

державної служби в Україні. Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», 2020 № 3 (47). С. 106-112.

7. Єрбоменко В. В. Конкурс як підстава виникнення індивідуальних трудових правовідносин з державними службовцями. Право та інновації, 2018. № 2. С. 41–48.

УДК: 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-02-05

Прокоп'єв Р. Є.

кандидат юридичних наук,
головний інженер регіональної філії «Південна залізниця»
акціонерного товариства «Укрзалізниця»

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ТРАНСПОРТУ

У статті здійснено розгляд зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин працівників транспорту. Розглянуто основні види транспортних систем, які існують у світі та зроблено висновок про те, що правове регулювання трудових відносин працівників транспорту буде визначатися саме із врахуванням розвитку того чи іншого виду транспорту. Досліджено, що нормативно-правового регулювання у транспортній сфері у зарубіжних країнах здійснюється різними способами, а саме: 1) спеціальний нормативно-правовий акт, в якому й здійснюється систематизація трудових відносин загалом; 2) загальне трудове законодавство - Трудовий кодекс; 3) спеціальні акти, які визначають аспекти правового регулювання працівників транспорту та інші питання щодо регулювання, функціонування та роботи того чи іншого виду транспорту; 4) спеціальний профільний кодекс – Транспортний кодекс; 5) колективний договір; 6) внутрішні (локальні) акти, які детально регламентують алгоритм дій працівників в тій чи іншій ситуації; 7) галузеві угоди щодо регулювання трудових правовідносин та підвищення рівня соціального захисту працівників транспорту; 8) прийняття відповідних планів соціальних заходів на рівні окремого підприємства (соціальні плани). Особливий акцент зроблено саме на колективному договорі, як основному акті на підприємствах транспортної сфери. Колективний договір спрощує правове регулювання праці в цілому, забезпечує диференційований підхід до регулювання праці у цій галузі, створюється реальний діалог між працівниками та роботодавцями, може передбачити додаткові гарантії для працівників транспорту тощо. Окрему увагу в роботі звернуто й на відповідні плани соціальних заходів на рівні окремого підприємства, в яких окреслюється напрямки формування та поетапної реалізації соціальних гарантій та соціального захисту на конкретних підприємствах.

У статті зауважено на тому, що особливе значення у питанні нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників транспорту у зарубіжних країнах також відведено внутрішнім (локальним) актам, які детально регламентують алгоритм дій працівників в тій чи іншій ситуації. Особливо гостро це питання стосується пілотів та машиністів, які мають не тільки належним чином виконувати свої посадові обов'язки, а й слідкувати за тим, щоб не було доступу сторонніх осіб до їх робочого місця, механізмів,

устаткування, яким здійснюється керування тощо.

Ключові слова: *правове регулювання, трудові відносини, працівник транспорту, транспорт, соціальний захист, соціальні гарантії, зарубіжний досвід, колективний договір*

The article examines the foreign experience of legal regulation of labor relations of transport workers. The main types of transport systems that exist in the world were considered and the conclusion was made that the legal regulation of labor relations of transport workers will be determined precisely taking into account the development of one or another type of transport. It has been studied that regulatory and legal regulation in the field of transport in foreign countries is carried out in various ways, namely: 1) a special regulatory and legal act, which systematizes labor relations in general; 2) general labor legislation - the Labor Code; 3) special acts that determine aspects of legal regulation of transport workers and other issues related to the regulation, functioning and operation of this or that type of transport; 4) special profile code - Transport Code; 5) collective agreement; 6) internal (local) acts that regulate in detail the algorithm of actions of employees in a particular situation; 7) sectoral agreements on regulating labor relations and increasing the level of social protection of transport workers; 8) adoption of relevant plans of social measures at the level of a separate enterprise (social plans). Special emphasis is placed on the collective agreement, as the main act at enterprises in the transport sector. The collective agreement simplifies the legal regulation of labor in general, provides a differentiated approach to labor regulation in this field, creates a real dialogue between employees and employers, can provide additional guarantees for transport workers, etc. Special attention is also paid in the work to relevant plans of social measures at the level of a separate enterprise, which outline directions for the formation and phased implementation of social guarantees and social protection at specific enterprises.

The article notes that special importance in the issue of legal regulation of labor relations of transport workers in foreign countries is also given to internal (local) acts, which regulate in detail the algorithm of actions of workers in one or another situation. This issue is especially acute for pilots and drivers, who must not only properly perform their job duties, but also ensure that outsiders do not have access to their workplace, mechanisms, equipment that is controlled, etc.

Key words: *legal regulation, labor relations, transport worker, transport, social protection, social guarantees, foreign experience, collective agreement*

Вступ. На сьогодні досить важливо підтримувати всіма способами транспортну галузь, але не варто забувати й про перспективи: перспективу розвитку транспорту, перспективу полегшення роботи працівників, їх соціального захисту, удосконалення регулювання трудових прав, вирішення їх трудових спорів тощо. Але власного досвіду, хоч і такого різноманітного, як в Україні, все ж буде замало. Тому варто не зупинятися, а навпаки розвиватися, і не тільки пошуком проблем та визначенням напрямків їх вирішення, а й шляхом вивчення досвіду зарубіжних країн щодо правового регулювання трудових відносин працівників транспорту. При цьому варто пам'ятати, що окремі моделі поведінки та реалізації правових норм настільки обумовлені національними, релігійними й історичними особливостями, що їх не слід автоматично переносити в іншу правову систему [1, с. 33]. Отже, як зарубіжний досвід, так і особливості національного законодавства та особливості держави мають бути досліджені та проаналізовані, і лише на підставі

детального співвідношення можливих позитивних та негативних аспектів правового регулювання можна говорити про можливість впровадження норм, які функціонують у зарубіжних країнах у національне законодавство. Погодимось із думкою В. Й. Развадовського, відповідно до якої сліпе копіювання світового досвіду не є доцільним, а навпаки може спричинити негативні наслідки. Як приклад вчений наводить досвід становлення ринкових відносин в Україні, де суттєвими чинниками впливу були повне невтручання держави в розвиток економіки, що спричинило інфляцію, безробіття та занепад вітчизняного товаровиробництва. Як стверджує вчений, визначити найкращу для України модель реформування транспортної системи можна тільки після обґрунтування спеціального критерію оптимальності, який має враховувати ступінь розвитку транспортної системи України, наявність боргів, особливості соціально-економічного розвитку держави та розвитку процесів державотворення [2, с. 94-95].

Окремі напрямки розвитку транспортного законодавства у різних аспектах досліджували наступні вчені: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Л.Д. Галушко, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, К.Ю. Мельник, О.М. Підлубна, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, С.О. Сільченко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.Б. Череватюк, М.М. Шумило, О.М. Ярошенко та ін. Але, незважаючи на ряд наукових досліджень потребує подальшого аналізу та вивчення зарубіжний досвід правового регулювання трудових відносин працівників транспорту та можливості його використання в Україні. Це є необхідним для поглибленого аналізу тих правовідносин, які стосуються соціального захисту працівників транспортної галузі, охорони їх праці, дотримання трудових правовідносин тощо. Важливо дослідити способи закріплення правового регулювання трудових відносин працівників у відповідних актах чи спеціальних законах.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин працівників транспорту, зокрема в частині нормативно-правового закріплення правовідносин у сфері транспорту. Для досягнення поставленої мети у статті здійснено розгляд основних видів транспортних систем, які існують у світі, названо та проаналізовано різні способи нормативно-правового регулювання у транспортній сфері у зарубіжних країнах та закріплення їх у конкретних актах - Кодексах, спеціальних актах, в окремих профільних законах, а також в колективних договорах, внутрішніх (локальних) актах, галузевих угодах тощо.

Результати дослідження. Перш ніж перейти до безпосереднього розгляду зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин працівників транспорту варто, перш за все, окреслити види транспортних систем, які існують у світі. Досить детально їх описують Т.Г. Остапенко, І.С. Гращенко, Н.П. Прищепа, які виділяють наступні види: 1) Північноамериканський тип, що характеризується високим рівнем розвиненості всіх видів транспорту. Це транспортні системи Північної Америки (США, Канади), для яких характерні наявність усіх видів транспорту та промисловості з його обслуговування (виробництво транспортних засобів, обладнання), висока якість доріг та інженерних комунікацій, добре розвинена інфраструктура; 2) Європейський тип, що характеризується найбільш розгалуженою транспортною мережею, високим розвитком всіх видів транспорту, де пасажирські перевезення здійснюються переважно залізничним транспортом, а вантажні перевезення – автомобільним транспортом. Для деяких країн, як стверджує, вчений характерним є взагалі відсутність певних видів транспорту, як наприклад, Японія не має трубопровідних та річкових перевезень; Австралія, Нова

Зеландія, Південна Африка майже не мають річкового транспорту); 3) Євразійський тип, що характеризується низькою якістю та недостатнім розвитком автошляхів. Це транспортні системи країн з перехідною економікою (східноєвропейські, СНД, Балтія), «нових індустріальних країн» [3, с. 179]. З огляду на вказані види можемо говорити й про те, що й правове регулювання трудових відносин працівників транспорту буде визначатися саме із врахуванням розвитку того чи іншого виду транспорту. Це говорить про неоднорідність нормативно-правового регулювання транспортної сфери у зарубіжних країнах, а отже й різних підходів до врегулювання праці працівників у транспортній сфері. Чим розвиненішим є вид транспорту, тим активніше здійснюється власне його становлення та розвиток відносин, які обумовлюють його функціонування, а також відносин, які відбуваються навколо нього. І це стосується не тільки відповідних матеріальних та технічних ресурсів, а, в першу чергу, людських, оскільки саме людина наразі є основною фігурою, яка здатна організувати роботу того чи іншого виду транспорту, здійснити його обслуговування та вирішити ряд організаційних, технічних чи інших проблем.

Почнемо із найбільш простого – нормативно-правового регулювання у транспортній сфері у зарубіжних країнах, яке здійснюється різними способами. Одним із перших, на що варто звернути увагу – це наявність відповідного спеціального нормативно-правового акту, в якому й здійснюється систематизація трудових відносин загалом. Так, у США питання регулювання трудових відносин здійснюється на основі Зводу законів США та інших законів, які регулюють окремі сфери трудових правовідносин. У вказаному Зводі питанню регулювання трудових відносин присвячено окремий розділ у якому висвітлено загальні норми щодо праці та трудових відносин, норми щодо роботи та статусу професійних спілок, заборони дискримінації, захисту праці працівників, їх пенсійного забезпечення, норми щодо підвищення кваліфікації працівників, оплати праці тощо. Втім в США важливого значення мають й окремі закони, які прийняті на федеральному рівні та врегульовують ряд важливих трудових відносин. До таких законів віднесено Закон «Про захист працівників передпенсійного віку», Закон «Про національні трудові відносини», який регламентує можливість створення профспілки, укладення колективних договорів та закріплює право на страйк; Закон «Про рівну оплату праці» від 1963 року, метою якого було зрівняння оплати праці жінок та чоловіків; Закон «Про недопущення дискримінації у сфері зайнятості у зв'язку з віком від 1967 року», яким закріплено механізми захисту працівників від звільнення за віком тощо.

В окремих країнах окремі аспекти праці працівників транспорту згадуються в основному акті держави щодо регулювання трудових відносин – Трудовому кодексі. Так, характерною особливістю Трудового кодексу Франції є виділення окремих норм, як стосуються праці певної категорії працівників, тому числі й до моряків торгового флоту. У республіці Молдова, наприклад, у Трудовому кодексі є окрема глава 10, яка має назву «Праця працівників транспорту». У цій главі містяться норми щодо прийняття на роботу, режиму праці і відпочинку, права і обов'язки працівників, праця яких безпосередньо пов'язана з рухом транспортних засобів [4]. У Трудовому кодексі Киргизької Республіки від 25.05.2004 року також є окрема глава, яка присвячена питанню регулювання окремих аспектів робіт працівників транспорту. Зокрема визначено аспекти прийняття на роботу таких категорій осіб, особливості обрахунку їх робочого часу, часу відпочинку, дисципліни праці тощо [5]. Таке правове регулювання говорить про необхідність та доцільність виділення працівників транспорту в окрему категорію осіб та розуміння особливого підходу

до їх праці.

До іншої категорії правового регулювання на транспортні віднесено ті країни, в яких прийнято спеціальні акти, які визначають аспекти правового регулювання працівників транспорту та інші питання щодо регулювання, функціонування та роботи того чи іншого виду транспорту. У США має місце дуже розгалужена і високорозвинена транспортна система, яка включає в себе різні види транспорту: повітряний, автомобільний, залізничний і поромний (або водний). Найпопулярнішими з наведених вище є саме повітряний і автомобільний транспорт. Транспортна діяльність (діяльність окремих видів транспорту) у США регламентована численними законами, зокрема детально опрацьовано трудове законодавство на транспорті та законодавство про безпеку на транспорті [6]. З першого погляду у США говорять про наявність так званого Транспортного кодексу, але його детальне дослідження говорить про те, що це не є певний систематизований акт у сфері регулювання транспорту, а є сукупність окремих законів, які регулюють той чи інший вид транспорту. Зважаючи на це, нормативно-правове регулювання транспорту ми пропонуємо віднести саме до цієї категорії регулювання.

Якщо окреслювати правове регулювання саме працівників транспорту, то, наприклад, в США прийнято Повітряний кодекс, який являє собою великий за обсягом документ, який детально регламентує всі питання авіаційної діяльності. Більшість його норм прямої дії, що робить американський кодекс ефективним регулятором багатьох авіаційних відносин, в тому числі й тих, що виникають в секторі авіації загального призначення. У такому кодексі досить детально регламентований поділ пілотів на категорії, а саме: «пілот-курсант», «пілот-любитель», «пілот - володілець приватного літака», «пілот, що має право здійснювати комерційні повітряні перевезення», «пілот, що має посвідчення льотчика-інструктора або інструктора з техніки пілотування». Як видно, цей перелік пілотів надає повне уявлення про рівень їхньої кваліфікації і кожен з них має відповідне посвідчення своєї кваліфікації [7, с. 12]. Така детальна регламентація та чітке визначення категорії працівників, які мають одну й ту ж спеціальність, на нашу думку, суттєво впливає на визначення розміру заробітної плати при рівних умовах праці, оскільки не є секретом, що працівник із більшою кваліфікацією та більшим рівнем професійності за загальним правилом має отримувати додаткові виплати, а отже фактично й мати вищу заробітну плату в цілому. Це є важливим, а отже дозволяє більш детально підійти до питання нормативно-правового регулювання працівників не тільки конкретного виду транспорту, а й працівників у межах функціонування конкретного виду транспорту. Це є необхідним для стимулювання роботи працівників та диференціації оплати їх праці.

Як приклад, у Німеччині транспортне законодавство представлено законами: Загальним залізничним законом, Закон про перевезення товарів на легкових автомобілях; Законом про магістралі; Закон про Федеральні водні шляхи; Законом про перевезення людей. У Естонії також прийнято ряд спеціальних актів у транспортній сфері: Закон «Про залізницю» від 19.11.2003, «Про автомобільні перевезення» від 07.06.2000 року, «Про авіацію» від 17.02.1999 року, «Про торговельне мореплавання» від 05.06.2002 року, «Про порти» від 22.10.1997 року. Подібна система нормативно-правового регулювання правовідносин у сфері транспорту має місце і в Україні. Тобто, на кожний із видів транспорту передбачено окремий закон. З першого погляду це: по-перше, доречно мати правові норми в одному місці; по-друге, забезпечується швидкий пошук необхідної норми права, яка врегульовує ті чи інші відносини; по-третє, є певна зручність у практичній роботі,

практичній діяльності та здійсненні наукової роботи щодо вивчення правового регулювання того чи іншого виду транспорту. Але, якщо ж розглядати саме дослідження питання регулювання трудових відносин, то варто відзначити, що у спеціальних актах та законах не в повному обсязі здійснюється закріплення саме трудових та соціальних прав. Має місце загальне трудове право та масив різноманітних підзаконних нормативно-правових актів, які стосуються саме роботи на транспорті. І тут часто виникають колізії та не співвідношення загальних та спеціальних норм. Тому, як ми вже говорили вище необхідним є або ж прийняття спеціального Транспортного кодексу України, або ж закріплення у Законі України «Про транспорт» від 10.11.1994 № 232/94-ВР [8] примірного переліку соціальних прав для працівників транспорту, які вже в подальшому могли б деталізуватися у профільних законах та прийнятих на їх виконання нормативно-правових актах.

Окремі країни у транспортній сфері мають спеціальний профільний кодекс – Транспортний кодекс. До таких країн, зокрема, віднесено Францію. У цій державі є звід законів, які покликані регулювати всю сферу французьких транспортних правовідносин, — Транспортний кодекс, який фактично складається із чотирьох французьких кодексів: Авіаційний кодекс, Кодекс законів про плавання у внутрішніх водах та про річковий транспорт, Кодекс законів про пенсійне забезпечення французьких моряків комерційного флоту, рибальського флоту та моряків судів рекреаційного призначення та Кодекс законів про морські порти.

Наприклад, у Франції всі правові норми, які регулювали діяльність повітряного транспорту також є кодифіковані у єдиний акт - Французький кодекс цивільної авіації 1968 р. Він складається із трьох рівнів: законодавчих, урядових та відомчих норм. У цьому Кодексі в окремій книзі присвячено питанню про авіаційний персонал (вимоги до професійної підготовки, правовий статус командира та екіпажу повітряного судна, трудовий договір, медичний огляд, соціальне забезпечення тощо. Це говорить про те, що значна кількість питань, які безпосередньо чи опосередковано стосуються трудових правовідносин регулюються саме спеціальним актом. Норми щодо регулювання праці морських працівників закріплено у Кодексі регулювання праці моряків торгового флоту Французької республіки, що говорить про деталізацію правових норм щодо праці моряків. Правове регулювання діяльності міського транспорту у Молдові здійснюється у відповідності до Кодексу автомобільного транспорту, яким визначено правове регулювання перевезення пасажирів, багажу та вантажів. Але норми цього Кодексу не поширюються на здійснення спеціальних автомобільних перевезень [9].

Наступним, на що варто звернути увагу при дослідженні та аналізі нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників транспорту є те, що у більшості зарубіжних країн основним документом на підставі якого здійснюється регулювання праці працівників транспорту є саме колективний договір. Саме в колективному договорі визначають основні інститути трудового права: мінімальний розмір заробітної плати, її складові, встановлення надбавок та додаткових виплат, проведення індексації заробітної плати тощо. Так, наприклад, у колективному договорі авіакомпаній у США міститься інформація про диференціацію оплати праці пілотів авіакомпанії, яка диференціюється в залежності від стажу, кількості годин нальоту, виду судна на якому вони здійснюють польоти тощо [10]. Саме в колективному договорі у США визначаються аспекти робочого дня та режиму роботи, а питання відпусток у США взагалі регулюється виключно на рівні

колективних договорів. Така ж практика регулювання питання відпусток має місце й у практиці Великої Британії. В таких країнах як Данія, Швеція та Німеччина регулювання питання відпусток здійснюється виключно на законодавчому рівні та шляхом переговорів між працівниками з приводу заробітної плати, зайнятості і тривалості робочого дня. Окреслюючи роль та значення колективних договорів у Швеції, О.П. Дяків зазначає, що ця країна характеризується високою організованістю трудових відносин. Вчена також говорить про те, що з початку 90-х років типовими колективними договорами у цій державі стали угоди на галузевому рівні між організаціями профспілок і підприємців, а також на рівні компаній. У разі коли переговори заходять в глухий кут. Уряд може призначити посередницьку комісію [11, с. 119]. Колективний договір є одним із основних актів і на підприємствах транспортної сфери, оскільки це спрощує правове регулювання праці в цілому, оскільки забезпечується диференційований підхід до регулювання праці у цій галузі, створюється реальний діалог між працівниками та роботодавцями. Важливим чинником є й те, що саме в колективному договорі можна передбачити додаткові гарантії для працівників, а це, беззаперечно, не тільки підвищує рівень соціальної захищеності працівника, а й сприяє залученню до роботи на такому підприємстві висококваліфікованих кадрів та професійного персоналу. Вважаємо, що саме аспекти, визначені у колективному договорі створюють аспекти для реальної конкуренції між підприємствами однієї галузі, а тому такий договір можна вважати ключовим у питанні регулювання трудових прав працівників та визначення аспектів їх соціального захисту.

Особливе значення у питанні нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників транспорту у зарубіжних країнах також відведено внутрішнім (локальним) актам, які детально регламентують алгоритм дій працівників в тій чи іншій ситуації. Особливо гостро це питання стосується пілотів та машиністів, які мають не тільки належним чином виконувати свої посадові обов'язки, а й слідкувати за тим, щоб не було доступу сторонніх осіб до їх робочого місця, механізмів, устаткування, яким здійснюється керування тощо. Такі дії, зазвичай, закріплюються в правилах перевезення відповідних авіакомпаній у відповідності до міжнародно-правових вимог. Так, у США детально регламентовано порядок виходу пілота із кабіни пілота. Передбачено досить чіткий порядок залишення кабіни пілота із відповідними заходами дотримання безпеки [12]. В цілому робота працівників транспорту у зарубіжних країнах, як і в Україні регламентується низкою актів, які детально описують алгоритм дій працівників у тій чи іншій ситуації та при конкретному виконанні своїх посадових обов'язків.

Окреслюючи зарубіжний досвід правового регулювання трудових відносин працівників транспорту варто наголосити й на наявності певної кількості галузевих угод щодо регулювання трудових прав відносин та підвищення рівня соціального захисту працівників транспорту. Моделі держав із домінуючим галузевим рівнем регулювання – це ті держави, в яких основну роль відіграють галузеві тарифні угоди, які значною мірою розповсюджуються на всі або на більшу частину підприємств галузі (використовуються в Австрії, Німеччині, Греції, Італії, Голландії, Португалії, Іспанії, Словаччині, Швеції, тобто у розвинених державах зі складною галузевою структурою) [13, с. 103]. Я.О. Бондарчук на прикладі авіаційної галузі наголошує на важливості таких галузевих угод, які у різних державах укладають на різному рівні. Як приклад вчений наводить Німеччину, в якій укладання тарифних угод відбувається на рівні галузі, в Японії – на рівні підприємства. У деяких країнах цей процес коливався, як, наприклад, у Великобританії, де укладання угод

змістилось з галузевого на виробничий рівень. У Німеччині та Франції поширеними є регіональні угоди, які включають у сферу своєї дії підприємства певної галузі в межах землі, департаменту [14, с. 31-32].

Втім підвищення рівня соціального захисту працівників здійснюється й шляхом прийняття відповідних планів соціальних заходів на рівні окремого підприємства. Така практика є поширеною у Франції, а сам соціальний план має наступну структуру: зміна соціально-демографічної структури колективу; підвищення кваліфікації й освіти працюючих; заходи з поліпшення умов та охорони праці, зміцнення здоров'я працівників; поліпшення соціально-культурних і житлово-побутових умов працівників і членів їх сімей [15, с. 178]. Розроблення та реалізація певного соціального плану має досить важливе значення, оскільки у таких планах чітко окреслюється напрямки формування та поетапної реалізації соціальних гарантій та соціального захисту на конкретних підприємствах.

Висновок. Як висновок зазначимо, що практика зарубіжних країн характеризується різними підходами щодо здійснення закріплення правового регулювання трудових відносин працівників транспорту у Кодексах, спеціальних актах, в окремих профільних законах, а також в колективних договорах, внутрішніх (локальних) актах, галузевих угодах тощо. І кожний із досліджених вище актів по-своєму є значимим та зручним для транспортної галузі, враховуючи модель побудови правовідносин у суспільстві загалом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституційне право України: підручник / за заг. Ред. В.Я. Тація , В.Ф. Погорілка, Ю. М. Тодики. Київ. Укр. центр правн. Студій. 1999. 376 с.
2. Развадовський В.Й. Світовий досвід державного регулювання транспортної системи та напрямки його використання в Україні. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2004. Вип. 26. С. 92-100
3. Остапенко Т.Г., Гращенко І.С., Прищепа Н.П. Транспортна система України як елемент глобальної транспортної системи. *Економіка і суспільство*. 2018. № 15. С. 177-185
4. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 года № 154-XV (с [изменениями и дополнениями](#) по состоянию на 20.07.2023 г.). URL : https://continent-online.com/Document/?doc_id=30398053
5. Трудовой кодекс Киргизької Республіки. URL : <http://lex.gtz.de/lexinfosys/Lexinfosys/kas/04/kas-4-rus.htm>
6. United states code and united states code annotated/2007 Thomson/West. Наприклад: Title 23 «Highways»; Title 45 «Railroads».
7. Зуєва В.О., Череватюк В.Б. Зарубіжний досвід правового регулювання авіації загального призначення: перспективи для України. *Юридичний вісник*. 2013. № 2(27). С. 10-14.
8. Про транспорт: Закон України від 10.11.1994 № 232/94-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 51. Стаття 446
9. Кодекс автомобильного транспорта Республики Молдова от 17 июля 2014 года №150. URL : https://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=70200#B46K0NEJ4Q
10. Колективний договір між Літнім Складом Авіакомпанії «ContinentalAirlines» та Керівництвом Авіакомпанії. «ContinentalAirlines». URL : www.shpls.ru/files/cal/CAL-USA.doc.

11. Дяків О.П. Зарубіжний досвід соціального партнерства та можливості його використання у вітчизняній практиці. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2008. № 32. С. 116-120

12. У США анонсовано додаткові правила авіаційної безпеки. URL : <https://www.golosameriki.com/a/faa-new-security-rules/6686981.html>

13. Мельниченко О.Б. Розвиток системи соціально-трудова відносин як передумова економічного зростання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Випуск 7. Ч. 2 С. 102-105

14. Бондарчук Я.О. Роль галузевих угод у забезпеченні гідної праці. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2016. №1-2. с. 31-37. URL: <https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Bondarchuk-31-37.pdf>

15. Жданова О.С. Зарубіжний досвід організації системи соціально-трудова відносин та специфіка функціонування трудових судів на прикладі Франції. Актуальні проблеми держави і права. *Актуальні проблеми держави і права* : зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), В. М. Дрьомін (заст. голов. ред.) Ю. П. Алєнін [та ін.]; МОН України; НУ ОЮА. Одеса : Юрид. л-ра, 2014. Вип. 72. С. 176-181. URL : <http://www.apdp.in.ua/v72/24.pdf>

УДК 928.112 (87)

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-02-06

Сіньова Л. М.

*доцентка кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
провідний юрист Центру соціального права
Навчально-наукового інституту права
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка
кандидат юридичних наук, доцентка*

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «АСИСТЕНТ ВЧИТЕЛЯ» У НАЦІОНАЛЬНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

Стаття присвячена дослідженню терміну «асистент вчителя» та аналізу стану інклюзивної освіти в Україні. Визначено, що розвиток інклюзивної освіти в Україні супроводжується зростаючою потребою в асистентах вчителів. Ці фахівці відіграють важливу роль у забезпеченні якісної освіти для дітей з особливими освітніми потребами, які навчаються разом з іншими дітьми. Однак, чітке визначення ролі та обов'язків асистента вчителя в національному законодавстві досі залишається не до кінця розробленим. В даній статті проаналізовано чинне законодавство України, з метою визначення поняття «асистент вчителя», його правовий статус, права, обов'язки та роль в освітньому процесі.

Ключові слова: *інклюзивна освіта, асистент вчителя, освіта, ООП.*

The article is devoted to the study of the term 'teacher's assistant' and the analysis of the