

СЕКЦІЯ 1
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ
КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ФАХІВЦІВ НАФТОГАЗОВОЇ
ГАЛУЗІ

УДК 340:62

О. В. Білоцький,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри
соціальних комунікацій та права

ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРАЦІВНИКІВ НАФТОГАЗОВОЇ
ПРОМИСЛОВОСТІ

Україна має значний потенціал для забезпечення власної енергетичної безпеки. Потрібно в найкоротші строки провести реформи в нафтогазовому секторі. Запорукою інтенсивного розвитку нафтогазового сектора економіки будуть прозорі та чіткі фіскальні механізми, а саме: низькі податки та спрощені процедури ведення бізнесу, що активно сприятимуть залученню інвестицій. Не менш важливим питанням є підготовка кваліфікованих кадрів для нафтогазової промисловості.

Нафтогазова промисловість завжди була й залишається надійною ланкою паливно-енергетичного комплексу кожної держави та вагомим національним внеском в архітектуру економічної безпеки як своєї країни, так і країн-партнерів. Нафтовики і газовики завжди користувалися й продовжують користуватися високим авторитетом і повагою.

Сам по собі термін «статус» походить від латинського «status» – стан, положення та означає відносне положення (позицію) індивіда або групи в соціальній системі, яке визначається низкою ознак, специфічних для цієї системи (економічних, професійних, етнічних, моральних тощо). у соціології статус розглядається з точки зору того місця, яке займає певна людина в соціальній сфері. Так, відмічається, що люди, які наділені одним і тим самим статусом, виявляють багато схожих особистісних рис, які утворюють «соціальний тип особистості». Залежно від того, як отримує свій статус особа, за спадком (наприклад, раса, соціальне походження) або ж завдяки особистим зусиллям (освіта, робота), розрізняють, відповідно, «передбачений» та «той, що досягається» статус. При цьому кожний статус може порівнюватися з іншими за тією чи іншою ознакою, яка співвідноситься з домінуючою системою цінностей, таким чином визначаючи соціальний престиж.

Питання визначення правового статусу особи неодноразово розглядалося в юридичній літературі. Так, С.Д. Порошук зазначає: «в основі правового статусу лежить фактичний соціальний статус, тобто реальне положення особи в цій системі суспільних відносин. Право закріплює це положення, вводить його в законодавчі межі й тим самим, на додаток до

інших гарантій, забезпечує можливістю державної підтримки. Юридичне оформлення фактичного положення особи полягає в тому, що вона наділяється основною якістю – правосуб'єктністю, після чого вона може вступати у відповідні правовідносини». На думку М.В. Вітрука, правовий статус особи – це система юридичних прав, свобод та обов'язків як основа, ядро, стрижневий елемент її правового становища. При цьому законні інтереси особи, навіть якщо вони не знайшли свого прямого вираження в юридичних правах та обов'язках, доповнюють систему цих прав, свобод і обов'язків та виступають як самостійний елемент правового статусу.

Також існує точка зору, що правовий статус складається з таких складових: а) громадянство як політико-правова основа статусу особи; б) передбачена в конституції України та інших нормативних актах постійна єдність прав, свобод, обов'язків, невід'ємних від особи і наданих усім громадянам на підставі рівності; в) юридичні гарантії їх реалізації.

Проголошення конституційного права людини на вільне розпорядження своєю здатністю до праці істотно змінює правовий статус працівника як суб'єкта трудового права. У зв'язку з акцентуванням уваги на правах людини у сучасних умовах посилюється пріоритет інтересів і потреб кожного окремого працівника.

Правовий статус працівника нафтогазової промисловості регулюється конституцією України, кодексом законів про працю України та локальними нормативними актами. Спеціального системного нормативно-правового акту, регулюючого трудові відносини чи інші безпосередньо пов'язані з ними відносини працівників у нафтогазовій галузі, не прийнято. Це стосується як міжнародно-правового регулювання праці, так і внутрішньодержавного рівня.

Умови набуття особою статусу працівника містяться в главі XIII кодексу законів про працю України (далі – КЗпП). Так, ст. 188 КЗпП України визначає чи не єдину умову укладення трудового договору – досягнення віку. Відповідно до ч. 1 цієї норми не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Як виняток, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть прийматися на роботу особи, які досягли 14 або 15 років.

Проект трудового кодексу України дублює окремі положення КЗпП України і встановлює низку принципово нових умов набуття особою статусу працівника, які відображаються в ст. 20, зокрема:

а) працівником може бути особа, яка досягла 16 років. Для окремих категорій працівників законом може бути встановлено вищий віковий ценз;

б) конкретизується письмовий характер згоди батьків на застосування праці 14– та 15-річних осіб;

в) визначається, що в організаціях кінематографії, театральних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли 14 років, для участі в створенні творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їх здоров'ю, моральному розвитку й процесу навчання;

г) іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну на визначений термін, одержують право на трудову діяльність лише за наявності в них дозволу на працевлаштування, виданого службою зайнятості України.

Нормами КЗпП України передбачено цілу низку трудових прав працівника, які забезпечуються державою. зокрема, працівники мають право на а) відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки; б) здорові та безпечні умови праці; в) об'єднання в професійні спілки; г) вирішення колективних трудових спорів; г) участь в управлінні підприємством, установою, організацією; д) матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності; е) матеріальну допомогу в разі безробіття; є) звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством, колективним договором та домовленістю сторін. При цьому держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці й підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

У КЗпП України системно не визначено трудові обов'язки працівника. Вони містяться в різних статтях та у визначенні терміна «трудоий договір». Так, основними обов'язками працівника є: а) сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором; б) дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку; в) виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця; г) дотримання норм з охорони праці; г) дбайливе ставлення до майна роботодавця; д) шанування честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця; е) відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків тощо. домінуюча частина трудових обов'язків працівника визначається на локально-правовому рівні.

Як ми зазначали, правовий статус працівників нафтогазової промисловості регулюється, окрім Конституції та Кодексу Законів про Працю України, ще й локальними нормативними актами.

Відповідно до Галузевої угоди між міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Фондом Державного Майна України, всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «ФЕДЕРАЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ ПАЛИВНО-ЕНЕРГЕТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ» і профспілкою працівників енергетики та електротехнічної промисловості України на 2016-2018 роки, для працівників нафто- газової промисловості встановлюються певні соціальні гарантії, зокрема:

– у разі перевищення встановленого порогу індексації споживчих цін Підприємства забезпечують своєчасне і в повному розмірі проведення індексації заробітної плати в установленому порядку;

– за погодженням з трудовим колективом і профспілковим комітетом пенсіонерам і інвалідам, які працювали на Підприємстві до виходу на пенсію, надається право користування нарівні з його працівниками соціальними пільгами, що надаються за рахунок коштів Підприємства, а саме: медичне обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних установ, виплата щомісячної матеріальної допомоги, якщо це зазначено в Статуті Підприємства в межах фінансових можливостей;

– надання працівникам (на їх прохання), яких попереджено в установленому порядку про звільнення на підставах, передбачених п.1 ст.40 КЗпП України, можливості здійснювати в робочий час протягом не менше 2-х годин на тиждень пошук роботи із збереженням заробітної плати. Встановлення, при наявності власних коштів, додаткових компенсацій працівникам галузі, які стали безробітними внаслідок скорочення штатів;

– та інші.

У ході дослідження правового статусу працівників нафтогазової промисловості ми дійшли висновку, що ці суб'єкти трудового права наділені спеціальним статусом, так як, окрім загальних прав та обов'язків, установлених основним законом країни та трудовим законодавством, вони мають ще й додаткові, які визначаються на рівні локального регулювання.

Отже, правовий статус працівників нафтогазової промисловості як учасників трудових правовідносин слід розглядати як комплекс їх прав та обов'язків, установлених законодавством, колективним та трудовим договорами, а також локальними актами підприємства. Вважаємо, що в нормативному порядку слід закріпити коло працівників, які мають спеціальний правовий статус, до яких віднести й осіб, діяльність яких пов'язана зі шкідливими або важкими умовами праці (у нашому випадку – працівників нафтогазової промисловості).

Література:

1. Витрук Н. В. Правовой статус личности в СРСР / Н. В. Витрук. – М. : Юрид. лит., 1985. – 175 с.
2. Галузева угоди між міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Фондом Державного Майна України, всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «ФЕДЕРАЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ ПАЛИВНО-ЕНЕРГЕТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ» і профспілкою працівників енергетики та електротехнічної промисловості України на 2016-2018 роки [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ukrelectroprofspilka.org.ua/content/doc/2016_02_GaluzevaUгода.pdf.
3. Кодекс законів про працю України, затверджена Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – С. 375.
4. Комаров С. А. Общая теория государства и права : [курс лекций] / С. А. Комаров. – М. : Манускрипт, 1996. – 316 с.
5. Порошук С. Д. Загальні основи теорії соціально-правового захисту співробітників міліції / С. Д. Порошук. – Запоріжжя : ЗЮІ, 2001 – 134 с.
6. Проект Трудового кодексу України (доопрацьований реєстр. № 1658, текст від 20.05.2015 р.) [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.