

Прокоп'єв Роман Євгенович,

кандидат юридичних наук,

головний інженер регіональної філії «Південна залізниця»

(АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ», м. Київ)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8059-1186>

СУБ'ЄКТИВНІ ЧИННИКИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТУ ТА МЕТРОПОЛІТЕНУ

У статті здійснено розгляд та дослідження основних суб'єктивних чинників, диференціації правового регулювання трудових відносин працівників міського електротранспорту та метрополітену. В контексті дослідження виділено основні суб'єктивні чинники, які застосовуються для диференціації працівників транспорту загалом та наголошено на тому, що не всі названі чинники диференціації застосовуються саме до працівників електротранспорту та метрополітену. Як прогалину у законодавстві названо відсутність визначення обов'язковості проходження профілактичного медичного огляду саме для працівників міського електротранспорту та метрополітену.

Ключові слова: працівник, трудові відносини, диференціація, суб'єктивний чинник, правове регулювання, електротранспорт, метрополітен.

Постановка проблеми. Головним завданням громадського транспорту було і залишається переміщення людей, які прямують на роботу, навчання, до магазинів, закладів харчування, закладів соціальної сфери тощо. А тому перед місцевими органами влади постає саме завдання ефективно організувати пасажирські перевезення у своєму місці, досягти належного рівня оптимізації мережі громадського транспорту, зробити його зручним, швидким, якісним та безпечним. Багато із напрямків удосконалення громадського транспорту вже здійснюється, зокрема мова йде про оновлення транспортних засобів для перевезення; покращення інвестиційного клімату у транспортній сфері; забезпечується доступність та підвищення рівня якості транспортних послуг; вчиняються активні дії щодо розвитку екологічних видів транспорту тощо. Проте, проблеми все ще існують. Основними із проблем функціонування громадського транспорту Ю.Л. Мохова називає: конфлікт інтересів учасників транспортного процесу; неефективне управління системою; неналежне та неефективне використання державних і муніципальних дотацій та субсидій; недостатньо розвинена транспортна інфраструктура; недостатньо розроблена законодавча база; невизначеність пріоритетів розвитку [1]. Разом з тим, на превеликий жаль, лише окремі науковці, говорять про необхідність покращення трудових правовідносин працівників міського транспорту, удосконалення умов їх праці, регулювання робочого дня, оплати праці, гарантій їх роботи тощо. Але розуміння трудових проблем працівників громадського транспорту варто розпочати із розуміння принципів правового регулювання таких трудових відносин, що виражається саме у диференціації правового регулювання трудових відносин таких працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Суб'єктивні чинники диференціації правового регулювання трудових правовідносин у своїх наукових працях

досліджували наступні вчені: А.К. Бойко, Ю.В. Грицай, М.І. Іншин, Р.І. Кондратьєва, С.С. Лукаш, М.О. Мішук, Л.В. Могилевський, М.І. Наньєва, В.І. Прокопенко, О.Г. Серєда, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші. Втім зазначимо, що детальне дослідження суб'єктивних чинників диференціації правового регулювання трудових відносин на підприємствах електротранспорту, які надають послуги з перевезення пасажирів є необхідним й для виявлення недоліків нормативно-правового регулювання трудових відносин щодо таких працівників, аналізу причин неповного чи несвоєчасного регулювання у вказаній сфері та розроблення шляхів подолання виявлених проблем як шляхом законотворення, так і правозастосування.

Метою статті є дослідження основних суб'єктивних чинників диференціації правового регулювання працівників міського електротранспорту та метрополітену.

Виклад основного матеріалу. Основними суб'єктивними чинниками нами було виділено: підвищений рівень психологічного навантаження; віковий ценз; стан здоров'я; постійний вплив зовнішніх факторів, які можуть негативно вплинути на здоров'я працівника транспортної сфери; чітка дисципліна праці, що пов'язана із використанням у своїй діяльності джерел підвищеної небезпеки – транспортних засобів; постійна перевірка знань нормативно-правових актів для окремих працівників транспорту; необхідність постійного навчання працівників. До основних об'єктивних чинників ми відносимо: режим роботи та відпочинку працівників підприємств; ненормованість робочого дня; постійність переїздіз з одного місця на інше, що визначено транспортним маршрутом, які виконують такі особи; можливість праці в дні, які є загальноприйнятими вихідними, святковими, неробочими; поєднання однією особою декількох трудових функцій; чітке дотримання умов праці та визначеного режиму роботи; обмеженість простору для людини; обмеженість у певних можливостях особи.

Проте, окреслюючи роботу працівників міського електротранспорту та метрополітену варто наголосити на тому, що не всі наведені вище чинники диференціації застосовуються до цієї категорії працівників. Наприклад, для них не є характерним постійність переїздів з одного місця на інше, тобто з одного міста до іншого, оскільки виконання своїх трудових функцій такими працівниками здійснюється у межах одного населеного пункту та, зазвичай, одного маршруту. Вважаємо, що не є доцільним і застосування до працівників міського електротранспорту та метрополітену гнучкого режиму роботи, оскільки значна кількість таких працівників виконує свою трудову функцію у відповідності до певних графіків змінності роботи, а відхилення від таких графіків є скоріш винятком, аніж правилом. З огляду на наведене вище спробуємо все ж проаналізувати виділені нами вище суб'єктивні чинники диференціації правового регулювання трудових відносин працівників саме по відношенню до працівників міського електротранспорту та метрополітену. Відзначимо, що такі чинники не будуть ідентичними до загальних, оскільки міський електротранспорт та метрополітен має свої особливості.

Спочатку варто зазначити, що предметом нашого дослідження є не весь громадський транспорт, а саме електротранспорт та метрополітен. Міський електричний транспорт Д.О. Личов розглядає як комплексну виробничу багатогранну систему, яка функціонально об'єднує виробничі підприємства й забезпечує потреби населення в перевезеннях, а також використовує внутрішні та споживає зовнішні ресурси [2, с. 40]. У свою чергу О.Л. Дивінець, міський електричний транспорт розглядає як складну технологічно-господарську комплексну виробничу систему, яка включає в себе експлуатаційні підприємства, енергетичне та колійне господарство, виробничо-технічну базу з виготовлення запасних частин та проведення усіх видів ремонту рухомого складу, а також соціально-побутову базу [3, с. 75].

Отже, першим суб'єктивним чинником названо підвищений рівень психологічного навантаження. Як стверджує Ю.О. Давідч з усіх водіїв, які працюють на транспорті, найбільше навантаження для нервової системи мають водії міського пасажирського транспорту [4, с. 158]. Керування транспортним засобом, у якому перебувають десятки пасажирів, в умовах постійних заторів у місті вимагає підвищеної концентрації уваги водія, яка має бути перш за все спрямована на збереження життя та здоров'я тих осіб, які користуються електротранспортом та осіб, які переміщуються вулицями та є учасниками дорожнього руху. До психологічного навантаження варто віднести й необхідність сприйняття великого потоку інформації, в тому числі про потік руху не тільки власного транспорту, а й транспорту інших учасників дорожнього руху, засобів регулювання дорожнього руху (світлофорів, пішохідних переходів, нерегульованих пішохідних переходів тощо), аналізувати стан руху на дорозі, стан дорожнього покриття, можливість маневру на дорозі тощо.

Проте, характерною особливістю підвищеного рівня психологічного навантаження саме працівників електротранспорту, на нашу думку, варто назвати таку рису як монотонність роботи. Фактично робота зводиться до комплексу одних і тих самих дій, які виконує працівник: рушив – зупинився – відчинив двері – зачинив двері – рушив далі і так по колу, кожного разу одне й те саме. Саме наведена вище характеристика психологічного навантаження як монотонність й відрізняє

водіїв міського електротранспорту та метрополітену від водіїв, які працюють на інших видах транспорту. О.Л. Туриніна наступним чином сформулювала поняття монотонності: «функціональний стан, що виникає під час тривалої монотонної роботи. Характеризується зниженням загального рівня активності, втратою свідомого контролю за виконанням дій, погіршенням уваги і короткочасної пам'яті, зниженням чутливості до зовнішніх подразників, переважанням стереотипних рухів і дій, відчуттям нудьги, сонливості, млявості, апатії, втратою інтересу до навколишнього середовища, зміною аферентації з боку рецепторів вестибулярного та опорно-рухового апаратів» [5, с. 51–52]. Беззаперечно монотонність в роботі спричиняє й такі інші негативні стани, як зменшення якості розподілу, швидкості, стійкості, інтенсивності та концентрації уваги, збільшення неухважності, послідовності та повторності сприйняття ситуації тощо.

Наступною характерною рисою психологічного навантаження водіїв електротранспорту є можливість настання конфліктів між громадянами та водіями. Зазвичай такі конфлікти виникають у зв'язку з перевезенням великої кількості людей різного віку, статі, характеру, з різними інтересами, в тому числі соціальними, політичними, різними поглядами, різними емоціями тощо. Крім того, частою причиною виникнення конфліктів є пільгове перевезення людей, використання мови спілкування, порядку користування громадським електротранспортом тощо. Водій електротранспорту може стати й свідком деяких особистих обставин та конфліктів, переживань зовсім чужої для нього людини. Загалом, у конфліктних ситуаціях водій має бути психологічно стійким, має контролювати свої почуття та емоції, ступінь своєї роздратованості, повинен вміти говорити з людьми, мати змогу вийти з конфліктної ситуації з так званими «мінімальними» затратами сил та нервів. Тому, можемо зробити висновок про те, що психологічне навантаження не можна порівнювати виключно із необхідністю бути уважним, витривалим, а й психоемоційно стійким.

Особливе психологічне навантаження має місце й у роботі працівників метрополітену. Вважаємо, що однією із найбільш нервових та психологічно важких робіт виконує машиніст електропоїзду. Окреслюючи психологічне навантаження машиніста електропоїзду метрополітену С.П. Палійчук зазначає, що «особливий відбиток накладає перебування у підземних спорудах (тунелі), машиніст перебуває в кабіні один, постійно є присутнім нервово-емоційна напруга у зв'язку з відповідальністю за пасажирів у вагонах, що досягає межі при позаштатних і аварійних ситуаціях, а також при зупинках електропоїзда в тунелі. У години «пік» коли інтервал руху електропоїздів менше однієї хвилини, а кількість пасажирів гранично можлива (пасажирів ледве вміщаються на платформі, неможливо закрити двері й необхідно строго дотримуватися графіка руху), машиніст практично перебуває в стані стресу» [6, с. 55]. Ми повністю солідарні із наведеною вище думкою вченого, оскільки має місце нервово-емоційна напруга, що пов'язана із необхідністю збереження життя та здоров'я пасажирів, дотримання ряду інструкцій та правил, визначеного графіку руху поїзду, чітка регламентація швидкісного режиму та режиму посадки та висадки пасажирів тощо.

Для водіїв поїздів метрополітену окрім психологічного навантаження варто віднести й значне зорове навантаження. Особливо це стосується працівників

метрополітену, оскільки характерною рисою роботи в метрополітені є відсутність денного освітлення протягом робочого часу, необхідність постійного слідування за шляхом руху поїзда за нерухомими об'єктами, які знаходяться безпосередньо в тунелях та на станціях (світлофорами, попереджувальними щитами, позначенням допустимої швидкості руху поїзда тощо). Особливістю праці є те, що спостереження за об'єктами здійснюється на досить високій швидкості електропоїзду, а тому характерним є напруження зорового нерву та вглядування в умовах обмеженого освітлення у відповідні знаки. Фактично має місце постійне психоемоційне напруження й зорове навантаження, які тісно взаємодіють між собою, а отже, часто розглядаються виключно у їх взаємодії.

Наступним суб'єктивним критерієм є віковий ценз. Однією із найперших характерних рис початку трудових відносин для працівників електротранспорту є саме віковий ценз. Так, нормами законодавства закріплено різні вимоги диференціації правового регулювання працівників електротранспорту та метрополітену відносно віку: а) для робіт, пов'язаних з рухом електричного транспорту, експлуатацією та ремонтом електроустановок, перебуванням на висоті, на проїзній частині вулиць та трамвайних коліях, та інших робіт з підвищеною небезпекою – вік особи не молодше 18 років; б) для водіїв тролейбусів та трамваїв встановлено віковий ценз – 21 рік; в) для працівників метрополітену також визначено віковий ценз – особи віком до 18 років не допускаються до зайняття посад і професій, які безпосередньо пов'язані з рухом поїздів, роботою ескалаторів і перевезенням пасажирів, перелік таких посад і професій працівників метрополітену встановлюється розпорядчим документом керівника метрополітену.

Наступним суб'єктивним чинником диференціації правового регулювання працівників електротранспорту та метрополітену варто назвати стан здоров'я, який визначається на основі проходження відповідних медичних оглядів. Для працівників міського електротранспорту та метрополітену стан здоров'я є одним із ключових чинників їх нормальної роботи та й загалом доступу до професії. Визначення стану здоров'я працівника, як діючого, так і того, який тільки претендує на певну посаду здійснюється шляхом проведення медичних оглядів. У науковій літературі прийнято виділяти чотири основні види медичного огляду працівників: попередній (при прийомі на роботу); періодичний (упродовж трудової діяльності); позачерговий (на прохання працівника) та щорічний обов'язковий (для осіб, віком до 21 року) [7, с. 72]. Втім, відзначимо, що окреслюючи питання визначення стану здоров'я працівників транспорту, варто наголосити на такій особливості, суть якої зводиться до того, що стан здоров'я працівників перевіряється наступним чином: 1) при прийнятті на роботу; 2) періодично у процесі роботи та при безпосередньому виконанні своїх трудових функцій працівниками; 3) позачергово; 4) щорічно; 5) щоденно (для окремих категорій осіб, зокрема для водіїв електротранспорту та метрополітену). Фактично, мова йде про п'ять основних видів медичного огляду, які проводяться відносно таких працівників. Для значної кількості працівників електротранспорту та працівників метрополітену особливого значення набуває щоденний медичний огляд, оскільки саме він є важливим для визначення стану здоров'я та самопочуття працівника перед безпосереднім виконанням своїх трудових функцій, які в основному пов'язані із здійсненням перевезень, де має бути забезпечена безпека

не тільки самого працівника, а й значної кількості інших людей (пасажирів, інших працівників, учасників дорожнього руху тощо). Такий медичний огляд забезпечує усунення від виконання своїх трудових функцій працівників, які мають певні негаразди із своїм здоров'ям та надання особі можливості своєчасно звернутися до відповідного медичного закладу за наданням професійної допомоги. Такий підхід суттєво зменшує ризики настання дорожньо-транспортних пригод та інших негативних наслідків, оскільки має місце індивідуальний підхід до визначення стану здоров'я працівника саме перед виїздом у рейс. Але в той же час, можемо констатувати факт того, що особливий акцент робиться саме на фізичне здоров'я працівника: його фізичне самопочуття, наявності нормального артеріального тиску, відсутності явних ознак простудних та інших хвороб, відсутності стану алкогольного чи наркотичного сп'яніння. Питання ж психологічного здоров'я працівників, які сідають за кермо електропоїзда чи іншого виду електротранспорту, на жаль, наразі часто залишається на задньому плані. Це є проблемою, оскільки порушення психологічного стану працівника часто має більші негативні наслідки для людини та її пасажирів, ані ж порушення її фізичного здоров'я.

Постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 р. № 559 затверджено Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок, яким передбачено обов'язкові медичні огляди для окремих працівників транспортно-дорожнього комплексу: автомобільних, залізничних, морських та річкових вокзалів, аеропортів, аеродромів, морських та річкових портів, кемпінгів, мотелів; працівників рухомого складу авіаційного, автомобільного, залізничного, морського і річкового транспорту [8]. В той же час, вказаною постановою не визначено обов'язковості проходження профілактичного медичного огляду саме для працівників міського електротранспорту та метрополітену. Це, на нашу думку, є певною прогалиною у законодавстві, оскільки з однієї сторони працівники міського електротранспорту та метрополітену контактують із пасажирями, а з іншої – вони повинні бути також захищені можливістю проходження профілактичного огляду та раннього виявлення певних захворювань, а отже й застосування своєчасного лікування.

Для працівників метрополітену також передбачено проходження медичних оглядів. Пунктом 11 Правил технічної експлуатації метрополітенів, затверджених наказом Міністерства транспорту України 04.11.2003 № 854 (у редакції наказу Міністерства інфраструктури України 12.11.2014 № 578) закріплено, що «особи, які влаштовуються в метрополітен на роботу, повинні пройти обов'язковий попередній медичний огляд під час влаштування на роботу для визначення їх придатності до виконання відповідної роботи». Закріплено й проходження періодичного медичного обстеження працівників, а також передрейсові медичні огляди машиністів (помічників машиністів) електропоїздів, локомотивів, мотовозів, водіїв (помічників водіїв) дрезин та інших самохідних одиниць [9].

До окремого суб'єктивного чинника слід віднести й постійний вплив зовнішніх факторів, які можуть негативно вплинути на здоров'я працівника транспортної сфери. Під вплив зовнішніх факторів підпадають майже всі категорії працівників транспортних підприємств електротранспорту та метрополітену: як обслуговуючий

персонал, ремонтники, водії та інші співробітники, які обслуговують електротранспорт. Ми вже зазначали, що негативними зовнішніми факторами для працівників електротранспорту та метрополітену є постійний шум та вібрація, зміна теплового режиму в кабіні водія в залежності від сезону року, перепад температур; вологість повітря, забрудненість, відсутність нормального освітлення у деякі пори року чи при деяких погодних умовах тощо. Для працівників метрополітену ключовим негативним фактором є постійне перебування під землею, що характеризується відсутністю належного доступу до свіжого повітря. Крім того, враховуючи особливий режим праці, а саме початку робочої зміни характерним для значної кількості працівників є постійний недосип, порушення режиму сну, пізні закінчення робочої зміни тощо.

До суб'єктивних чинників правового регулювання трудових відносин працівників електротранспорту та метрополітену варто віднести й чітку дисципліну праці, що пов'язана із використанням у своїй діяльності джерел підвищеної небезпеки – транспортних засобів. Характерною рисою дисципліни праці працівників електротранспорту є не тільки дотримання всіх норм та вимог, які стосуються дисципліни праці та охорони праці, а й необхідність підпорядкування лінійному диспетчеру (оператору). Це означає, що водій електротранспорту має виконувати всі ті розпорядження, які надає йому оператор з метою забезпечення безпеки руху та регулярності перевезень. Наприклад, зміна маршруту може відбуватися виключно за розпорядженням лінійного диспетчера з відповідною відміткою у дорожньому листі або Центрального диспетчера. Водій про свої дії, які стосуються руху електротранспорту, яким він керує в обов'язковому порядку має повідомляти диспетчера. Це стосується й щодо зміни швидкості руху (наприклад у випадку поганих погодних умов), щодо виявлених недоліків на маршруті (пошкодження дорожнього полотна, наявність перешкод на лінії тощо); затримки по маршруту та ін. Фактично, характерною особливістю роботи водія електротранспорту є чітке дотримання порядку інформування лінійного диспетчера про всі дії, які виникають при здійсненні руху тролейбуса чи трамвая та неупередженому слідуванні настанов та рекомендацій лінійного диспетчера. Для працівників електротранспорту на нормативно-правовому рівні розроблено правила експлуатації трамвая і тролейбуса, які затверджені наказом Міністерства інфраструктури України 03 лютого 2020 року № 36, які окрім вимог до технічного та санітарного стану рухомого складу визначають й вимоги до організації руху і роботи підприємств міського електричного транспорту та їх працівників [10].

Наступним суб'єктивним чинником диференціації є постійна перевірка знань нормативно-правових актів для окремих працівників транспорту. Ця вимога спрямована на, по-перше, підтримання дисципліни праці; по-друге, на поглиблення знань працівників загальних та спеціальних законів та нормативно-правових актів,

якими в своїй роботі керується підприємство; по-третє, постійне розуміння працівником того, що ті механізми та устаткування з якими працює особа несуть загрозу як для себе самого так і для інших осіб; по-четверте, необхідності закріплення оновлення відповідних знань, умінь та навичок, набутих працівником раніше у процесі професійного навчання чи самостійного навчання.

Наступною особливістю є необхідність постійного навчання працівників. Це означає й необхідність диференційованого підходу до розуміння професійного навчання працівників електротранспорту та метрополітену. Особливо яскраво диференціація професійного навчання виражається у здійсненні професійної підготовки машиністів для роботи на електропоїзді у метрополітені. Так, для осіб, які пройшли відповідне навчання у навчальному закладі, пройшли попередній відбір на посаду машиніста, передбачено й проходження відповідного навчання, яке триває близько року. Потім, щоб бути допущеним до роботи помічником машиніста, потрібно скласти іспити. Здавати на право керування складом помічник машиніста може лише після 2-3 місяців їзди, а щоб здати іспит на право самостійно управляти поїздом, буде потрібно ще стільки ж практики. Все навчання, починаючи від вступу та закінчуючи отриманням права на самостійне водіння, займає не менше року [10].

До наведених вище загальних суб'єктивних чинників варто додати ще й необхідність отримання додаткових знань пов'язаних із експлуатацією тролейбусів чи трамваїв. Важливо знати будову, принцип дії обладнання, можливі несправності трамваїв та тролейбусів, правила технічної експлуатації та користування трамваями та тролейбусами. Необхідно володіти знаннями та навичками щодо водіння тролейбусів та трамваїв в осінньо-зимовий період часу, знати маршрути та особливості маршруту, знати принципи роботи обладнання, яке передбачено для безкасового та безкондукторного обслуговування пасажирів тощо. Такі ж вимоги застосовуються й для працівників метрополітенів, які мають володіти комплексним рівнем знань принципів роботи метрополітену в цілому, певними технічними знаннями та навичками тощо. Крім того, на машиніста поїзда покладено обов'язок щодо надання інформації та консультації про виникнення надзвичайних ситуацій у період здійснення поїздки, при виникненні пожежі у вагоні метро, дій при знаходженні підозрілих предметів у вагонах метро, на станціях та інше.

Висновки. Підсумовуючи зазначимо, що робота на електротранспорті та метрополітені суттєво відрізняється від роботи на підприємствах автомобільного чи іншого виду транспорту. Робота на таких підприємствах є більш складною, має більший ступінь психоемоційного навантаження, працівники більш суворо підлягають дотриманню норм експлуатації електротранспорту, вимог інструкцій та правил, дотримання всіх норм та вимог, які стосуються дисципліни праці та охорони праці тощо. І це, беззаперечно, на сьогодні досить чітко регламентовано, врегульовано та нормативно закріплено.

Список використаних джерел

1. Мохова Ю.Л. Значення транспортної галузі в системі національної економіки України. *Менеджер*. 2015. № 1(69). С. 88–96. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzhm_2015_1_16.
2. Личов Д.О. Система автоматизованого керування режимами руху транспортних засобів міського електротранспорту: дис. ... канд. техн. наук: 05.22.09 / Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова. Харків, 2021. 198 с.
3. Дивінець О.Л. Стратегічні пріоритети розвитку міських електротранспортних підприємств України. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2015. № 1 (18). С. 74–83. URL: <https://eurodev.duan.edu.ua/images/PDF/2015/1/10.pdf>

4. Давідіч Ю.О. Розробка розкладу руху транспортних засобів при організації пасажирських перевезень : навч. посіб. Харків : ХНАМГ, 2010. 345 с.
5. Туриніна О. Л. Психологія травмуючих ситуацій: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2017. 160 с.
6. Палійчук С.П. Професіографічний аналіз праці машиністів електропоїзди метрополітену. *Actual Problems of Transport Medicine*. 2008. № 2 (12). С. 54–56. URL: <https://nasplib.isoftware.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/4ce190df-4427-4d5a-a0ed-bc2c77015d6f/content>
7. Наньєва М.І. Правова регламентація медичного огляду осіб при прийнятті на роботу за законодавством України та окремих пострадянських країн. *Право і суспільство*. 2016. № 4. С. 70–76.
8. Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 р. № 559. *Офіційний вісник України*. 2001. № 21. Стор. 210. Стаття 950.
9. Про затвердження нормативно-правових актів з питань безпеки руху на метрополітенах України: наказ Міністерства транспорту України 04.11.2003 р. № 854 (у редакції наказу Міністерства інфраструктури України 12.11.2014 р. № 578 зі змінами та доповненнями). *Офіційний вісник України*. 2004. № 19. Стор. 120. Стаття 1344.
10. Про затвердження Правил експлуатації трамвая і тролейбуса: наказ Міністерства інфраструктури України від 03.02.2020 р. № 36. *Офіційний вісник України*. 2020. № 34. Стор. 152. Стаття 1150.

References

1. Mokhova, Yu.L. (2015). Znachennia transportnoi haluzi v systemi natsionalnoi ekonomiky Ukrainy [The significance of the transport sector in Ukraine's national economy]. *Menedzher*, 1(69), 88–96. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzhm_2015_1_16 [in Ukrainian]
2. Lychov, D.O. (2021). Systema avtomatyzovanoho keruvannia rezhymamy rukhu transportnykh zasobiv miskoho elektrotransportu [Automated control system for the movement modes of urban electric transport vehicles]. *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian]
3. Dyvinets, O.L. (2015). Stratehichni priorytety rozvytku miskykh elektrotransportnykh pidpriemstv Ukrainy [Strategic Priorities for the Development of Urban Electric Transport Enterprises in Ukraine]. *Yevropeiskiy vektor ekonomichnoho rozvytku*, 1 (18), 74–83. Retrieved from: <https://eurodev.duan.edu.ua/images/PDF/2015/1/10.pdf> [in Ukrainian]
4. Davidich, Yu.O. (2010). Rozrobka rozkladu rukhu transportnykh zasobiv pry orhanizatsii pasazhyrskykh perevezen [Development of vehicle schedules for organizing passenger transportation] : navch. posib. Kharkiv: KhNAMH
5. Turynina, O. L. (2017). Psykholohiia travmuiuchykh sytuatsii [The Psychology of Traumatic Situations] : navch. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl. Kyiv: DP “Vyd. dim “Personal” [in Ukrainian]
6. Paliichuk, S.P. (2008). Profesiohrafichnyi analiz pratsi mashynistiv elektroizdi metropolitenu [Professiographic analysis of the work of metro electric train drivers]. *Actual Problems of Transport Medicine*, 2 (12), 54–56. Retrieved from: <https://nasplib.isoftware.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/4ce190df-4427-4d5a-a0ed-bc2c77015d6f/content> [in Ukrainian]
7. Nanieva, M.I. (2016). Pravova rehlamentatsiia medychnoho ohliadu osib pry pryiniatti na robotu za zakonodavstvom Ukrainy ta okremykh postradianskykh krain [Legal Regulation of Medical Examinations for Persons upon Hiring under the Legislation of Ukraine and Selected Post-Soviet Countries]. *Pravo i suspilstvo*, 4, 70–76. [in Ukrainian]
8. Pro zatverdzhennia Pereliku profesii, vyrobnytstv ta orhanizatsii, pratsivnyky yakykh pidliahaiut oboviazkovym profilaktychnym medychnym ohliadam, poriadku provedennia tsykh ohliadiv ta vydachi osobystykh medychnykh knyzhok [On Approving the List of Professions, Industries, and Organizations Whose Employees Are Subject to Mandatory Preventive Medical Examinations, and the Procedure for Conducting Such Examinations and Issuing Personal Medical Books] : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 23.05.2001 r. № 559. (2001). *Ofitsiyni visnyk Ukrainy*. № 21. Stor. 210. Stattia 950. [in Ukrainian]
9. Pro zatverdzhennia normatyvno-pravovykh aktiv z pytan bezpeky rukhu na metropolitenakh Ukrainy [On the Approval of Regulatory Legal Acts Concerning Traffic Safety on Ukraine's Metro Systems] : nakaz Ministerstva transportu Ukrainy 04.11.2003 r. № 854 (u redaktsii nakazu Ministerstva infrastruktury Ukrainy 12.11.2014 r. № 578 zi zminamy ta dopovnenniamy). (2004). *Ofitsiyni visnyk Ukrainy*. № 19. Stor. 120. Stattia 1344. [in Ukrainian]
10. Pro zatverdzhennia Pravyl ekspluatatsii tramvaia i troleibusa [On the Approval of the Rules for the Operation of Trams and Trolleybuses] : nakaz Ministerstva infrastruktury Ukrainy vid 03.02.2020 r. № 36. *Ofitsiyni visnyk Ukrainy*. 2020. № 34. Stor. 152. Stattia 1150. [in Ukrainian]

Prokopiev Roman,

Candidate of Legal Sciences,

Chief Engineer of the Regional Branch “Southern Railway”

(JOINT STOCK COMPANY “UKRAINIAN RAILWAYS”, Kyiv)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8059-1186>

SUBJECTIVE FACTORS IN THE DIFFERENTIATION OF LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS FOR ELECTRIC TRANSPORT AND METRO WORKERS

The article examines and studies the main subjective factors that apply to employees of city electric transport and the subway. In the context of the study, the main subjective factors that are used to differentiate transport workers in general are highlighted, and it is emphasized that not all of the named factors of differentiation are applied specifically to electric

transport and subway workers. The following are identified and named as the main subjective factors by scientists: 1) increased level of psychological stress, including the monotony of work, the possibility of conflicts between citizens and drivers. Special attention is paid to the psychological stress of the driver of an electric train in the subway, because in addition to the psychological stress, the significant visual stress of the driver should also be considered; 2) age qualification, since the legislation establishes different requirements for differentiating the legal regulation of electric transport and subway workers in relation to age; 3) the state of health, which is determined on the basis of passing relevant medical examinations. Particular importance is attached to the daily medical examination, as it is important to determine the state of health and well-being of the employee before directly performing his work functions; 4) constant exposure to external factors that can negatively affect the health of a transport worker (noise, vibration); 5) clear labor discipline related to the use of sources of increased danger – vehicles; 6) constant verification of knowledge of regulatory and legal acts for individual transport workers; 7) permanent professional training of electric transport and subway workers; 8) the need to acquire additional knowledge related to the operation of trolleybuses or trams.

As a gap in the legislation, the lack of definition of the obligation to undergo a preventive medical examination specifically for employees of the city electric transport and the subway.

Key words: employee, labor relations, differentiation, subjective factor, legal regulation, electric transport, subway.



Дата першого надходження статті до видання: 14.07.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 03.09.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 15.10.2026