

УДК 349.2

Анна Сидоренко,*канд. юрид. наук, старший викладач кафедри кримінального та адміністративного права і процесу**Полтавського юридичного інституту**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У статті досліджено особливості правового регулювання праці фармацевтичних працівників. Проаналізовано диференціацію праці цієї категорії працівників через такі підстави як: галузева належність, умови праці, характер трудового зв'язку між працівником і роботодавцем, та визначено їх зміст. Доведено, що диференціація праці фармацевтичних працівників виражається через спеціальні норми, що дозволяє їм реалізувати свої права й обов'язки та користуватися певними гарантіями.

Ключові слова: єдність та диференціація, фармацевтичні працівники, галузева належність, умови праці, характер трудового зв'язку.

Постановка проблеми. Єдність і диференціація правового регулювання праці у сучасних умовах розвитку нашої держави є однією з головних тенденцій розвитку трудового права, що полягає в особливостях характеру, умов праці, наданні гарантій, пільг та переваг різним категоріям працівників.

У науці трудового права ці особливості визначаються саме через єдність і диференціацію правового регулювання праці працівників. Досить цікавим є дослідження правового регулювання праці фармацевтичних працівників, оскільки Конституція України та відповідні закони визначають право на охорону здоров'я. Забезпечення цього права відбувається за допомогою відповідних суб'єктів, а саме медичних та фармацевтичних працівників. Актуальним, на нашу думку, є дослідження правового статусу фармацевтичних працівників через призму підстав диференціації, які поділяються на об'єктивні, суб'єктивні та соціальні.

Питанню дослідження підстав диференціації приділяли увагу багато науковців, а саме: М. Й. Бару, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, В. І. Прокопенко, О. М. Ярошенко та інші.

Дослідженням правового статусу фармацевтичних працівників займалися: Д. О. Новіков, О. С. Щукін та інші.

Дослідження вищезазначених науковців не втратили своєї актуальності і дотепер та мають значну наукову та практичну цінність, однак дослідження диференціації праці фармацевтичних працівників є досить актуальним.

Мета статті полягає в дослідженні правового статусу фармацевтичних працівників через призму ознак диференціації праці та у формуванні висновків, спрямованих на вдосконалення чинного законодавства.

Виклад основного тексту. Основний Закон нашої держави гарантує кожному право на працю, яку особа вибирає і на яку вільно погоджується; право розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибирати професію і рід занять, а також на захист від безробіття та соціальний захист [1].

Правове регулювання праці фармацевтичних працівників здійснюється на підставі єдності й диференціації, оскільки специфіка правового статусу цієї категорії працівників обумовлена як загальними нормами законодавства про працю, що виражається в єдності цих норм, які поширюються на всіх без винятку працівників, так і спеціальними нормативними актами, що характеризуються диференціацією правового регулювання праці. Правовий статус цієї категорії працівників регулюється Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Основами законодавства України про охорону здоров'я, Етичним кодексом фармацевтичних працівників та великою кількістю підзаконних актів.

У зв'язку з цим вважаємо за актуальне розкрити особливості правового статусу фармацевтичних працівників, дослідити законодавство з цього питання та визначити можливе удосконалення чинного трудового законодавства у питанні правового регулювання праці цієї категорії працівників, оскільки фармацевтична допомога є однією з основних складових частин системи охорони здоров'я, якість надання якої залежить від великої кількості факторів, одним із яких є професійний рівень спеціалістів цієї сфери та порядок регулювання їхньої праці.

Єдність, у нашому розумінні, визначається як єдиний підхід щодо регулювання праці. Тому саме Кодекс законів про працю Укра-

їни визначає єдиний порядок, який поширюється на всіх працюючих, що стосується укладення трудового договору, підстав та порядку звільнення працівників, загальні засади формування праці, робочого часу, часу відпочинку тощо. Ці норми поширюються також і на фармацевтичних працівників.

Але слід зазначити, що правовий статус та регулювання праці цієї категорії працівників підпадає і під таку категорію, як диференціація. Диференціація правового регулювання праці виражається насамперед через спеціальні норми, що дозволяють уточнити, розширити та реалізувати свої права, обов'язки та гарантії у сфері праці відповідним категоріям працівників.

Г. С. Гончарова та В. В. Жернаков під диференціацією правового регулювання праці розуміють відмінності в регулюванні окремих видів трудових відносин. Це явище забезпечує застосування правових норм з огляду на об'єктивні та суб'єктивні чинники [2, с. 14].

Так, Основи законодавства України про охорону здоров'я встановлюють професійні права, пільги, гарантії та обов'язки медичних і фармацевтичних працівників, а також особливості їхнього правового статусу. Етичний кодекс фармацевтичних працівників України визначає етичні норми професійної поведінки та відповідальності зазначеної категорії працюючих [3].

Отже, можемо сказати, що правове регулювання праці фармацевтичних працівників здійснюється саме на підставі єдності і диференціації, що є взаємопов'язаними категоріями. Особливе значення у дослідженні вказаної проблематики посідає диференціація, оскільки вона надає можливість ураховувати специфіку різних груп відносин.

І саме особливості правового статусу фармацевтичних працівників слід розглядати через призму підстав диференціації, що поділяються на дві групи: суб'єктивні та об'єктивні.

До суб'єктивних підстав диференціації правового регулювання праці в науці трудового права відносять такі, що характеризують громадян, які вступають у трудові відносини, а саме: вік, фізіологічні особливості працівника та стан здоров'я. У свою чергу І. В. Шульженко, суб'єктивні критерії диференціації правового регулювання праці поділяє на загальні, які передбачені для всіх суб'єктів певної групи (жінки, інваліди, неповнолітні), і спеціальні, які зумовлюють внутрішню диференціацію [4, с. 72].

До об'єктивних підстав диференціації правового регулювання праці фармацевтичних працівників слід віднести: галузеву належність, умови праці та характер трудового зв'язку між працівником та роботодавцем.

Для характеристики об'єктивних підстав диференціації правового регулювання праці фармацевтичних працівників необхідно проаналізувати кожен з них.

Перша підстава, на яку слід звернути увагу, – це галузева належність підприємства, установи, організації. За вказаною підставою враховується значення галузі та ступінь забезпечення цього підприємства висококваліфікованими працівниками. Щодо значення галузі, то галузь охорони здоров'я має вагомое значення у житті суспільства, оскільки кожна людина має невід'ємне й непорушне право на охорону здоров'я.

Що стосується кваліфікації фармацевтичних працівників, то Довідник кваліфікаційних характеристик працівників визначає завдання та обов'язки, а також кваліфікаційні вимоги відповідно до категорій цих працівників [5].

В свою чергу Основи законодавства України про охорону здоров'я у статті 74 визначають, що медичною і фармацевтичною діяльністю можуть займатися особи, які мають відповідну спеціальну освіту і відповідають єдиним кваліфікаційним вимогам [6].

Галузева належність підприємства, установи, організації характеризується тим, що працівники виконують роботу лише в межах цієї галузі та відповідно до спеціальних норм. Слід погодитися з думкою О. С. Щукіна, що до правового статусу фармацевтичного працівника входять його професійні права, обов'язки та відповідальність [7, с. 8]. Так, відповідно до статті 77 Основ законодавства України про охорону здоров'я, такі працівники мають право на скорочений робочий день і додаткову оплачувану відпустку у випадках, встановлених законодавством [6]. Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня» від 21.02.2001 № 163 дана категорія працівників працює 36 годин на тиждень [8]. Щодо тривалості додаткової оплачуваної відпустки, то Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість яких дає право на щорічну додаткову відпустку за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» від 17.11.1997 року визначено право на таку відпустку тривалістю 7 календарних днів [9]. Також, відповідно до статті 77 Основ законодавства України про охорону здоров'я, фармацевтичні працівники мають право на обов'язкове страхування у зв'язку з виконанням професійних

обов'язків; пільгові умови пенсійного забезпечення; створення здорових і безпечних умов праці, а також висуваються додаткові вимоги до працівників стосовно освіти, стажу роботи, стану здоров'я тощо [6]. Крім того, відповідно до статті 78-1 вищевказаного акта, встановлені обмеження для фармацевтичних працівників під час виконання ними своїх професійних обов'язків, а саме: такі працівники не мають права одержувати неправомірну вигоду від професійної діяльності, зразки лікарських засобів та виробів медичного призначення; не повинні рекламувати лікарські засоби; надавати чи не надавати недостовірну інформацію про наявність лікарських засобів [6]. За систематичне порушення фармацевтичним працівником обмежень, пов'язаних із професійною діяльністю, на них можна накласти дисциплінарне стягнення у виді звільнення з роботи відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Окрім того, за одноразове грубе порушення керівником фармацевтичної організації чи його заступником вказаних обмежень можливе звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

Отже, галузева належність як підстава диференціації визначається насамперед характером виробничого процесу.

Наступною підставою диференціації правового регулювання праці фармацевтичних працівників є умови праці.

Кожні конкретні умови праці вимагають затрат робочої сили та відповідних зусиль. Умови праці є специфічними для кожного виробництва, для кожного робочого місця, оскільки вони впливають на стан організму, здоров'я, працездатність.

Як вже зазначалося вище, фармацевтичні працівники працюють зі шкідливими і небезпечними чинниками. Під шкідливими умовами праці слід розуміти фактори, що наявні на підприємстві під час виконання трудових обов'язків і завдають шкоди життю і здоров'ю людини. До негативних чинників, що впливають на фармацевтичного працівника, можна віднести: психологічні (характеризуються емоційним та психологічним навантаженням на організм під час виконання своєї трудової функції); фізичні (сюди можна віднести дискомфортний мікроклімат, недостатнє освітлення робочого місця та інші чинники, що впливають на зазначену категорію працівників під час виконання своїх професійних обов'язків); біологічні (виконуючи покладені на фармацевтичних працівників обов'язки, вони контактують з великою кількістю людей, у зв'язку з чим можуть захворіти на інфекційну чи будь-яку іншу хворобу); хімічні (кон-

такт із лікарськими препаратами та засобами, що можуть завдати шкоди здоров'ю тощо). К. О. Ананьєва у своїх дослідженнях доходить висновку, що особливі умови праці є однією з найважливіших причин, що зумовлюють прийняття та застосування спеціальних норм [10, с. 8].

Слід наголосити, що умови праці повинні задовольняти вимоги до виконання трудових обов'язків без шкоди для життя та здоров'я, сприяти уникненню перевтоми та забезпечувати високу продуктивність праці. Слід погодитися з думкою П. О. Ізюїта, що безпечними та здоровими умовами праці є такі, за яких вплив на працівника небезпечних і шкідливих чинників не перевищує гранично допустимих норм [11, с. 71].

У зв'язку з роботою зі шкідливими і небезпечними умовами праці, слід відповідно до норм проводити належним чином і у визначені строки атестацію робочих місць даної категорії працівників. Тому у разі виконання роботи зі шкідливими умовами праці слід вимагати від роботодавця надання пільг і компенсацій працівникам. Як уже зазначалося вище, відповідно до статті 77 Основ законодавства України про охорону праці, такі працівники мають право на соціальну допомогу, скорочений робочий день, додаткову оплату за відпустку, достроковий вихід на пенсію тощо. У свою чергу, ст. 9 Закону України «Про охорону праці» зазначає, що працівники, зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці, повинні забезпечуватися засобами індивідуального захисту, мають право на скорочену тривалість робочого часу, додаткову оплату за відпустку, оплату праці в підвищеному розмірі та інші переваги [12]. Питання оплати праці цієї категорії працівників регулюється Наказом Міністерства праці та соціальної політики і Міністерства охорони здоров'я «Про умови оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення в основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» № 308/519 від 05.10.2005.

Отже, умови праці визначаються відповідними критеріями виробництва й трудового процесу. Без створення належних виробничих і соціально-побутових умов, без запровадження нової системи оплати праці, захищеності медичних і фармацевтичних працівників ситуація в системі охорони здоров'я може тільки погіршуватися, оскільки покращення умов праці набуває все більшого значення через нову техніку та технології.

Наступною підставою диференціації правового регулювання праці є характер трудового зв'язку між працівником і роботодавцем. Під характером трудового зв'язку в науці трудового права розуміють характер робіт, а також певний період, який викликає необхідність видання диференційованих правових норм [13, с. 337].

Така диференціація характеризується особливим порядком виникнення й припинення трудових відносин. Стосовно фармацевтичних працівників трудові відносини з роботодавцем виникають на основі укладення трудового договору відповідно до статті 21 КЗпП України. Як правило, укладення такого договору є безстроковим. Строкові трудові договори відповідно до статті 23 КЗпП укладаються, коли відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін. Наприклад, застосування контракту у медичній галузі є дуже обмеженим, такі договори укладаються лише керівниками закладів охорони здоров'я, науковими співробітниками тощо. Досить рідко укладаються договори на час виконання певної роботи. Для прикладу, це можуть бути договори з консультантами, під час проведення досліджень, виконання різного роду технічних завдань.

Отже, можемо зазначити, що диференціація заснована на характері трудового зв'язку більш притаманна укладенню строкових трудових договорів.

Висновки.

Таким чином, правове регулювання праці фармацевтичних працівників виражається через єдність та диференціацію. Остання проявляється у багатьох нормативно-правових актах, оскільки спеціальне законодавство відображає особливості праці як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру.

Диференціація правового регулювання праці фармацевтичних працівників покликана забезпечити надання додаткових переваг, гарантій, які чітко не врегульовані чинним Кодексом законів про працю України. Оскільки спеціальні норми про регулювання праці цієї категорії працівників можуть скласти повноцінну главу КЗпП України, доцільним, на наше переконання, було б все ж таки систематизувати ту величезну кількість нормативних актів, що регулюють працю фармацевтичних працівників в один загальний документ для більш раціонального застосування.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254 к / 96 – ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Гончарова Г. С. Трудовое право в вопросах и ответах : учебник / Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков. – Х.: Одиссей, 2001. – 656 с.
3. Етичний кодекс фармацевтичних працівників України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.apteka.ua/article/126803>
4. Шульженко І. В. Диференціація правового регулювання праці за статевою ознакою / І. В. Шульженко // Право України. – 2007. – № 4. – С. 71-74.
5. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://dnaop.com>
6. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 № 2801-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 4. – Ст. 19.
7. Щукін О. С. Правовий статус медичного працівника за трудовим законодавством України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к. ю. н. : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. С. Щукін. – Одеса, 2005 – 20 с.
8. Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 № 163 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/163-2001-n>
9. Про затвердження списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників яких дає право на щорічну додаткову відпустку за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1209-97-n>
10. Ананьєва К. А. Правовое регулирование труда медицинских работников : автореф. дисс. ... к. ю. н. / К. А. Ананьєва; Ленинградский государственный университет им. Н. А. Жданова. – Л., 1968. – 18 с.
11. Ізюта П. О. Поняття належних та безпечних умов праці / П. О. Ізюта // Форум права. – 2007. – № 2. – С. 70-74.
12. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694 – ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 669.
13. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М.: Наука, 1978. – 368 с.

В статье исследованы особенности правового регулирования труда фармацевтических работников. Проанализирована дифференциация труда этой категории работников по таким основаниям, как: отраслевая принадлежность, условия труда, характер трудовой связи между работником и работодателем, и определено их содержание. Доказано, что дифференциация труда фармацевтических работников выражается через специальные нормы, позволяющие им реализовать свои права и обязанности и пользоваться определенными гарантиями.

Ключевые слова: единство и дифференциация, фармацевтические работники, отраслевая принадлежность, условия труда, характер трудовой связи.

The article deals with the peculiarities of the legal regulation of the labor of pharmaceutical workers. The differentiation of labor of this category of workers is analyzed on the basis of such reasons as: branch affiliation, working conditions, the nature of labor relations between the employee and the employer, and their content is determined. It is proved that the differentiation of the labor of pharmaceutical workers is expressed through special norms, which allows them to realize their rights and obligations and to use certain guarantees.

Key words: unity and differentiation, pharmaceutical workers, branch affiliation, working conditions, nature of labor relations.

