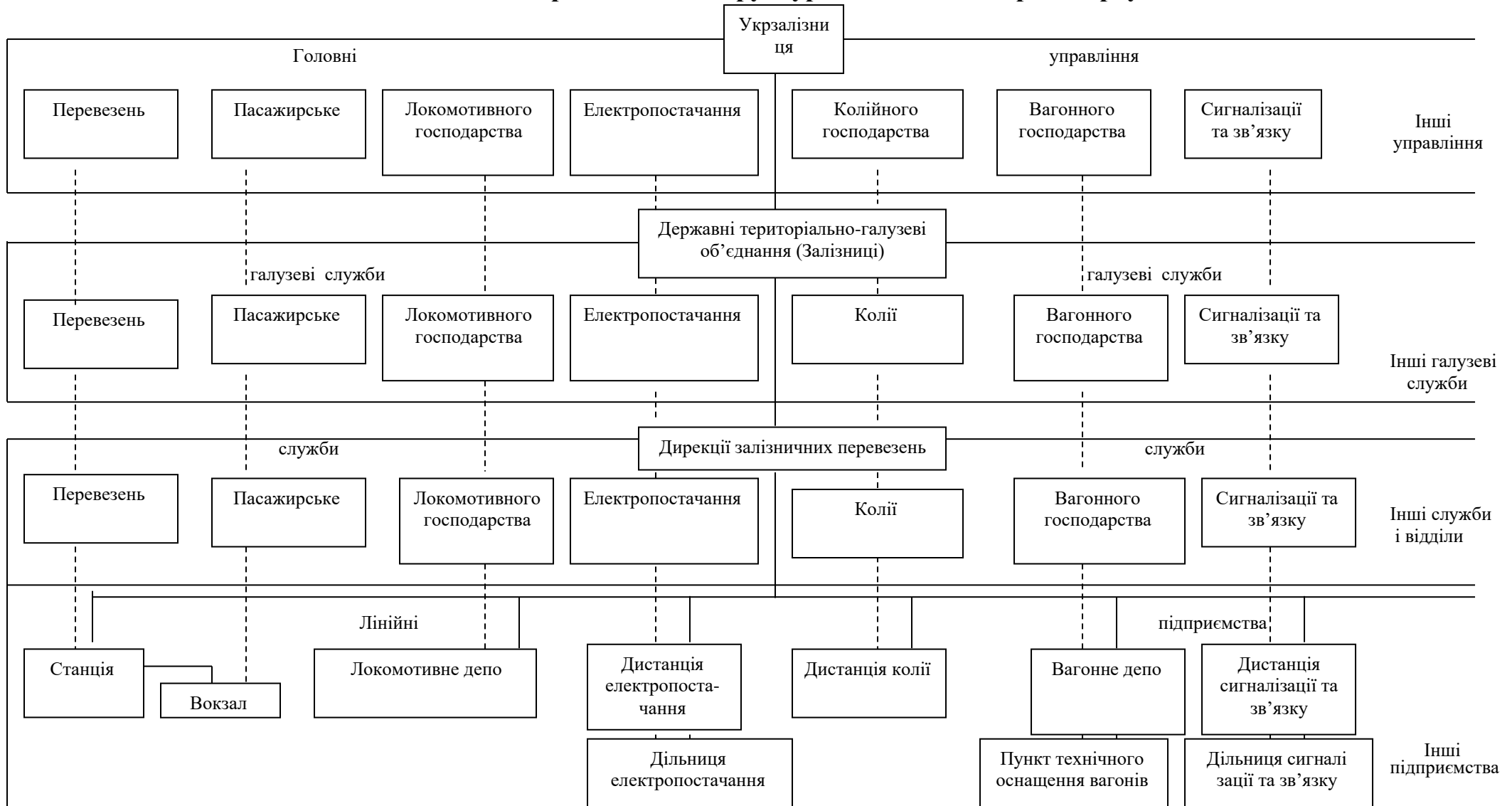
Рівні регулювання соціально-трудових відносин на залізничному транспорті

Рівні регулювання	Види угод і договорів
1. Галузевий	<p>1. Галузева угода між Міністерством транспорту та зв'язку України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2007 – 2011 роки</p> <p>2. Галузева угода між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2002 – 2006 роки, пролонгована на 2007 – 2011 роки</p>
2. Територіально-галузевий	3. Колективні договори територіально-галузевих об'єднань (наприклад, Колективний договір Державного територіально-галузевого об'єднання „Південно-Західна залізниця” на 2001 – 2005 роки (пролонгований на 2006 – 2010 роки))
3. На рівні дирекцій залізничних перевезень	4. Колективні договори дирекцій залізничних перевезень (наприклад, до Південно-Західної залізниці входять – ДН-1, ДН-2, ДН-3, ДН-4, ДН-5, де й укладаються договори)
4. На рівні галузевих служб підприємства	5. Колективні договори різних галузевих служб
5. На рівні інших відособлених структурних підрозділів	6. Колективні договори відособлених структурних підрозділів

Додаток Б

Організаційна структура залізничного транспорту

Рисунок 1



————— адміністративне підпорядкування
 - - - - - оперативно-технічне підпорядкування

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдурахманов И. И. Поощрение и дисциплинарное воздействие как средства укрепления трудовой дисциплины : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 „Трудовое право; право социального обеспечения” / И. И. Абдурахманов. – Воронеж, 1971. – 20 с.
2. Абрамова О. В. Комплексный подход к укреплению дисциплины / О. Абрамова, В. Никитинский. – М. : Юрид. лит., 1982. – 104 с.
3. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юриздат, 1977. – 336 с.
4. Алексеев С. С. Восхождение к праву. Поиски и решения / С. С. Алексеев – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : НОРМА, 2002. – 608 с.
5. Алексеев С. С. Общая теория права: В 2-х т. – Т. 2. / С. С. Алексеев. – Свердловск: Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1972. – 176 с.
6. Алексеев С. С. Общая теория социалистического права / С. С. Алексеев. – Свердловск: Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1964. – 160 с.
7. Алимов Е. А. Строительство железных дорог на Черниговщине (1864-1930 гг.) / Е. А. Алимов. – Славутич: Самиздат, 2004. – 429 с.
8. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : дис. ... канд. юрид. наук :12.00.05 / А. В. Андрушко. – Хмельницький, 2003. – 195 с.
9. Андриющенко А. Суб’єкти, предмет, моделі соціально-партнерських відносин у сфері праці / А. Андриющенко, І. Дубровський // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. – 2005. – № 3. – С. 42 – 51.
10. Афанасьев В. А. Прогрессивные формы организации труда на транспорте / В. А. Афанасьев, А. Ф. Зубкова. – М. : Транспорт, 1985. – 191 с.
11. Балюк М. Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство / М. Балюк, Г. Гончарова // Право України. – 1996. – № 11. – С. 33 – 37.

12. Барабаш О. Т. Дисципліна праці : навч. посіб. / О. Т. Барабаш. – Х. : УкрЮА, 1994. – 52 с.
13. Бегичев Б. К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве. / Б. К. Бегичев // Сб. учен. тр. Свердл. юрид. ин-та. – 1964. – Вып.2. – С. 136 – 144.
14. Білоус Ю. Колективний договір – важлива форма соціального партнерства та захисту трудових прав найманих працівників / Ю. Білоус // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. – 2007. – № 3. – С. 26 – 30.
15. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання – Прес, 2000. – 313 с.
16. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
17. Бондаренко Э. М. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения / Э. М. Бондаренко. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2004. – 226 с.
18. Бочарникова М. А. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений: теоретические аспекты / М. А. Бочарникова, Т. Ю. Коршунова // Рос. ежегод. труд. права. – 2006 – № 2 / под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб. : Изд. дом СПб. гос. ун-та; изд. юрид. фак., 2007. – 840 с.
19. Бугров Л. Ю. О способах изменения трудового договора / Л. Ю. Бугров // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення : [тези доп. і наук. повідомлень учасн. міжнар. наук. практ. конф., м. Харків, 22-23 квіт. 2009 р.] / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Нац. юрид. акад. України, 2009. – С. 16 – 26.
20. Булгакова І. В. Транспортне право України : [акад. курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / І. В. Булгакова, О. В. Клепкова. – К. : дім „Ін Юре”, 2005. – 536 с.
21. Бурак В. Я. Соціальне партнерство в Україні: проблеми становлення / В. Я. Бурак // Проблеми державотворення і захисту прав людини: [матер. III

регіон. наук. конф. (лютий 1997 р.)]. – Л. : Львів. держ. ун-т ім. І. Франка.
– 1997. – С. 184 – 187.

22. Варшавский К. М. Трудовое право СССР : учеб. / К. М. Варшавский.
– Л. : Academia, 1924. – 180 с.

23. Венедиктов В. С. Правове регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ України : наук.-практ. посіб. / В. С. Венедиктов. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 128 с.

24. Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Веренич Н. В. – Х., 2003. – 174 с.

25. Волкова О. Н. История развития советского трудового законодательства / О. Н. Волкова. – М. : Изд-во ВЮЗИ, 1986. – 63 с.

26. Галузева тарифна угода між Міністерством транспорту України, Державною адміністрацією залізничного транспорту України та галузевою профспілкою залізничників і транспортних будівельників України на 1993 рік // Рабочее слово. – 1993. – 12 июн. – С. 3 – 6.

27. Галузева угода між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2002 – 2006 роки // Магістраль. – 2002. – 29 січ.– № 6. – С. 3 – 6.

28. Галузева угода між Міністерством транспорту України, Державною адміністрацією залізничного транспорту України та галузевою профспілкою залізничників і транспортних будівельників України на 1994 рік // Рабочее слово. – 1994. – 25 июн. – С. 3 – 5.

29. Галузева угода між Міністерством транспорту України, Державною адміністрацією залізничного транспорту України та Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 1995 – 2001 роки // Залізниця. – 1995. – № 4(47). – С. 2 – 4.

30. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими

профспілками і профоб'єднаннями на 2008-2009 роки від 15.04.2008 р. //

Довідник кадровика. – 2008. – № 6(72) червн. – С. 13 – 38.

31. Гинцбург Л. Я. Правовое регулирование рабочего времени в СССР / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1966. – 304 с.

32. Глозман В. А. Трудовые права работников, совмещающих профессии и должности / В. А. Глозман. – Мн. : Беларусь, 1980. – 79 с.

33. Голованова Е. А. Переводы рабочих и служащих на другую работу / Е. А. Голованова / отв. ред. В. И. Никитинский. – М. : Юрид. лит., 1986. – 95 с.

34. Головань Т. Г. Сумісництво та суміщення професій (посад) в трудовому праві : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право соціального забезпечення» / Т. Г. Головань. – Х., 2007. – 20 с.

35. Головина С. Ю. Основания и пределы дифференциации трудового права / С. Ю. Головина // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: [Всерос. науч. конф. – Ч. 1] : // сб. матер. / под ред. Е. Б. Хохлова, В. В. Коробченко. – СПб. : СПб. гос. ун., 2001. – С. 72 – 87.

36. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права / С. Ю. Головина. – Екатеринбург : Изд-во УрГЮА, 1997. – 180 с.

37. Гончарова Г. С. Переводы и перемещения в судебной практике / Г. С. Гончарова. – Харьков : Вища шк., 1982. – 186 с.

38. Гончарова Г. С. Плюралізм профспілок і трудові відносини: вирішення питань на практиці / Г. С. Гончарова // Право України. – 1999. – №10. – С. 30–33.

39. Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. В. Гоц — Х., 2004. – 180 с.

40. Гребенщиков А. В. О совершенствовании института дисциплинарной ответственности / А. В. Гребенщиков // Рос. ежегод. труд. права. – 2005. – № 1 / под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб. : Изд. дом СПб. гос. ун-та; изд. юрид. фак., 2006. – 616 с.

41. Гусов К. Н. Ответственность по российскому трудовому праву : науч.-практ. пособ. / К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев. – М. : ТК Велби, изд-во „Проспект”, 2008. – 272 с.
42. Гусов К. Н. Трудовое право России : учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : Юристъ, 2001. – 496 с.
43. Давыдов А. В. Теоретические и методологические основы организации заработной платы на железнодорожном транспорте : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / А. В. Давыдов. – Новосибирск, 2000. – 263 с.
44. Дей М. О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Марина Олександрівна Дей. – Х., 2005. – 20 с.
45. Дей М. Основні питання стимулювання трудової активності в Україні / М. Дей // Підпр-во, госп-во і право. – 2004. – № 6. – С. 105 – 108.
46. Демин В. Работа по совместительству / В. Демин // Бухгалтер. – 2000. – №15. – С. 19 – 21.
47. Дисциплінарний статут прокуратури України від 06.11.1991 р., № 1796 // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 4. – Ст. 15.
48. Ермичева Н. Г. Дисциплинарная ответственность работников железнодорожного транспорта СССР : дис. ... канд. юрид. наук. – Л., 1977. – 182с.
49. Єрмоєнко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук. : спец. 12.00.05 „Трудове право; право соціального забезпечення” / В. В. Єрмоєнко. — Х., 1998. – 18с.
50. Железнодорожный транспорт СССР в документах коммунистической партии и советского правительства / сост. А. Напорко. – М. : Гостранс. желдор. издат., 1957. – 384 с.
51. Жернаков В. В. Договірне регулювання соціально-трудоу відносин / В. В. Жернаков // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2000. – № 4. – С. 227 – 238.

52. Зайкин А. Д. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих / А. Д. Зайкин, С. И. Шкурко. – М. : Юрид. лит., 1968. – 208 с.
53. Зайкин А. Д. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы / А. Д. Зайкин, К. С. Ремизов. – М. : НОРМА – ИНФРА, 1999. – 315 с.
54. Залізничний транспорт і метрополітен : [довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників : В. 66. – розд. 1 : Керівники] // [Електрон. ресурс] Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=>.
55. Залізничний транспорт і метрополітен : [довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників : В. 66. – розд. 2 : Робітники] // [Електрон. ресурс] Режим доступу : <http://www.uapravo.net/data/>
56. Заржицький О. Соціальне партнерство у соціально-трудовах відносинах / О. Заржицький // Право України. – 2000 . – № 11. – С. 53 – 55.
57. Збірник відомчих нормативно-правових документів з кадрових питань: вип. II. – К. : УЗ, 2002. – 400 с.
58. Збірник типових інструкцій, технічної літератури щодо технічного обслуговування пасажирських вагонів. – К. : УЗ, 2003. – 352 с.
59. Зеркалов Д. В. Довідник залізничника : у 8-ми кн. / Д. В. Зеркалов, В. С. Остапенко, М. В. Дорошенко, В. Г. та ін. ; кн. 4-та : Охорона праці / за ред. Д. В. Зеркалова. – К. : Основа, 2004. – 640 с.
60. Зеркалов Д. В. Довідник залізничника : у 8-ми кн. / Д. В. Зеркалов ; кн. 5-та : Економіка. – К. : Основа, 2006. – 616 с.
61. Иванов А. И. Дисциплина труда и ответственность по трудовому праву / А. И. Иванов. – Мурманск : Кн. изд-во, 1988. – 120 с.
62. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский – М. : Наука, 1978. – 368 с.
63. Інструкція зі статистики заробітної плати : затв. наказом Держкомстату України від 13.01.2004р., №5 // Офіц. вісн. України. – 2004. – № 4. – С. 569 – 577.
64. Інструкція провідника пасажирського вагона моторвагонного поїзда / Укрзалізниця. – К. : Поліграф сервіс, 2003. – 16 с.

65. Інструкція складача поїздів і його помічника / Укрзалізниця. – К. : Держ. амін. злізн. транспорт, – 1998. – 54 с.
66. Казановський А. В. Соціальне партнерство на ринку праці / А. В. Казановський, А. М. Колот. – Краматорськ : Нац. центр продуктивності, 1995. – 152 с.
67. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) : учеб. пособ. (МАУП). – 3-е изд., перераб. и доп. / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2001. – 310 с.
68. Каринский С. С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда / С. С. Каринский. – М. : Юрид. лит., 1966. – 223 с.
69. Каринский С. С. Основные направления в развитии советского трудового права / С. С. Каринский // Вопр. сов. соц. права. – М. : Госюриздат, 1958. – С. 167 – 251.
70. Каринский С. С. Хорзьяйственная реформа и вопросы оплаты труда / С. С. Каринский. – М. : Юрид. лит., 1966. – 223 с.
71. Карпенко Д. О. Трудове право України: курс лекцій / Д. О. Карпенко. – К. : МАУП., 1999. – 192 с.
72. Карпенко О. И. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: понятие и виды: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. И. Карпенко . – М., 2003. – 166 с.
73. Карпушин М. П. Особенности трудовых правоотношений / М. П. Карпушин. – М. : Изд-во МГУ, 1978. – 75 с.
74. Качекьян С. Ф. Правоотношения в социалистическом обществе / С. Ф. Качекьян. – М. : Юрид. лит., 1975. – 173 с.
75. Киселев И. Я. Сравнительное и международное право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
76. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учеб. / И. Я. Киселев. – М. : ТК Велби; изд-во „Проспект”, 2005. – 360 с.
77. Кленов Е. А. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии / Е. А. Кленов, В. Г. Малов. – М. : Юрид. лит., 1968. – 152 с.

78. Клепалова Ю. И. Особенности регулирования труда работников железнодорожного транспорта : автореф. дис. на сосиск. учен. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 „Трудовое право; право социального обеспечения” / Ю. И. Клепалова. – Екатеринбург, 2007. – 27 с.
79. Ключай Н. Колективний договір: особливості, переваги, правове регулювання / Н. Ключай // Юрид. жур. – 2005. – № 7. – С. 78 – 82.
80. Кодекс законів про працю України : [зі змін. та доп. станом на 20.03.2009 р.] / упоряд. В. В. Жернаков. – Х. : Право, 2009. – 208 с.
81. Кодекс законів про працю України : [наук.-практ. коментар]. – Х. : Консум, 2003. – 832 с.
82. Кодекс законів про працю України: [наук.-практ. коментар] / за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К. : Правова єдність, 2009. – 456 с.
83. Кодекс законів про працю УРСР від 10 грудня 1971 р. // Відом. Верхов. Ради Української РСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
84. Кодекс законів про працю УСРР від 15.11. 1922 р. // СУ УССР. – 1922. – № 52. – Ст. 751.
85. Козлюк І. О. Забезпечення економічної безпеки авіаційної галузі / І. О. Козлюк. – К. : Книж. вид-во НАУ, 2005. – 236 с.
86. Колективний договір Державного територіально-галузевого об'єднання „Південно-Західна залізниця” на 2006-2010 роки // Рабочее слово.– 2007. – 9-15 лип. – № 23. – С. 7.
87. Комарницький В. І. Правова природа соціального партнерства на державному та низовому рівнях / В. І. Комарницький // Держава і право : [зб. наук. пр. : Юрид. і політ. науки. – Вип. 12]. – К. : Ін-т держ. і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2001. – С. 268 – 275.
88. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова, К. Н. Гусов [и др.] ; под ред. К. Н. Гусова. – 8-е изд., пере раб. и доп. – М. : Проспект, 2009. – 992 с.

89. Комментарий к Уставу железных дорог СССР / под ред. Г. Б. Астановского. – М. : Юрид. лит., 1986. – 400 с.
90. Кондратьев Р. И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование / Р. И. Кондратьев. – Львов. : Вища шк., 1973. – 160 с.
91. Коршунов Ю. Н. Рабочее время и время отдыха / Ю. Н. Коршунов, В. П. Силаев. – М. : Юрид. лит., 1976. – 80 с.
92. Косолапова М. Колективний договір – важлива форма соціального партнерства / М. Косолапова, Д. Бережний // Юрист України. – 2003. – № 2. – С. 59 – 60.
93. Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве / О. А. Красавчиков. — М. : Госюридлит издат., 1958. — 183 с.
94. Кривопішин О. М. Столична магістраль в цифрах і фактах / О. М. Кривопішин, Г. Д. Ейтутіс. – К. : Міністерство транспорту та зв'язку України, 2006. – 102 с.
95. Кудрявцев А. П. Основные вопросы правового регулирования труда рабочих и служащих железнодорожного транспорта СССР : автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. юрид. наук. : спец. 12.00.05 „Трудовое право; право социального обеспечения” / А. П. Кудрявцев. – М., 1955. – 17 с.
96. Курс российского трудового права : Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. Е. Б. Хохлов. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2007. – 656 с.
97. Лада А. С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству: автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 „Трудовое право; право социального обеспечения” / А. С. Лада. – Владивосток, 2003. – 25с.
98. Лазор В. В. Перспективи розвитку соціального партнерства у трудовому праві України / В. В. Лазор // Актуальні проблеми держави і права : [зб. наук. пр. Вип. 30]. – О. : Юрид. літ., 2007. – С. 13 – 19.
99. Лазор В. В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий / В. В. Лазор. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2002. – 250 с.

100. Лебедев В. М. К вопросу о понятии и правовой природе депремирования рабочих и служащих / В. М. Лебедев : [доклады итог. науч. конференции юрид. фак.]. – Томск : Изд-во Том. ун-та, 1971. – С. 120 – 123.

101. Левиант Ф. М. Единство и дифференциация советского трудового права / Ф. М. Левиант // Вестн. ЛГУ. – 1958. – № 23. – С. 146 – 151.

102. Левицкий А. И. Трудовые права работников железнодорожного транспорта: справ. пособ. / А. И. Левицкий. – М. : Профиздат, 1973. – 136 с.

103. Лесько В. С. І трудові права відновлено, і до зарплати добавлено / В. С. Лесько // Вісник профспілки. – 2010. – 12 берез. – № 4-5. – С. 1

104. Лесько В. С. Особливості колдоговірної кампанії 1999 року / В. С. Лесько // Вісн. профспілки. – 1999. – 12 лют. – С. 7.

105. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1989. – 264 с.

106. Лившиц Р. З. Трудовой договор / Р. З. Лившиц, Б. М. Чубайс. – М. : Наука, 1986. – 51с.

107. Липинский Д. А. Проблемы юридической ответственности / Д. А. Липинский / под ред. Р. Л. Хачатурова. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2003. – 387 с.

108. Лосиця І. О. Колективний договір в умовах переходу до ринкової економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 „Трудовое право; право соціального забезпечення” / І. О. Лосиця. – Х. – 1997. – 24 с.

109. Лукашевич В. М. Економіка та організація праці на морському транспорті : навч. посіб. / В. М. Лукашевич. – О. : Видавництво ОНМУ, 2003. – 326 с.

110. Лунц М. Г. Из истории фабричного законодательства, фабричной инспекции и рабочего движения в России : Сб. ст. / М. Г. Лунц. – М. : Тип. „Печатное дело”, 1909. – 384 с.

111. Лушников А. М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения (цивилистическое исследование) : учеб. пособ. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Н. Тарусина. – Ярославль : ЯрГУ, 2008. – 432 с.

112. Лушников А. М. Проблемы общей части Российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследования : автореф. дис. на сосиск. учен. степени д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / А. М. Лушников. – М., 2004. – 32 с.

113. Лушникова М. В. Курс трудового права: В 2-х т. – Т. 2. / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – М. : Проспект Велби, 2004. – 608 с.

114. Лушникова М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / М. В. Лушникова. – М., 1997. – 363 с.

115. Малинин В. И. Укрепление дисциплины труда – важный фактор повышения эффективности производства / В. И. Малинин, И. Я. Мясников // Производительность труда: факторы и резервы роста. – М. : Экономика, 1971 – С. 145 – 162.

116. Мацюк А. Р. Правові питання зміцнення трудової дисципліни на сучасному етапі / А. Р. Мацюк. – К. : Наук. думка, 1973. – 167 с.

117. Методичні рекомендації щодо застосування підсумованого обліку робочого часу і затв. наказом Мінпраці та соцполітики України від 19.04.2006 р. // Праця і зарплата. – 2006. – № 16. – С. 4, 5.

118. Міщенко М. І. Залізничні мости України (економічний аспект) / М. І. Міщенко – Дніпропетровськ-Ніжин : „Аспект-Поліграф”, 2005. – 168 с.

119. Мухамедов Г. А. Железнодорожный транспорт в экономике СССР / Г. А. Мухамедов. – М. : „Знание”, 1986. – 40 с.

120. Муцинова Н. А. Коллективный договор и соглашение как формы социального партнерства в сфере труда / Н. А. Муцинова // Правоведение. – 2000. – № 1. – С. 104 – 112.

121. На транспорт // Железнодорожный транспорт СССР в документах коммунистической партии и советского правительства / сост. А. Напорко. – М. : Гостранс. желдор. издат., 1957. – С. 78 – 80.

122. Надворная Н. М. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений на железнодорожном транспорте : [на матер. Дальневост. ж/д – филиала ОАО „РЖД” : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05] / Н. М. Надворная. – Хабаровск, 2006. – 196 с.

123. Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. М. Неумивайченко. – Х., – 2002. – 220 с.

124. Никитинский В. И. Вопросы унификации норм советского трудового права, регулирующих условия труда работников различных отраслей народного хозяйства / В. И. Никитинский // Трудовое право в свете решений XXI съезда КПСС : сб. ст. – М. : Изд-во АН СССР, 1960. – С. 194 – 203.

125. Нуртдинова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование в современной России / А. Ф. Нуртдинова. – М. : Юристъ, 1998. – 317 с.

126. О введении военного положения на всех железных дорогах : [Указ Президии Верховного Совета от 15.04.1943г.] // [Электрон. ресурс] Режим доступа : <http://www.worklib.ru/laws/ussr/10012285.php>.

127. О введении военного положения на железных дорогах : декрет СНК РСФСР от 28.11.1918 г. // СУ. – 1918. – № 86. – Ст. 895.

128. О возвращении на транспорт квалифицированных рабочих и служащих из учреждений и организаций : [пост. СР и КО от 05.03.1920 г.] // СУ. – 1920. – № 17. – Ст. 98.

129. О всеобщей трудовой повинности : декрет СНК РСФСР от 29.01.1920 г. // СУ РСФСР. – 1920. – № 8. – Ст. 49.

130. О заключении коллективных договоров на предприятиях : [пост. Совмина СССР от 04.02.1947 г., № 226] // Сб. законодат. актов о труде. – М. : Юрид. лит., 1964. – 844 с.

131. О заработной плате и нормировании труда работников железнодорожного транспорта : [пост. СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 08.07.1933 г.] // СЗ СССР. – 1933. – № 41. – Арт. 242.

132. О заработной плате поездных и маневровых бригад железнодорожного транспорта в военное время : [пост. СНК и ЦК ВКП(б) от 16.03.1942 г.] // СП. – 1942. – № 2. – Ст. 19.

133. О надбавках по выслуге лет работникам железнодорожного транспорта : [приказ МПС СССР от 25.07.1949 г., № 276/Ц] // О преимуществах и льготах для работников железнодорожного транспорта [сб. законов, постановлений и приказов МПС СССР.] – М., Гострансжелдориздат, 1952. – 188 с.

134. О нормах оплаты труда железнодорожников, категории служащих и восьмичасовом рабочем дне во всех отраслях труда железнодорожников : декрет СНК РСФСР от 11.12.1917 г. // СУ. – 1917. – № 8. – Ст. 116.

135. О повышении продуктивности труда в промышленности и на транспорте : [пост. Совета труда и обороны СССР от 18.05.1926 г.] // СЗ СССР. – 1926. – № 35. – Ст. 262.

136. О порядке оплаты работников локомотивных бригад при работе на локомотивах разных видов тяги, серий и при обслуживании поездов разного вида движения : [пост. Госкомтруда СССР по вопросам труда и зарплаты и Секретариата ВЦРПС от 12.12.1966 г., № 18/30] // Бюл. Госкомтруда. – 1967. – № 2. – С. 5.

137. О премировании железнодорожных работников и совместительстве работы на транспорте с работой в других предприятиях и учреждениях : [пост. СНК СССР от 20.04. 1934 г.] // СЗ. – 1934. – № 21. – Ст. 172.

138. О применении в судебной практике основ законодательства Союза ССР и союзных республик : [пост. Пленума Верхов. Суда СССР от 19.10. 1971 г., № 6] // Бюл. Верхов. Суда СССР. – 1974. – № 3.

139. О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора : [пост. Пленума

Верхов. Суда СССР от 26.04.1984 г., № 3] // Бюл. Верхов. Суда СССР. – 1988. – № 3. – Ст. 11. – С измен.

140. О профессиональном обучении взрослых, включая инвалидов : [рекомендация МОТ от 1950 г., №88] // Конвенции и рекомендации, принятые Междунар. Конфедерацией Труда. – Т. 1 : Международное бюро труда. – Женева : Междунар. Бюро Труда, 1991. – С. 1015.

141. О рабочем времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта и метрополитенов : [положение утв. пост. Держкомтруда СССР и ВЦРПС от 03.11.1960 г., №1249/28] // Бюл. Госкома СМ СССР по вопросам труда и зарплаты. – 1961. – № 1. – С. 66.

142. О рабочем времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта [Инструкция НКП СССР от 27.09. 1930 г.] // Известия НКТ. – 1930. – № 28. – С. 4.

143. О рабочем времени и отдыхе работников железнодорожного транспорта : [пост. СНК СССР от 21.08.1930 г.] // СЗ СССР. – 1930 г. – № 43. – Ст. 443.

144. О системе заработной платы рабочих депо, мастерских и заводов, находящихся в ведении дорог : [соглашение НКПС та ЦК железнодорожного транспорта от 09.10.1931 г.] // Гудок. – 1931. – 9 окт. – С. 4.

145. О сокращении штатов, увеличении оплаты труда и установлении продолжительности рабочего дня : [пост. СНК СССР от 10.10.1922 г.] // СУ. – 1922. – № 64. – Ст. 826.

146. Об оплате труда рабочих на текущем ремонте вагонов без отцепки : [соглашение НКПС та ЦК железнодорожного транспорта от 01.08.1932 г.] // Гудок. – 1932. – 4 авг. – С. 5.

147. Об оплате труда рабочих пути : [соглашение НКПС та ЦК ж/д от 03.08.1932 г.] // Гудок. – 1932. – 3 авг. – С. 3.

148. Об утверждении нагрудных знаков „Отличный паровозник”, „Отличный движенец”, „Отличный путеец”, „Отличный связист”, „Отличный вагонник”, „Отличный строитель”, „Отличный административный работник” :

[Указ Президиума ВС СССР от 22.09.1943 г.] // [Электрон. ресурс]

Режим доступа : <http://www.worklib.ru/laws/ussr/10012275.php>.

149. Оплата труда железнодорожников / Ю. М. Басов, Я. П. Карцев, М. И. Лебедева, М. В. Мешенберг. – М. : Транспорт, 1973. – 416 с.

150. Организация, нормирование и оплата труда на железнодорожном транспорте : учеб. для вузов / под ред. Ю. Д. Петрова, М. В. Белкина. – М. : Транспорт, 2000. – 279 с.

151. Організація і оплата праці потребують удосконалення // Вісн. профспілки залізничників і транспортних будівельників України. – 2007. – № 10. – 31 трав.– С. 1, 2.

152. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде от 15 июля 1970 г. // Вед. Верхов. Совета СССР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.

153. Панкин М. Е. Совмещение профессий и должностей / М. Е. Панкин. – М. : Юрид.лит., 1984. – 112с.

154. Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров / А. С. Пашков. – Л : Изд-во ЛГУ, 1966. – 308с.

155. Перелік робіт з підвищеною небезпекою: [затв. наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 р., № 15] // Офіц. вісн. України. – 2005. – № 8. – Ст. 455.

156. Пилипенко П. Д. Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: [матер. наук.-практ. конф.; Запоріжжя, 25-26 черв. 2004 р.] / за заг. ред. В. С. Венедиктова. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 340 с.

157. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. – К. : Т-во “Знання”, КОО, 2003. – 146 с.

158. Підготовка кадрів [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://www.uz.gov.ua/?m=policy.prepemp&lng=uk>.

159. Поляков А. В. Общая теория права. Проблемы интерпритации в контексте коммуникативного подхода : курс лекций / А. В. Поляков. – СПб. : Изд. дом СПб. гос. ун-та, 2004. – 864 с.

160. Потапова Н. Д. Дифференціація в правовому регулюванні труда работников залізничного транспорту : автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 „Трудовое право; право социального обеспечения” / Н. Д. Потапова. – М., 2007. – 32 с.

161. Правила технічної експлуатації залізниць України. – Хмельницький : Мінтранс України, 2007. – 127 с. – Із змін.

162. Правова система України: історія, стан та перспективи : у 5-ти т. – Т. 1 : Методологічні та історико-теоретичні проблеми формування і розвитку правової системи України / за заг. ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. – Х. : Право, 2008. – 728 с.

163. Применение законодательства, регулирующего дисциплину труда рабочих и служащих / [З. К. Симорот, А. Р. Мацюк, Е. А. Монастырский, Н. И. Данченко]. – К. : Наук. думка, 1980. – 235 с.

164. Про дисциплінарний статут митної служби України : Закон України від 06.09. 2005 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. – № 42. – Ст. 467.

165. Про дисципліну працівників залізничного транспорту : [положення затв. пост. КМУ від 26.01.1993 р., № 55] // Зібр. пост. Уряду України. – 1993. – № 4 – 5. – Ст. 71.

166. Про залізничний транспорт України : Закон України від 04.07.1996 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 40. – Ст. 183.

167. Про засади запобігання та протидії корупції : Закон України від 11.06.2009 р. // Офіц. вісн. України. – 2009. – № 53. – Ст. 15 – 25.

168. Про затвердження Державної цільової програми реформування залізничного транспорту на 2010 – 2015 роки : [постанова КМУ від 16.12.2009 р., № 1390] // Урядовий кур'єр. – 2010. – № 2. – 06 січ. – С. 12.

169. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх : [наказ М-ва охорони здоров'я України від 31.03.1994 р., № 46] // Законодавство України про охорону праці : у 3-х т. – Т. 3. – К. : Основа, 1995. – 576 с.

170. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок : [наказ М-ва охорони здоров'я України від 29.12.1993 р., № 256] // Законодавство України про охорону праці : у 3-х т. – Т. 3. – К. : Основа, 1995. – 576 с.

171. Про затвердження Переліку категорій та посад працівників залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору : [пост. КМУ від 15.07.1997 р., № 764] // Офіц. вісн. України. – 1997. – № 29. – С. 59, 60.

172. Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок : [наказ М-ва охорони здоров'я України від 23.07.2002 р., № 280, затв. пост. КМУ від 23.05.2001 р., № 559] // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 21. – Ст. 950.

173. Про затвердження Положення про виплату винагороди за підсумками роботи за рік : [наказ Укрзалізниці від 23.12.2003 р., № 327-Ц] // Магістраль. – 2004. – № 3. – 20 січ.

174. Про затвердження Положення про умови оплати праці працівників залізничного транспорту : [наказ Укрзалізниці від 12.03.2009 р., № 171-Ц]. – К. : Алькор, 2009. – 112 с.

175. Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики : [пост. КМУ від 07.06.1999 р., № 992] // Офіц. вісн. України. – 1999. – № 23. – Ст. 1057.

176. Про затвердження Порядку проведення обов'язкових попередніх та психіатричних оглядів і Переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи, яка проводить цю

діяльність, або оточуючих : [пост. КМУ від 27.09.2000 р., № 1465]

// Офіц. вісн. України. – 2000. – № 39. – Ст. 1656.

177. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р.
// Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – №36. – Ст. 361. – Із змін.

178. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 р.
// Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – № 24. – Ст. 170. – Із змін.

179. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121. – Із змін.

180. Про основу соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21.03.1991 р. // Законодавство України про соціальний захист населення. – К. : КНТ, 2005. – С. 181 – 196. – Із змін.

181. Про особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників залізничного транспорту і метрополітенів, безпосередньо пов'язаних із забезпеченням безпеки руху поїздів і обслуговуванням пасажирів : [наказ Укрзалізниці від 10.03.1994 р.]
// Магістраль. – 1994. – № 15. – 18 квіт.

182. Про перелік робіт (послуг), що належать до основної діяльності залізничного транспорту, та Порядок розподілу доходних надходжень від основної діяльності залізничного транспорту : [пост. КМУ від 16.02.1998 р., № 173] // Зб. уряд. норм. актів України. – 1998. – № 8. – Ст. 176.

183. Про перелік робіт, де є потреба у професійному доборі : [наказ Держкомохоронпраці України від 23.09.1994 р., № 263/121] // Законодавство України про охорону праці : у 3-х т. – Т.3. – К. : Основа, 1995. – С. 348 – 351.

184. Про порядок вивчення та перевірки знань нормативних актів щодо безпеки руху поїздів : [наказ М-ва транспорту України від 17.05.1997 р., № 180] // Офіц. вісн. України. – 1997. – № 40. – С. 72, 73.

185. Про порядок оплати простоїв та браку : [пост. ВУЦВК і Раднаркому УСРР від 04.06.1932 р.] // ЗУ УСРР. – 1932. – № 14-15. – Ст. 110.

186. Про порядок проведення атестації керівних, інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів підприємств і організацій залізничного

транспорту України : [положення, затв. наказом М-ва транспорту України від 16.04.1996 р., № 127] // Зб. відом. норм.-прав. документів з кадрових питань. – К. : УЗ, 2002. – С. 52–58.

187. Про практику розгляду судами трудових спорів : [пост. Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 р., № 9] // Пост. Пленуму Верхов. Суду України (1963 — 2000) : Офіц. вид. : У 2-х т. / За заг. ред. В. Ф. Бойка. — К. : вид-во А.С.К., 2000. – Т. 1 : Роз'яснення Пленуму Верхов. Суду України із загальних питань судової діяльності. – Т. 2 : Роз'яснення Пленуму Верховного Суду у цивільних справах. – 328 с.

188. Про режим роботи та оплату праці провідників вагонів у пасажирському господарстві : [пост. Президії Ради профспілки залізничників і транспортних будівельників від 27.01.2005 р.] // Магістраль. – 2005. – № 9. – 1 лют. – С. 4.

189. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : [постанова КМУ від 03.04.1993 р., № 245] // Зак-во України про працю : зб. норм. актів : У 3-х кн. / упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К. : Істина, 1999. – Кн. 1 : Загальні положення. Зайнятість та працевлаштування громадян. Трудовий договір. Підготовка та підвищення кваліфікації працівників : [станом на 25.05.1999 р.]. – 704 с.

190. Про розвиток соціального діалогу в Україні : [Указ Президента України від 29.12.2005 р.] // Уряд. кур'єр. – 2006. – 25 січ.

191. Про схвалення Стратегії розвитку залізничного транспорту на період до 2020 р. : [розпорядження КМУ від 16.12.2009 р., № 1555-р] // Урядовий кур'єр. – 2010. – № 5. – 13 січ. – С. 10.

192. Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами та організаціями : Закон СРСР від 17.06. 1983 р., № 9500- X // ВВР СРСР. – 1983. – № 25. – Ст. 382.

193. Про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : [положення, затв. наказом М-ва праці України від 28.06.1993 р., № 43] // Законодавство України про працю : зб.

норм. актів : У 3-х кн. / упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К. : Істина, 1999. – Кн. 1 : Загальні положення. Зайнятість та працевлаштування громадян. Трудовий договір. Підготовка та підвищення кваліфікації працівників : [станом на 25.05.1999 р.]. – 704 с.

194. Проект Трудового кодексу України № 1108 в ред. від 10.12.2009 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2009_12_10/an/3/JF0US00W.

195. Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. вид. 3-тє, перероб. і доп. / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 2002. – 528 с.

196. Процевский А. И. Зароботная плата и эффективность общественного производства / А. И. Процевский. – Харьков : Вища шк., 1975. – 169 с.

197. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1972. – 288 с.

198. Процевский А. И. Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1979. – 224 с.

199. Процевский А. И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву / А. И. Процевский. – М. : Госюриздат, 1963. – 254 с.

200. Пятаков А. В. Укрепление трудовой дисциплины (правовые проблемы) / А. В. Пятаков. – М. : Наука, 1979. – 216 с.

201. Рабинович-Захарин С. Л. Единство и дифференциация советского трудового права: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / С. Л. Рабинович-Захарин. – М., 1948. – 198 с.

202. Рабинович-Захарин С. Л. Единство и дифференциация советского трудового права / С. Л. Рабинович-Захарин // Сов. гос-во и право. – 1948. – № 3. – С. 102, 103.

203. Развитие советского железнодорожного транспорта : [учебн. пособ. для вузов и техникумов] / А. Г. Мушруб, Б. П. Гусаров, Д. В. Залужная и др. ; под ред. А. Г. Мушруба. – М. : Транспорт, 1984. – 255 с.

204. Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці :

[затв. наказом М-ва праці та соцполітики України від 10.10.1997 р., № 7]

// Людина і праця. – 1997. – № 12. – С. 27, 28.

205. Рекомендації щодо преміювання працівників залізниць від 12.12.2003 р., № Ц – 1/291 // Магістраль. – 2004. – № 3 – 20 січ. – С. 3.

206. Рішення КС України у справі за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства „Всеукраїнський Акціонерний Банк” щодо офіційного тлумачення положень п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України, ч. 1, 3 ст. 2, ч. 1 ст. 38 КпАП України (справа про відповідальність юридичних осіб) від 30.05.2005 р., № 7-рп // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 24. – Ст. 1076.

207. Рішення КС України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття "професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації", використаного в абз. 6 ч. 1 ст. 43-1 КЗпП України (справа про профспілку, що діє на підприємстві) від 29.10.1998 р., № 14-рп // Офіц. вісн. України від 26.11.98. – 1998. – № 45. – Ст. 1675.

208. Романов А. Є така служба! Охорона праці / А. Романов // Рабочее слово. – 2006. – № 31. – 12 – 18 авг. – С. 2.

209. Самойлов В. Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / В. Г. Самойлов. – М., 2006. – 177 с.

210. Сборник документов по истории уголовного законодательства СССР и РСФСР 1917-1952 гг. / под ред. И. Т. Голякова. – М. : – 1953. – 534 с.

211. Сборник нормативных актов о транспорте : в 2-х частях / под ред. Н. А. Баженова, К. С. Павлицева. – М. : Юрид. лит., Ч. 1. – 1983. – 688 с.

212. Сборник постановлений и распоряжений по труду [для железнодорожников] / сост. В. Н. Изволенский ; 2-е перераб. изд. – М. : Трансжелдориздат, 1939. – 269 с.

213. Сборник постановлений и распоряжений по труду [для работников жел./дор. транспорта] / состав. К. К. Николаев. – М. : Трансжелдориздат, 1950. – 348 с.

214. Семигин Г. Ю. Социальное партнерство в современном мире / Г. Ю. Семигин. – М. : Мысль, 1996. – 208 с.

215. Синчук С. М. Трудове право України: акад. курс : [підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак [та ін.] / за ред. П. Д. Пилипенка. – [2-е вид., перероб. і доп.] – К. : Вид. дім „Ін-Юре”, 2006. – 544 с.

216. Сімутіна Я. В. До питання про поняття заробітної плати / Я. В. Сімутіна // Часопис Київ. ун-ту права. – 2004/1. – С. 75 – 81.

217. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм / Г. С. Скачкова. – М. : МГИУ, 2003. – 374 с.

218. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Изд-во БЕК, 1998. – 600 с.

219. Смирнов В. Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии / В. Н. Смирнов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1980. – 157 с.

220. Смирнов В. Н. Дисциплина труда в СССР (социальные и правовые проблемы) / В. Н. Смирнов. – Л. : Изд. ЛГУ, 1972. – 120 с.

221. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. – М. : Юрид. лит., 1977. – 216 с.

222. Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР / О. В. Смирнов. – М. : Юрид. лит., 1964. – 210 с.

223. Снигирева И. О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства / И. О. Снигирева // Сов. гос-во и право. – 1964. – №11. – С. 81 – 91.

224. Советское трудовое право : учеб. / под ред. А. Д. Зайкина. – М. : Юрид. лит., 1979. – 582 с.

225. Советское трудовое право : учеб. / под ред. А. С. Пашкова. – М. : Юрид. лит., 1976. – 576 с.

226. Сонин М. Я. Социалистическая дисциплина труда. (Проблемы формирования) / М. Я. Сонин. – М. : Профиздат, 1977. – 256 с.
227. Ставцева А. И. Трудовой договор / А. И. Ставцева, О. С. Хохрякова. – М. : Юрид. лит., 1983. – 176 с.
228. Стальгевич А. К. Некоторые вопросы теории социалистических правоотношений / А. К. Стальгевич // Сов. гос-во и право. – 1957. – № 2. – С. 3 – 8.
229. Статут о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР : / утв. пост. СМ СССР от 31.07.1964 г. // СП СССР. – 1964. – № 13. – Ст. 91.
230. Статут о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР : / утв. пост. СМ СССР от 07.08.1985 г. // СП СССР. – 1985. – № 24 – Ст. 123.
231. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – 176 с.
232. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование : [ч. II : Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий] / Л. С. Таль. – Ярославль: Тип. Губерн. Правления, 1918. – 198 с.
233. Типові правила внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України : затв. наказом міністра освіти України від 20.12.1993 р., № 455 // Законодавство України про працю : Зб. норм. актів : У 3-х кн. / упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К. : Істина, 1999. – Кн. 3 : Охорона праці. Трудова дисципліна. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору. Особливості регулювання праці деяких категорій працівників. Трудові спори. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю : [станом на 25.05.1999 р.]. – 704 с.
234. Титаренко Н. М. Особенности правового регулирования условий труда работников железнодорожного транспорта: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. / Н. М. Титаренко. – М., 1992. – 213 с.

235. Толкунова В. Н. Дифференциация правового регулирования женского труда / В. Н. Толкунова // Сов. гос-во и право. – 1968. – № 11. – С.45 – 52.

236. Транспортне право України : навч. посіб. / Е. Ф. Демський, В. К. Гіжевський [та ін.] ; за заг. ред. В. К. Гіжевського, Е. Ф. Демського. – К. : Атіка, 2008. – 292 с.

237. Труд на железнодорожном транспорте / Г. В. Котов, Н. Н. Кулагин, В. Д. Скороходов [и др.] ; под ред. В. Д. Скороходова. – М. : Транспорт, 1981. – 207 с.

238. Трудове право України : акад. курс. / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана [та ін.] ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. – К. : Вид-во А.С.К., 2004. – 608 с.

239. Трудове право України : підруч. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.

240. Трудове право України: [навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак [та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Вид. дім „Ін Юре”, 2003. – 536 с.

241. Трудове право України: акад. курс. [підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак [та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – [2-е вид., перероб. і доп.]. – К. : Вид. дім „Ін Юре”, 2006. – 544 с.

242. Трудове право України: курс лекцій / за ред. П. Д. Пилипенка. – Л. : Вільна Україна, 1996. – 159 с.

243. Трудовое право : учебн. [изд. 3-е, перераб. и доп.]. – М. : Проспект, 1999. – 512 с.

244. Трудовое право в вопросах и ответах: учеб.-справ. пособ. / под ред. В. В. Жернакова. – Харьков : Одиссей, 2000. – 624 с.

245. Трудовое право на железнодорожном транспорте / под ред. Я. Г. Збрижера. – М. : изд. ЦК союза железнодорожников, 1933. – 444 с.

246. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 „Трудове право; право соціального забезпечення” / Г. А. Трунова. – Х., 2008. – 20 с.

247. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 „Трудове право; право соціального забезпечення” / О. А. Трюхан. – О., 2006. – 20 с.

248. Угода з тарифів, трудових і соціальних гарантій між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілкою залізничників і транспортних будівельників на 1992 рік // Рабочее слово. – 1992. – 28 мар. – С. 5.

249. Уржанов В. Віхи історії профспілкового руху на залізницях України / В. Уржанов // Магістраль. – 2005. – 29 лист. – № 124. – С. 11.

250. Устав о дисциплине рабочих и служащих железнодорожного транспорта СССР от 04.06.1933 г. / СЗ. – 1933. – № 35. – Ст. 206.

251. Філософія : [навч. посіб. для гуманіт. спец. вузів] / І. Ф. Надольний, В. П. Андрущенко, І. В. Бойченко [та ін.] ; за заг. ред. І. Ф. Надольного. – К. : Вікар, 1997 – 579 [4]с.

252. Хабаров В. Дебет – Кредит / В. Хабаров // Галицькі контракти – 2008. – №8. – 25 лют. – С. 4.

253. Хачатуров Р. Л. Общая теория юридической ответственности : / Р. Л. Хачатуров. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2007. – 950 с.

254. Хуторян Н. М. Удосконалення правового регулювання питань відповідальності в проекті Трудового кодексу України // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи : [матер. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 25-26 черв. 2004 р.] / за заг. ред. В. С. Венедиктова. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – С. 31 – 36.

255. Цитульский В. Ф. Коллективный договор в современный период : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. / В. Ф. Цитульский. – М., 1993. – 195 с.

256. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 „Трудовое право; право соціального забезпечення” / Г. І. Чанишева. – О., 2001. – 32 с.

257. Чанишева Г. І. Організаційно-правові форми соціального діалогу в сфері праці / Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. – Вип. 30. – О. : Юрид. літ., 2007. – С. 40 – 45.

258. Шебанова А. И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи / А. И. Шебанова // Сов. гос. и право. – 1970. – № 5. – С. 121 – 125.

259. Шебанова А. И. Коллективный договор на современном этапе / А. И. Шебанова // Сов. гос-во и право. – 1976. – № 11. – С. 52 – 60.

260. Шебанова А. И. Право и труд молодежи / А. И. Шебанова. – М. : Юрид. лит., 1973. – 223 с.

261. Шельмагин И. И Фабричное – трудовое законодательство в России (вторая половина XIX века) / И. И. Шельмагин. – М. : Юрид. изд-во МЮ СССР, 1947. – 188 с.

262. Шкурко С. И. Премирование рабочих в промышленности (правовые вопросы) / С. И. Шкурко. – М. : Госюриздат, 1963. – 94 с.

263. Щодо роз'яснення нормативів робочих місць для працевлаштування інвалідів підприємствами залізничного транспорту : [лист Фонду України соц. захисту інвалідів від 10.10.2001р., №06ю-274/1307-381р.] // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://www.nau.kiev.ua>.

264. Щукин А. С. Правовой статус медицинских работников по трудовому законодательству Украины: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. С. Щукин. – Одесса, 2005. – 211 с.

265. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : автореф. дис. ...
канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 „Трудове право; право соціального
забезпечення” / А. М. Юшко. – Х., 2002. – 20 с.

266. Ярошенко О. М. Теоретичні і практичні проблеми джерел трудового
права України / О. М. Ярошенко. – Х. : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006.
– 456 с.

