

Література

1. Самойлович П.Д. Договоры морской перевозки по советскому праву.– М.: Мор. транспорт, 1952.– 232 с.
2. Гусаков А.Г. Железнодорожное право по законодательству СССР.– М.: Транспечать НКПС, 1929.– 344 с.
3. Постанова Кабінету Міністрів "Про затвердження Статуту залізниць України" від 06 квітня 1998 р. № 457 // Офіційний вісник України.– 1998.– № 14.– Ст. 548.

УДК 349.2:656(045)

Вишновецька С.В.,
к. ю. н., доцент,

Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ДО ПИТАННЯ ПРО ДОЦІЛЬНІСТЬ ГАЛУЗЕВОЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ТРАНСПОРТНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

Однією з особливостей розвитку науки трудового права є полярність підходів і поглядів щодо вирішення більшості проблем трудового права. Зокрема, щодо збереження диференціації у правовому регулюванні трудових відносин різних категорій працівників, відсутності системності у відборі категорій працівників, розуміння співвідношення загального і особливого (єдності і диференціації) в регулюванні трудових відносин. Отже, реформування трудового законодавства з-поміж інших повинно вирішити таку одну з найбільш дискусійних проблем, як диференціація правового регулювання праці. Книга четверта проекту Трудового кодексу України присвячена особливостям регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців, в якій окремі глави визначають особливості праці працівників із сімейними обов'язками, особливості праці молоді, особливості регулювання трудових відносин за участю юридичної особи – суб'єкта малого підприємництва, фізичної особи – підприємця, особливості праці працівників за трудовим договором з роботодавцем – фізичною особою, особливості трудових відносин членів виробничих кооперативів. Як бачимо, законодавець застосував лише суб'єктний критерій диференціації, пов'язаний з особливостями суб'єктів трудових правовідносин.

Водночас зовсім проігноровано галузевий критерій диференціації, що дозволяє відтворити відмінності у правовому регулюванні праці

працівників залежно від галузі виробництва чи діяльності зокрема, транспортної.

До речі, Трудовий кодекс Республіки Білорусь, який схвалений Радою Республіки 30 червня 1999 року і підписаний Президентом Республіки 26 липня 1999 року містить главу 27, якою передбачено особливості регулювання праці працівників окремих галузей економіки і окремих професій.

Отже, в проекті ТК України необхідно визначити підстави введення диференціації правового регулювання трудових відносин, якими можуть бути лише усталені, об'єктивно існуючі відмінності, що перешкоджають використанню повністю або частково загальних норм, які вимагають урахування і встановлення певних умов реалізації норм трудового законодавства.

Вважаємо, що диференціація в трудовому праві – це результат вираження в його нормах того стабільного особливого, що є в трудових відносинах. Таке розуміння диференціації дозволяє відрізнити її від особливостей, властивих суб'єктам трудових відносин, самій праці, умовам, у яких вона здійснюється. Цьому повинно сприяти однозначне розуміння співвідношення "відмінностей" і "особливостей". Особливість у трудовому праві – не будь-яка відмінність (у т.ч. індивідуально-приватна), а тільки відмінність на підставі усталених, об'єктивно існуючих ознак, характерних для даного явища, об'єкта, умов тощо, у тому числі – для трудових відносин певних категорій працівників.

До об'єктивних критеріїв диференціації у правовому регулюванні праці працівників транспортної галузі можна віднести особливий характер праці, особливі умови праці окремих категорій працівників, пов'язаних або не пов'язаних із джерелом підвищеної небезпеки, тобто безпосереднім управлінням транспортним засобом, його обслуговуванням; шкідливі та (або) важкі умови праці; інтенсивність праці. Використання галузевого критерію диференціації дозволяє виділити особливості порядку прийняття на роботу, допуску до роботи осіб, безпосередньо пов'язаних з рухом і обслуговуванням транспортних засобів, режиму робочого часу і часу відпочинку, дисциплінарної відповідальності працівників транспорту тощо.

Зокрема, робота працівників льотного складу авіації супроводжується впливом різноманітних шкідливих факторів: вібрації, шуму, перевантаження, електромагнітного та радіаційного випромінювання, високих та низьких температур, психоемоційного напруження, ізолюваністю повітряного судна. Причому з кожним новим поколінням літаків агресивність перелічених факторів зростає. Технічний розвиток

авіації супроводжується не тільки ускладненням управління повітряним судном, але й різким зростанням екстремальних впливів на людину, що виникають у зв'язку зі зміною льотно-технічних параметрів польоту (прискорення, невагомість, шум, вібрація тощо) та умов навколишнього середовища: перепади атмосферного тиску та температури, недостатня кількість кисню, електричні розряди тощо. До працівників льотного складу авіації висуваються високі вимоги щодо здійснення ними професійної діяльності. Діяльність у цивільній авіації висуває підвищені вимоги щодо сумлінного, точного і своєчасного виконання працівниками своїх службових обов'язків.

Особливістю трудової діяльності членів екіпажу повітряного судна є та обставина, що вони експлуатують авіаційну техніку, яка становить джерело підвищеної небезпеки і вимагає від осіб, які з нею працюють, такого обсягу та рівня знань, умінь, професіоналізму, кваліфікації, стану здоров'я тощо, сукупність яких повинна відповідати характеру виконуваних цими особами функцій. До цієї категорії працівників висуваються високі вимоги щодо придатності за станом здоров'я: гостроти слуху, зорового сприйняття, а також фізичного та психічного стану. Потрібно також зважати й на нестабільну ситуацію сьогодення щодо загрози вчинення терористами актів незаконного втручання чи інших терористичних актів – як на борту повітряного судна, так і з використанням його як знаряддя.

Отже, працівники транспортної галузі є суб'єктами зі спеціальним трудовим статусом, що передбачає їх відповідність визначеним психофізіологічним якостям професійної придатності і зумовлює необхідність спеціального правового регулювання праці цих працівників.

Все вищевикладене свідчить про необхідність диференціації у правовому регулюванні праці цієї категорії осіб. У цілому диференціація трудового законодавства може відбуватись шляхом конкретизації загальної норми права, шляхом встановлення додаткових пільг та переваг для відповідної категорії працівників, шляхом прийняття нормативних актів з питань, не врегульованих у загальному трудовому законодавстві.

ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ ФІЗИЧНИХ ОСІБ У МІЖНАРОДНОМУ ПРИВАТНОМУ ПРАВІ

Серед суб'єктів міжнародного приватного права важливе місце у правовідносинах посідають фізичні особи. Під фізичними особами прийнято розуміти громадян даної держави, іноземних громадян, осіб без громадянства й осіб, що мають подвійне громадянство. Всі вони разом складають населення, яке мешкає на території певної держави, що підпорядковане її юрисдикції. Водночас термін "населення" у міжнародному і у внутрішньодержавному праві має неоднакове значення. У міжнародному праві під населенням розуміють сукупність фізичних осіб, індивідів, що населяють територію держави в даний момент, тобто проживаючих на її території. У внутрішньодержавному праві основний акцент робиться на юрисдикцію (здійснення владних повноважень) держави над цим населенням. У силу того, що на територію держави поширюється її повний і винятковий суверенітет, особи, які населяють її, знаходяться під повною і винятковою юрисдикцією цієї держави, котра встановлює у своєму національному праві їх відповідний юридичний статус і правовий режим [1, с. 126].

Для міжнародного приватного права характерний диференційований підхід до фізичних осіб, що перебувають у межах юрисдикції конкретної держави, який ґрунтується, по-перше, на поділі на відповідні категорії, по-друге, на встановленні певного правового режиму щодо кожної з них.

Визнаючи кожного суб'єктом права, та чи інша держава встановлює його правовий статус, положення стосовно держави, її органів, інших фізичних та юридичних осіб. Цивільно-правовий статус (цивільна правосуб'єктність) фізичної особи визначається її здатністю мати цивільні права та обов'язки (правоздатність), своїми діями набувати та здійснювати їх (дієздатність).

Під цивільною правоздатністю фізичної особи зарубіжна доктрина розуміє здатність бути носієм цивільних прав і обов'язків, які допускаються об'єктивним правом даної держави. За правом усіх країн правоздатність виникає в людини у повному обсязі з моменту народження й