

УДК 349.22

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2026-51-1-201-211>

## ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ТРАНСПОРТУ

*Прокоп'єв Р. Є.*

### CERTAIN PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS OF TRANSPORT WORKERS

*Prokopiiev R. E.*

*У статті здійснено розгляд та окреслення основних проблем правового регулювання трудових відносин працівників транспорту. Особливим блоком проблем є проблеми, які пов'язані із законодавчим закріпленням та практичною реалізацією правового регулювання трудових відносин працівників транспорту. Окремою проблемою виділено відсутність чіткого розуміння поняття працівник транспорту та суміжних із цим понять термінів, серед яких: «працівник залізничного транспорту», «працівник повітряного транспорту», «працівник річкового транспорту» тощо, у зв'язку з чим запропоновано чітке закріплення поняття працівник транспорту у загальному законі «Про транспорт» від 10.11.1994 № 232/94-ВР. Іншою проблемою названо недосконалість механізму правового регулювання початку трудових відносин працівника із роботодавцем.*

*Вказано на важливість на законодавчому рівні закріпити обов'язковість проведення співбесіди із кандидатом на посаду. Наступною проблемою окреслено недосконалість механізму розрахунку та контролю праці працівників, які працюють на умовах трудового договору у декількох роботодавців, зокрема щодо питання сумісництва на підприємствах транспортної сфери, а також обліку робочого часу працівників – сумісників. Запропоновано чітке визначення переліку професій на транспортних підприємствах, які не дозволяють особі працювати за сумісництвом. До проблем віднесено й відсутність реального контролю за регулюванням праці працівників транспортних підприємств, що полягає в тому, що окремі працівники по факту виконують декілька трудових функцій, але оплата й оформлення трудових відносин здійснюється як за виконання однієї (основної) трудової функції. Окремими проблемами є досить слабка фактична участь професійних спілок у питаннях правового регулювання працівників транспорту, в тому числі й щодо вирішення трудових спорів, а також відсутність законодавчого регламентування встановлення максимального вікового цензу для прийняття на роботу водієм окремих категорій транспортних засобів.*

**Ключові слова:** *працівник, правове регулювання, транспорт, трудові правовідносини, законодавство.*

**Постановка проблеми.** Регулювання трудових відносин працівників транспорту, як і регулювання будь-яких інших правовідносин у нашому суспільстві, не є

ідеальним та стабільним. Безумовно це є наслідком активного розвитку суспільних відносин у державі, які пов'язані із функціонуванням транспорту, появою нових

правовідносин, які раніше не були притаманними для України, в тому числі й у сфері транспорту, а також із політичним, соціальним, економічним розвитком нашої держави, необхідністю підлаштовувати чинне законодавство до умов пандемії та воєнного стану тощо. Всі ці та ряд інших факторів впливають на правове регулювання трудових правовідносин працівників транспорту, його дієвість, ефективність і найголовніше оперативність. В той же час, наголосимо й на тому, що проблеми правового регулювання трудових відносин працівників транспорту не можна розглядати виключно як проблеми законодавчого та нормативного регулювання, оскільки вважаємо, що недосконалість законодавчого характеру часто обумовлена неправильністю розуміння окремих речей у сфері трудових відносин загалом. Виявлення проблем – це один із найперших кроків до розуміння того, що щось вчиняється не так, щось регулюється не так, щось варто змінювати, на чомусь акцентувати увагу і, як наслідок, виявляти причини неврегульованості, проблемності регулювання тих чи інших правовідносин, а отже й пошуку шляхів для удосконалення правового регулювання.

**Стан дослідження.** Проблеми реалізації правового регулювання трудових відносин працівників в загальному досліджували такі вчені як: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Г.С. Гончарова, О.В. Данилюк, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, С.О. Сільченко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, М.М. Шумило, О.М. Ярошенко та ін. Проте, окреслюючи проблеми правового регулювання, варто наголосити на необхідності їх комплексного дослідження, оскільки розуміння проблем виключно як недосконалість закріплення тих чи інших норм є досить вузьким підходом до їх розуміння та, на нашу думку, не зможе в

повному обсязі охопити напрямки удосконалення правового регулювання трудових відносин щодо працівників транспорту.

**Саме тому** метою статті є окреслення окремих проблем реалізації правового регулювання трудових відносин працівників транспорту з акцентом на ті проблеми, які пов'язані із законодавчим закріпленням та практичною реалізацією правового регулювання трудових відносин працівників транспорту. Для досягнення поставленої мети у статті здійснюється розгляд проблеми відсутності чітко розуміння поняття працівник транспорту та необхідності закріплення загального розуміння поняття «працівник транспорту», аналізується недосконалість механізму правового регулювання початку трудових відносин працівника із роботодавцем та недосконалість механізму розрахунку та контролю праці працівників, які працюють на умовах трудового договору у декількох роботодавців. Особливу увагу приділено питанню при якому працівники по факту виконують декілька трудових функцій, але оплата й оформлення трудових відносин здійснюється як за виконання однієї (основної) трудової функції.

**Виклад основного матеріалу.** Розгорнутий підхід до розуміння проблем правового регулювання трудових відносин працівників транспорту є одним із ефективних кроків їх систематизації загалом та окреслення шляхів щодо їх ефективного вирішення. Суттєвими, в контексті дослідження реалізації правового регулювання трудових відносин працівників транспорту, на нашу думку, варто назвати проблеми, які пов'язані із законодавчим закріпленням та практичною реалізацією правового регулювання трудових відносин таких працівників. Окреслюючи проблеми правового регулювання, варто наголосити на їх комплексному дослідженні, оскільки

розуміння проблем виключно як недосконалість закріплення тих чи інших норм є досить вузьким підходом до їх розуміння та, на нашу думку, не зможе в повному обсязі охопити напрямки удосконалення правового регулювання трудових відносин щодо працівників транспорту. Крім того, окремо варто наголосити на тому, що гонячись за інноваційними технологіями та удосконаленням процесу надання послуг з перевезення, поза увагою залишаються питання соціального захисту, отримання соціальних гарантій та захисту трудових прав працівників, які працюють на таких підприємствах. Вважаємо, що удосконалення роботи на будь-якому підприємстві, установі чи організації, має починатися з реального та беззаперечного дотримання трудових відносин працівників такого підприємства, забезпечення реальної реалізації ними своїх трудових прав, здійснення соціального захисту таких працівників. Маючи добре організовану внутрішню структуру, задоволених співробітників, чий права належно дотримуються та інтереси яких враховуються, вже можна будувати й удосконалювати транспортну галузь за будь-яким видом транспорту. А отже удосконалення правового регулювання роботи транспортних підприємств та роботи працівників на транспортних підприємствах розпочинати варто саме із виявлення проблем правового регулювання працівників транспорту та пошуку шляхів їх ефективного та швидкого вирішення.

Однією із перших таких проблем, які ми пропонуємо назвати відсутність чіткого розуміння поняття працівник транспорту та суміжних із цим понять термінів, серед яких: «працівник залізничного транспорту», «працівник повітряного транспорту», «працівник річкового транспорту» тощо. На сьогодні у жодному законі та підзаконному

нормативно-правовому акті не окреслено чіткого розуміння, що ж мається на увазі «працівник транспорту». Частково про вказану проблему у своїх працях говорила С.В. Синенко, яка зазначала, що у розділі 5 Повітряного кодексу України зазначено розуміння поняття «Авіаційний персонал», а в розділі 6 поняття «екіпаж повітряного судна». Також вчена наголошувала й на тому, що Закон України «Про транспорт» від 10.11.1994 року № 232/94-ВР не містить визначення поняття «працівники транспорту» ні в цілому, ні по окремому виду транспорту, що ускладнює, а іноді і унеможливорює належне регулювання праці цих категорій осіб. На думку вченої, щоб належним чином врегулювати працю працівників транспорту, доречніше в Законі України «Про транспорт» дати визначення поняття «працівників транспорту» [1, с. 322]. З огляду на відсутність чіткого розуміння того хто ж є працівником транспорту, не достатньо невизначеним є й нормативно-правове регулювання трудових правовідносин у вказаній сфері. В цілому, для кожного виду транспорту можна виділити своїх конкретних працівників, проте все ж погоджуємося із тим, що має бути відповідна загальна структура працівників транспорту об'єднаних за групами та конкретизованих певними ознаками тощо. Ця проблема вже обговорювалась на науковому рівні, проте консенсусу у вказаному питанні все ж не було досягнуто.

Так, Н.Г. Орлова пропонує поділ працівників водного транспорту на групи на підставі аналізу організації їх праці: перша – особи, зайняті основною діяльністю водного транспорту, пов'язаною з рухом суден і з обслуговуванням плавзасобів та об'єктів інфраструктури на водному транспорті; друга – працівники, зайняті на роботах, у підприємствах, установах, організаціях, у структурних підрозділах сфери водного

транспорту, які здійснюють організаційне забезпечення роботи на водному транспорті та не пов'язані з основною діяльністю [2, с. 5]. Подібний розподіл працівників має місце й в системі авіаційного транспорту. Так, В.Г. Кундеус досить широко проводить умовну класифікацію працівників залежно від складу авіаційного транспорту на дві групи. До першої групи належать працівники, професії яких є загальними для всіх видів економічної діяльності та не беруть участь у авіаційній діяльності (сторож, вантажник, тракторист тощо). До другої групи належать працівники, професії яких безпосередньо пов'язані із авіаційною діяльністю. Цю групу вчений пропонує також умовно поділити на дві підгрупи: а) працівники, професії яких безпосередньо пов'язані з експлуатацією повітряних суден чи обслуговуванням повітряного руху (працівники, що здійснюють льотну експлуатацію, технічне обслуговування повітряних суден, організацію повітряного руху, технічну експлуатацію наземних засобів зв'язку, навігації, спостереження). Вказана група охоплюється загальним поняттям «авіаційний персонал» - особи, які пройшли спеціальну фахову підготовку, мають відповідне свідоцтво і здійснюють льотну експлуатацію, технічне обслуговування повітряних суден, організацію повітряного руху, технічну експлуатацію наземних засобів зв'язку, навігації, спостереження; б) працівники, професії яких безпосередньо не пов'язані з експлуатацією повітряних суден чи обслуговуванням повітряного руху вчений відносить працівників, що не зазначені у п. 4 ст. 49 Повітряного кодексу України, але кваліфікаційні характеристики з вимогами до рівня професійних знань і обов'язків для їх професій встановлює Випуск 68 «Авіаційний транспорт» Довідник кваліфікаційних характеристик професій [3, с. 158].

Підсумовуючи зазначимо, що на сьогодні необхідним є чітке закріплення поняття працівник транспорту у загальному законі «Про транспорт» від 10.11.1994 № 232/94-ВР [4] як «особи, яка за власною згодою та власним бажанням погоджується на юридичне оформлення трудового зв'язку із роботодавцем (фізичною особою підприємцем чи юридичною особою – транспортним підприємством) на умовах використання своєї праці із чітким дотриманням умов трудового договору чи контракту та за наявності кореспондуючих взаємних прав та обов'язків між такою особою та роботодавцем».

Окремою проблемою варто назвати недосконалість механізму правового регулювання початку трудових відносин працівника із роботодавцем. На сьогодні для кожного з виду транспорту передбачено свої вимоги щодо віку, стажу роботи, наявності відповідної категорії для керування транспортним засобом. Проте, недостатнім на нашу думку, є процес відбору осіб на посаду водіїв транспортних засобів, особливо тих, які забезпечують перевезення пасажирів. Вважаємо, що має бути на законодавчому рівні закріплено для таких осіб необхідність в обов'язковому порядку проведення співбесіди із кандидатом на посаду. Метою такої співбесіди має стати не тільки визначення професійного рівня підготовки, а й інших якостей кандидата. Зокрема, мова йде про визначення чинників, які можуть стати причиною виникнення дорожньо-транспортних пригод саме за вини водія. Одним із перших варто досить детально вивчити саме особу водія та його стаж водіння, наявність у нього порушень правил дорожнього руху, дорожньо-транспортних пригод, а також ряд інших суб'єктивних чинників, під якими Н.В. Івасишина та Ю.А. Малащенко розуміють «фактори, що залежать від людини та її особистісних якостей, що

дуже важко оцінити при прийнятті ризику на страхування та визначення страхового тарифу. До суб'єктивних факторів вченим віднесено: «схильність до ризику, необережність, здатність до реагування у надзвичайних ситуаціях, здатність до концентрації уваги, знання правил дорожнього руху, поведінка під впливом алкоголю та інше» [5, с. 341]. З огляду на наведене вище, вважаємо, що у ході співбесіди варто визначити ризики, які є ймовірними для настання дорожньо-транспортної пригоди та стосуються саме особи водія та за можливості створення та розв'язання водієм певних ситуативних завдань: застосування прийомів керування транспортними засобами, які можуть призвести до створення аварійних ситуації та дорожньо-транспортних пригод тощо.

Наступна проблема – недосконалість механізму розрахунку та контролю праці працівників, які працюють на умовах трудового договору у декількох роботодавців. Кодексом законів про працю України передбачено можливість для працівників реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Фактично, мова йде про облік робочого часу для працівників, які працюють за сумісництвом. На сьогодні нормативно-правовою основою праці працівників за сумісництвом є Кодекс законів про працю України [6], Закони України: «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР [7], «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [8], «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР [9] тощо. Але вказані закони та нормативно-правові акти здебільшого стосуються державних підприємств, де питання сумісництва значної кількості працівників не є досить актуальним,

хоча й є можливим. Більш складніша ситуація все ж складається саме у приватному секторі, на транспортних підприємствах приватної форми власності. Зокрема, у контексті дослідження праці працівників транспорту проблемою правового регулювання варто назвати, те, що для працівників приватних транспортних підприємств на централізованому рівні відсутній профільний закон чи відповідний підзаконний нормативно-правовий акт, який здійснює регулювання трудових відносин працівників, які працюють на підприємствах транспорту та за сумісництвом на інших підприємствах. Зазвичай ці питання та аспекти правового регулювання таких правовідносин регулюються локальними актами, які приймаються безпосередньо на підприємстві, такі норми визначаються у колективних договорах та угодах, а також у трудовому договорі, який укладається між працівником та роботодавцем. Втім, така норма хоча й має нормативно-правове вираження, проте не завжди дотримується на належному рівні, а тому питання сумісництва на підприємствах транспортної сфери залишається відкритим.

Крім того, відсутність єдиного правового акту щодо регулювання питання сумісництва у приватному секторі говорить й про неоднозначність застосування норм права щодо регулювання питання сумісництва на практичному рівні. Про таку проблему у своїх наукових тезах говорить Б.М. Гамалюк: «чинне правове поле характеризується неоднаковим регулюванням сумісництва на підприємствах, в установах, організаціях різних форм власності, наявністю атавістичних норм радянських часів, в зв'язку з чим виникає неоднозначність у трактуванні норм». Також науковець говорить й про те, що здебільшого базові засади сумісництва в локальних актах приватного та комунального секторів застосовуються за аналогією із державним сектором економіки. Але

зауважимо, що деякі аспекти державного регулювання сумісництва не можна вважати досконалим прикладом для наслідування [10]. В цілому ми підтримуємо наведену вище думку відносно того, що питання правового регулювання сумісництва у державному та приватному секторі не може регулюватися однаково. Більшу увагу все ж треба приділяти практичному аспекту регулювання питання сумісництва на підприємствах транспорту, що закріплено саме локальними актами. У цій сфері важливим є встановлення дієвого та прозорого контролю дотримання локальних норм щодо сумісництва професій і посад. Необхідним є також чітке визначення переліку професій на транспортних підприємствах, які не дозволяють особі працювати за сумісництвом. І це не варто розглядати як певну вимогу роботодавця, оскільки це є необхідним саме для дотримання інтересів підприємства, забезпечення безпеки на підприємстві, безпеки як працівників, так і осіб, які користуються послугами транспорту.

В контексті дослідження проблеми сумісництва на транспортних підприємствах варто окремо наголосити й на тому, що проблемним є прозорість обліку часу безпосереднього виконання своєї трудової функції та здійснення контролю за середній тижневий робочий час. Проблема обліку робочого часу працівників – сумісників є особливо актуальною саме для водіїв автомобільного транспортного засобу. Це пов'язано із необхідністю концентрації уваги водія, безпековою ситуацією як особисто для особи, так і для пасажирів та інших осіб, які є учасниками дорожнього руху, необхідністю дотримання режиму роботи та відпочинку, які визначені для водія тощо. На сьогодні, на жаль, не розроблено дійсно дієвого, ефективного та безпрецедентного контролю за обліком робочого часу водіїв та інших працівників, які працюють із різними

механізмами та устаткуваннями, а тому наразі говорити про прозорість обліку робочого часу таких осіб є зарано та передчасно.

Подібною до наведеної вище проблеми віднесено й іншу - відсутність реального контролю за регулюванням праці працівників транспортних підприємств, що полягає в тому, що окремі працівники по факту виконують декілька трудових функцій, але оплата й оформлення трудових відносин здійснюється як за виконання однієї (основної) трудової функції. В даному випадку мова йде не про сумісництво, а саме про суміщення професій. Так, для певних категорій водіїв характерним є суміщення роботи водія, експедитора та вантажника, а це означає, що важкість праці зростає внаслідок вантажно-розвантажувальних робіт (нахили, перенесення вантажів тощо). Таке суміщення стосується великої кількості працівників-ремонтників, працівників, які обслуговують транспортні засоби тощо. Алгоритм дій роботодавця у правовідносинах із покладанням на водія чи іншу особу інших додаткових функцій за іншою професією (посадою) у межах робочого часу за основною роботою на одному й тому ж самому підприємстві, установі чи організації передбачає необхідність обов'язкового видання наказу, у якому зазначається обсяг додаткових повноважень та обов'язків, а також сума доплати за вказану роботу. Обсяг додаткових функцій має бути детально прописаний та регламентований, а за виконання такої роботи має бути визначена певна доплата. Важливою умовою є й наявність відповідної вакантної посади, оскільки за відсутності вакансії встановити доплату за суміщення неможливо.

Втім по відношенню саме до водіїв існує позиція щодо неможливості суміщення професій саме водієм. Так, у листі Міністерства праці та соціальної політики України від 27.07.2009 № 426/13/84-09 надано

розуміння такого терміну як розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт під якою прийнято розуміти виконання поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткового обсягу робіт за однією й тією ж професією або посадою. У цьому ж листі вказано й те, що оскільки за специфікою роботи водій не може працювати на двох автомобілях одночасно, доплата за розширення зони обслуговування або за збільшення обсягу робіт такої категорії працівників не може бути встановлена. Водій в межах тривалості робочого часу може працювати на ставку, отримувати надбавку за складність, напруженість в роботі до 50 відсотків тарифної ставки, надбавку за класність, доплату за ненормований робочий день, доплату з суміщення професій (наприклад, за професією експедитора або вантажника за наявності вакантної посади) [11]. Проте, проблемами є, по-перше, порушення прав працівників, оскільки по відношенню до них не завжди здійснюється видання відповідних наказів про суміщення, а отже й не здійснюється їх належне матеріальне забезпечення та не забезпечується їх соціальний захист в повному обсязі. По-друге, на сьогодні реально відсутній механізм контролю за дотриманням законодавства саме у цій сфері, а це, беззаперечно, є однією із умов зловживання з боку роботодавця. Значна кількість працівників виконують свої трудові функції у поєднанні з додатковими функціями, але при цьому має місце порушення як щодо належного оформлення таких дій роботодавця, так і порушення у сфері оплати праці таких працівників.

Окрема проблема – досить слабка фактична участь професійних спілок у питаннях правового регулювання працівників транспорту, в тому числі й щодо вирішення трудових спорів. Значна кількість норм

передбачає необхідність погодження з боку профспілки тих чи інших дій, які може вчиняти роботодавець. Але часто це зводиться виключно до автоматичних дій з боку професійної спілки, не сприйняття реальної ситуації щодо необхідності вчинення конкретних дій для захисту соціальних прав працівників транспорту. Тобто, проблема участі професійної спілки у здійсненні реального соціального захисту працівників транспорту є досить низькою. На сьогодні ні в якому разі не можна зменшувати роль та значення профспілки щодо захисту прав працівників, а тому погодимося із думкою В.Ф. Цвях, що профспілки представляють і захищають, крім економічних, соціальні, трудові, духовні інтереси найманих працівників, а також коло дискретних інтересів – якість життя, права споживачів, екологічна безпека тощо [12, с. 14–15]. У цьому значенні має подвійний контекст роботи профспілки: її діяльність має виходити за межі трудового колективу та забезпечувати соціальний захист не тільки працівників, а й інших осіб, які мають справу із транспортним підприємством. Тобто, профспілка захищає своїх працівників шляхом забезпечення нормальних умов праці, дотримання всіх стандартів роботи на певній посаді, на конкретному робочому місці, а при цьому здійснюється й опосередкований захист інших осіб, які користуються транспортними послугами.

Втім, все ж актуальними проблемами роботи профспілкових організацій на підприємствах транспортної сфери є: 1) недостатня підтримка профспілками діючих працівників, що зводиться виключно до погодження певних дій роботодавця, без реального оцінювання інформації про фактичний стан справ; 2) недостатня підтримка працівників, які втратили роботу; 3) недостатній рівень консультативної функції професійної спілки по відношенню до

працівників (більшість працівників мають поверхневі знання щодо своїх трудових та соціальних прав); 4) відсутність реального впливу професійної спілки на роботодавців у випадку порушення прав та законних інтересів працівників; 5) встановлення можливого взаємозв'язку профспілки із органами державної влади на підприємствах транспорту державної форми власності, що в подальшому є наслідком виникнення так званих субординаційних відносин між профспілкою та роботодавцем. Зокрема, про таку проблему говорив О.А. Корнієвський, який зазначав, що «тривожною є тенденція до встановлення субординаційних відносин - залежності профспілок від органів влади і політичних партій. За таких обставин профком фактично перетворюється на інтегровану структуру адміністрації підприємства, що створює підґрунтя для адміністративно-економічних груп і певних політичних сил у контексті появи для них нових можливостей для маніпулювання суспільною свідомістю та використання у своїх цілях потенціалу професійних спілок [13, с. 110].

Проблемою правового регулювання трудових відносин працівників транспорту ми пропонуємо все ж назвати відсутність законодавчого регламентування встановлення максимального вікового цензу для прийняття на роботу водієм окремих категорій транспортних засобів. Тобто, граничний вік для прийняття на роботу для водії певних транспортних засобів не визначено. Це в основному стосується водіїв автомобільного транспорту, оскільки для водіїв залізничного, повітряного транспорту та метрополітену вимоги до віку все ж є встановленими. Так, наприклад, для машиністів метро визначено граничний вік для прийняття на роботу 35 років, а працюють машиністами особи максимум до 55 років. Досить чітко

прописано вік й для пілотів комерційних авіаційних перевезень.

Що стосується більшості водіїв саме автомобільного транспорту, то тут варто все ж сказати про таку тенденцію, яка є усталеною для нашої країни: на посади водіїв приймають людей як передпенсійного так і вже пенсійного віку. Це означає, що якщо особа відповідає загальним вимогам щодо роботи водієм (вік, освіта, спеціальна підготовка за типовими навчальними планами і програмами підготовки водіїв відповідної категорії, пройшов кваліфікаційну атестацію, має відповідний стаж роботи) та не має відповідних медичних протипоказань до роботи водієм може ним працювати. Вважаємо, що така норма має бути змінена, враховуючи практику та досвід зарубіжних країн, де питання співвідношення віку водія транспортного засобу із його трудовими функціями має бути врегульована на нормативно-правовому рівні. По суті проблема стосується не тільки питання виконання трудових функцій водієм-пенсіонером, а взагалі особами, які мають посвідчення водія та досягли пенсійного віку. Зокрема, у значній кількості зарубіжних країн взагалі має практика не допущення до керування транспортними засобами осіб, які досягли певного віку, аргументуючи це фізіологічним процесом старіння та змінами у швидкості та оперативності сприйняття дорожньої обстановки та реагування на зміни в дорожньому русі. Нормами ж українського законодавства такі вимоги не визначені. І якщо із нормативно-правовим регулюванням максимального вікового цензу для звичайних фізичних осіб ще хоч якось можна почекати, то питання укладення трудових відносин із водіями саме на транспортних підприємствах потрібно врегулювати на нормативному рівні вже зараз. На сьогодні ми спостерігаємо тенденцію щодо оновлення транспортних підприємств та праці на посадах водія

молодих осіб та осіб середнього віку, проте це стосується не всіх роботодавців. Мають місце й випадки керування транспортними засобами осіб, які вже не можуть, на нашу думку, належним чином виконувати свої трудові функції і взагалі несуть певну небезпеку як для пасажирів, так і для інших учасників дорожнього руху. Вважаємо, що граничним віком перебування особи за кермом має стати вік 70 років, а для осіб, які здійснюють перевезення пасажирів та вантажів – 65 років. Визначення такого віку тісно пов'язано із досягненням чоловіками пенсійного віку, а тому саме із його досягненням перевезення пасажирів та вантажів для водія, який здійснює перевезення пасажирів та вантажів має бути завершено. Така наша позиція обумовлена вимогами безпеки і навіть встановлення відповідного періодичного медичного огляду не може вплинути на те, що фізіологічні зміни в організмі – це невідворотний процес, а тому знижується психоемоційне сприйняття та увага, що є ключовими чинниками роботи водія.

**Висновок.** Проведене дослідження засвідчило наявність низки актуальних проблем у сфері правового регулювання трудових відносин працівників транспорту, які значною мірою гальмують ефективне функціонування транспортної галузі та порушують трудові права працівників. Серед ключових проблем виділено: відсутність чіткого нормативного визначення поняття «працівник транспорту», недосконалість процедур прийому на роботу та організації праці, зокрема у контексті сумісництва та суміщення професій, недостатній контроль за фактичними трудовими функціями, слабку участь профспілок у захисті трудових прав, а також законодавчу неврегульованість вікового цензу для певних категорій транспортних працівників.

Таким чином, правове регулювання трудових відносин працівників транспорту, незважаючи на досить широку нормативно-правову базу правового регулювання все ж характеризується певними проблемами. І ці проблеми є поширеними та актуальними, такими, що перешкоджають нормальному функціонуванню трудових відносин працівників транспорту та часто є наслідком неоднозначних підходів до регулювання таких трудових відносин. Їх виникнення є як результатом недосконалої законодавчої та нормативно-правової бази, наявністю прогалин у законодавстві, так і неефективної політики щодо реалізації визначених законодавчих норм, а тому вони потребують поглибленого вивчення, аналізу та вирішення.

Тому, удосконалення правового регулювання вимагає як розробки нового комплексного законодавства, зокрема у межах закону «Про транспорт», так і перегляду чинних норм трудового законодавства щодо особливостей регулювання праці в транспортній сфері. Окрему увагу слід зосередити на посиленні ролі профспілок, забезпеченні належного оформлення всіх аспектів трудової діяльності та впровадженні механізмів контролю за дотриманням норм трудового права. Підвищення рівня соціального захисту працівників транспорту є запорукою безпечного, ефективного та стабільного функціонування галузі в умовах сучасних викликів.

#### **Література:**

1. Синенко С.В. Правове регулювання трудових відносин працівників транспорту за законодавством України. *Держава і право*. 2010. № 49. С. 321-327
2. Орлова Н.Г. Особливості правового регулювання трудових правовідносин працівників водного транспорту. Автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд.юрид. наук. Спец.: 12.00.05 «Трудове

право; право соціального забезпечення». Націон. юрид. ун-т імені Я. Мудрого. Харків. 2019. 23 с.

3. Кундеус В.Г. Щодо визначення поняття «працівник повітряного транспорту» у кримінальному правопорушенні, передбаченому статтею 280 КК України. *Права людини і Україні: минуле, сьогодні, майбутнє*. Харків. 2020. С. 158-160.

4. Про транспорт: Закон України від 10.11.1994 року № 232/94-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 51. Стаття 446

5. Івасишина Н.В., Малащенко Ю.А. Фактори, що впливають на ймовірність настання ДТП та враховуються при тарифікації. *Наукові записки. Серія «Економіка»*. 2012. Вип. 19. С. 340-342

6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до N 50

7. По оплаті праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Стаття 121

8. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 87. Стор. 156. Стаття 2474

9. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Стаття 4

10. Гамалюк Б.М. Правове регулювання сумісництва в Україні. URL : [https://scholar.google.com.ua/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=uk&user=9TQd3UIAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation\\_for\\_view=9TQd3UIAAAAJ:ZH01McVd vXMC](https://scholar.google.com.ua/citations?view_op=view_citation&hl=uk&user=9TQd3UIAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=9TQd3UIAAAAJ:ZH01McVd vXMC) С. 27-

11. Про доплату за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт водію: Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 27.07.2009 N 426/13/84-09. *Все про бухгалтерський облік*. 2009. № 85. Стор. 19

12. Цвих В. Ф. Профспілки і громадянське суспільство: особливості парадигми відносин: Автореф. дис. доктора політ. наук. Спец. 23.00.02 «Політичні інститути і процеси». Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. К., 2004. 36 с.

13. Корнієвський О.А. Професійні спілки в умовах соціальних трансформацій. *Політичний менеджмент*. 2008. № 6. С. 105-113.

#### References:

1. Synenko S.V. Legal regulation of labor relations of transport workers under the legislation of Ukraine. *State and law*. 2010. No. 49. P. 321-327

2. Orlova N.G. Peculiarities of legal regulation of labor relations of water transport workers. Abstract of the dissertation for the degree of candidate of law. Specialization: 12.00.05 "Labor law; social security law". National Law University named after Ya. Mudry. Kharkiv. 2019. 23 p.

3. Kundeus V.G. On the definition of the concept of "air transport worker" in the criminal offense provided for by Article 280 of the Criminal Code of Ukraine. *Human Rights and Ukraine: Past, Present, Future*. Kharkiv. 2020. P. 158-160.

4. On transport: Law of Ukraine dated 10.11.1994 No. 232/94-VR. *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*. 1994. No. 51. Article 446

5. Ivasyshyna N.V., Malashenko Yu.A. Factors affecting the probability of a road accident and taken into account when charging. *Scientific notes. Series "Economy"*. 2012. Issue 19. P. 340-342

6. Code of Labor Laws of Ukraine dated 10.12.1971 No. 322-VIII. *Bulletin of the Verkhovna Rada of the Ukrainian SSR*. 1971. Appendix to No. 50

7. On remuneration: Law of Ukraine dated 24 March 1995 No. 108/95-VR. *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*. 1995. No. 17. Article 121

8. On Prevention of Corruption: Law of Ukraine dated 14.10.2014 No. 1700-VII. *Official Gazette of Ukraine*. 2014. No. 87. Page. 156. Article 2474

9. On Vacations: Law of Ukraine dated 15.11.1996 No. 504/96-VR. *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*. 1997. No. 2. Article 4

10. Gamalyuk B.M. Legal Regulation of Part-time Work in Ukraine. URL: [https://scholar.google.com.ua/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=uk&user=9TQd3UIAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation\\_for\\_view=9TQd3UIAAAAJ:ZH01McVdvXMC](https://scholar.google.com.ua/citations?view_op=view_citation&hl=uk&user=9TQd3UIAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=9TQd3UIAAAAJ:ZH01McVdvXMC) P. 27-

11. On the surcharge for expanding the service area or increasing the volume of work performed to the driver: Letter of the Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine dated 27.07.2009 N 426/13/84-09. *All about accounting*. 2009. No. 85. Page. 19

12. Tsvyh V. F. Trade unions and civil society: features of the paradigm of relations: Author's abstract

of the dissertation of the doctor of political science. Special. 23.00.02 "Political institutions and processes". Kyiv. National University named after T. Shevchenko. K., 2004. 36 p.

13. Kornievsky O.A. Trade unions in the context of social transformations. Political management. 2008. No. 6. P. 105-113.

**Prokopiev R. E. Certain problems of legal regulation of labor relations of transport workers. - Article.**

*The article examines and outlines the main problems of legal regulation of labor relations of transport workers. A special block of problems are problems related to the legislative consolidation and practical implementation of legal regulation of labor relations of transport workers. A separate problem is the lack of a clear understanding of the concept of a transport worker and related terms, including: "railway transport worker", "air transport worker", "river transport worker", etc., in connection with which it is proposed to clearly establish the concept of a transport worker in the general law "On Transport" dated 10.11.1994 No. 232/94-VR as "a person who, by his own consent and own desire, agrees to the legal registration of an employment relationship with an employer (an individual entrepreneur or a legal entity - a transport enterprise) on the terms of using his labor with strict compliance with the terms of an employment agreement or contract and with the presence of corresponding mutual rights and obligations between such a person and the employer". One of the problems is the imperfection of the mechanism for legal regulation of the beginning of an employee's employment relationship with the employer. The importance of establishing the obligation to conduct an interview with a candidate for a position at the legislative level is indicated. The next problem is the imperfection of the mechanism for calculating and controlling the work of employees who work under an employment contract with several employers, in particular regarding the issue of part-*

*time work at transport enterprises, as well as accounting for the working hours of part-time employees. A clear definition of the list of professions at transport enterprises that do not allow a person to work part-time is proposed. The problems also include the lack of real control over the regulation of the work of employees of transport enterprises, which consists in the fact that individual employees in fact perform several labor functions, but payment and registration of labor relations are carried out as for the performance of one (main) labor function. The conclusion is made about the lack of effective, efficient and unprecedented control over the accounting of working hours of drivers and other employees who work with various mechanisms and equipment, and therefore it is too early and premature to talk about the transparency of the accounting of working hours of such persons at the moment. Separate problems are the rather weak actual participation of trade unions in issues of legal regulation of transport workers, including in resolving labor disputes, as well as the lack of legislative regulation of establishing the maximum age limit for hiring drivers of certain categories of vehicles. In addition, special attention is paid to the issue of the need to take into account the practice of foreign countries, in which persons who have reached a certain age are not allowed to drive vehicles, arguing this with the physiological process of aging and changes in the speed and efficiency of perception of the road situation and response to changes in traffic.*

**Keywords:** employee, legal regulation, transport, labor relations, legislation.

*Авторська довідка:*

**Прокоп'єв Роман Євгенович** – кандидат юридичних наук, головний інженер регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Укрзалізниця», <https://orcid.org/0000-0001-6524-1664>

*Стаття надійшла до редакції 10 листопада 2025 р.*