

України «Про прокуратуру» 14 жовтня 2014 року значно знизився розмір пенсії у порівнянні з попередньою редакцією вказаного закону та негативно відобразився на загальній картині пенсійного забезпечення, адже робота в органах прокуратури має особливий характер, пов'язаний з підвищенням професійних ризиків, небезпекою виконання прокурами своїх професійних обов'язків та, як наслідок, нестабільність в емоційному напруженні на робочому місці. Тому досить важливим моментом є належне реформування як пенсійного законодавства, так і

законодавства про соціальне забезпечення в цілому, питання належного фінансування з боку держави для гідних умов життя прокурорських працівників. Також необхідним є суттєве поглиблення досліджень проблематики нормативно-правового регулювання праці працівників прокуратури. На цей момент фактично відсутня монографічність досліджень щодо аналізу змісту та дієвості службово-трудових відносин, що значно гальмують створення науково-методологічного підґрунтя для розвитку й удосконалення відповідної нормативно-правової бази.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України (із змінами, внесеними згідно із Законом № 742-VII від 21.02.2014) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр/page3>.
2. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014, № 789 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1697-18>.
3. Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України : Наказ ГПУ від 15 вересня 2014 р. № 2гн [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.gp.gov.ua/ua/gl.html?_m=publications&_t=rec&id=94102.
4. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 46 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статей 29, 36, частини другої статті 56, частини другої статті 62, частини першої статті 66, пунктів 7, 9, 12, 13, 14, 23, 29, 30, 39, 41, 43, 44, 45, 46 статті 71, статей 98, 101, 103, 111 Закону України «Про Державний бюджет України на 2007 рік» (справа про соціальні гарантії громадян) // Конституційний Суд // Рішення від 09.07.2007 № 6-рп/2007.
5. Програма економічних реформ на 2010–2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» : Оприлюднена Комітетом з економічних реформ при Президенті України 02.06.2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua./doc/?uid=1>.

УДК 349.2:338.45:66-057

ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРАЦІВНИКІВ НАФТОГАЗОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ ЯК СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

LEGAL STATUS OF OIL AND GAS SECTOR EMPLOYEES AS SUBJECTS OF LABOR LAW

Шабанова С.О.,

*здобувач кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

У статті розглянуто правовий статус працівників нафтогазової промисловості. Зроблено висновок, що ці суб'єкти трудового права наділені спеціальним правовим 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 законодавства. Запропоновано в нормативному порядку закріпити коло працівників, які мають спеціальний правовий статус, до яких віднести й осіб, діяльність яких пов'язана зі шкідливими або важкими умовами праці.

Ключові слова: правовий статус, спеціальний правовий статус, працівник, нафтогазова промисловість, локальне законодавство.

В статье рассмотрено правовой статус работников нефтегазовой промышленности. Сделан вывод, что эти субъекты трудового права наделены специальным правовым статусом, так как, кроме общих прав и обязанностей, установленных Основным Законом страны и трудовым законодательством, они имеют еще и дополнительные, которые определяются на уровне локального законодательства. Предложено в нормативном порядке закрепить круг работников, которые имеют специальный правовой статус, к которым отнести и лиц, деятельность которых связана с вредными или тяжелыми условиями труда.

Ключевые слова: правовой статус, специальный правовой статус, работник, нефтегазовая промышленность, локальное законодательство.

The article deals with the legal status of the oil and gas industry. It was concluded that the subjects of labor law with a special legal status, as in addition to the general rights and obligations established by the Basic Law and labor laws, they are also applications that are determined at the local legislation. A statute secure circle of employees who have special legal status, which include also those whose work is related to hazardous or arduous.

Key words: legal status, special legal status, employee and natural gas industries, local legislation.

Постановка проблеми. 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. Уся історія становлення та розвитку нафтової та газової промисловості – це зразок самовідданості та мужності людей особливої витримки й стійкості. Нафтовики і газовики завжди користувалися й продовжують користуватися високим авторитетом і повагою. Вони є найбільш цінною і важливою частиною продуктивних сил суспільства.

Метою статті є дослідження правового статусу працівників нафтогазової промисловості.

Виклад основного матеріалу. Сам по собі термін «статус» походить від латинського «status» – стан, положення та означає відносно положення (позицію) індивіда або групи в соціальній системі, яке визначається низкою ознак, специфічних для цієї системи (економічних, професійних, етнічних тощо) [1, с. 626]. 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 можливість 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» [2, с. 44]. 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 [3, с. 170].

Загальноприйнятою позицією в теорії права є сприйняття правового статусу особи саме через сукупність прав та обов'язків, якими вона наділяється. Деякі автори, окрім прав і обов'язків, до правового статусу включають ще й громадянство, загальну правоздатність, гарантії, законні інтереси, юридичну відповідальність та інше. Так, О.І. Лепьошкін ра-

зом із правами та обов'язками до складу правового статусу включає юридичні гарантії [4, с. 3–11]. На думку Л.Д. Воеводіна, структурними елементами правового статусу особи є громадянство, правоздатність і політико-правові принципи, загальна доступність прав та обов'язків, рівноправність і гуманізм [5, с. 42–50].

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 [6, с. 216–230].

Розрізняють загальний та спеціальний статуси. Загальний визначається Основним Законом [7] держави та конституційними законами. Він є загальним, узагальненим та однаковим для всіх незалежно від національності, релігійних переконань, соціального становища; характеризується стабільністю й визначеністю; передбачає рівність прав та обов'язків громадян, рівність усіх перед законом; є базовим для інших різновидів правового статусу; є основою для набуття конкретних суб'єктивних прав, накладання обов'язків і реалізації відповідальності. Спеціальний же характеризує представника тієї чи іншої соціальної групи, уособленої за первиною юридично важливою якістю, наділеного згідно із законами та іншими нормативними актами спеціальними, додатковими правами, обов'язками, обмеженнями, відповідальністю. Спеціальний правовий статус доповнює загальний, конкретизує його.

На думку С.О. Комарова, правовий статус особистості в державі характеризується такими основними рисами: а) права, свободи й обов'язки, що утворюють правовий статус, є рівними, кожна особа (в межах свого статусу) має право на рівний захист із боку закону, незалежно від будь-яких обставин, юридичну можливість використання наданих їй прав; б) права, свободи та обов'язки особистості, зафіксовані в правових нормах, є найвищою цінністю, а їх виконання, дотримання і захист – головним обов'язком держави; в) права, свободи й обов'язки особи гарантовані державою; г) права, свободи й обов'язки особистості виступають як єдина система, яка постійно розширює і поглиблює свій внутрішній зміст за мірою цивілізації суспільних відносин; г) права, свободи та обов'язки є необхідною умовою і передумовою буття особистості, характеризуються єдністю, яка виявляється в їх соціально-економічному призначенні [8, с. 149].

На нашу думку, слід погодитися з тезою, що основу правового статусу особи складають права та обов'язки.

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) [9]. 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 [10] 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. 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 «трудова угода». 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. Так, відповідно до Галузевої угоди між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Національною акціонерною компанією «Нафтогаз України» і профспілкою працівників нафтової та газової промисловості України на 2012–2014 роки працівники нафтогазової промисловості мають право:

- при вивільненні у зв'язку з ліквідацією або реорганізацією підприємства, скороченням чисельності чи штату працівників одержувати, крім вихідної допомоги, передбаченої чинним законодавством, ще й допомогу, що встановлюється колективним договором, залежно від загального стажу роботи на підприємствах галузі, але не менше: – жінкам зі стажем роботи: а) до 7 років – місячного середнього заробітку; б) від 7 до 12 років – двомісячного середнього заробітку; г) понад 12 років – тримісячного середнього заробітку; – чоловікам зі стажем роботи: а) до 10 років – місячного середнього заробітку; б) від 10 до 15 років – двомісячного середнього заробітку; в) понад 15 років – тримісячного середнього заробітку;

- під час звільнення на виплату всіх сум, що належить їм від підприємства, установи, організації, при цьому не вираховується залишкова вартість недооціненого до норми спецодягу;

- у випадку ліквідації підприємства на першочергове працевлаштування на новостворюваних і діючих підприємствах нафтогазового комплексу;

- у разі звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці (п. 1 ст. 40 КЗпП України) протягом одного року, а тим працівникам, які пропрацювали в галузі не менше 10 років, – протягом двох років із дня звільнення збереження черги на отримання житла (у разі будівництва житла підприємством), надання медичних послуг відомчими медичними закладами, відвідування їх дітьми відомчих дошкільних закладів, але не більше ніж до дати їх працевлаштування;

- на своєчасну й у повному обсязі виплату заробітної плати в строки, встановлені в колективних договорах, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. При цьому заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за 3 дні до початку відпустки;

- на середню заробітну плату у випадках, передбачених чинним законодавством, а також у разі:

а) зупинення органами державного нагляду, відповідними службами з охорони праці, експлуатації підприємств, цехів та інших виробництв та устаткування, що трапилися не з вини працівників; б) відмови працівників від виконання робіт на несправному обладнанні, що може призвести до аварійної ситуації та нещасних випадків, і в період освоєння виробництва (продукції).

Також за працівником, який до призову, вступу до військової служби, або направлення на альтернативну (невійськову) службу, працював на підприємстві, організації (незалежно від форм власності та господарювання), зберігається, у разі звільнення з військової та альтернативної служби, право на його працевлаштування упродовж 3-х місяців на те саме підприємство, в організацію або правонаступника на попередню роботу (посаду), яку той виконував (займав) або рівноцінну (іншу) роботу за його згодою [11].

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 законодавства.

Висновки. 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).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Философский энциклопедический словарь / Редкол.: С.С. Аверинцев и др. – М. : Сов. энцикл., 1989. – 815 с.
2. Порошук С.Д. Загальні основи теорії соціально-правового захисту співробітників міліції / С.Д. Порошук. – Запоріжжя : ЗЮІ, 2001 – 134 с.
3. Витрук Н.В. Правовой статус личности в СРСР / Н.В. Витрук. – М. : Юрид. лит., 1985. – 175 с.
4. Лепёшкин А.И. Правовое положение советских граждан / А.И. Лепёшкин. – М. : Мысль, 1966. – 56 с.
5. Воеводин Л.Д. Содержание правового положения личности в науке советского государственного права / Л.Д. Воеводин // Сов. гос-во и право. – 1965. – № 2. – С. 42–50.
6. Патюлин В.А. Государство и личность в СССР (Правовые аспекты взаимоотношений) / В.А. Патюлин. – М. : Наука, 1974. – 246 с.
7. Конституція України, прийнята на 5-й сесії Верхов. Ради України 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
8. Комаров С.А. Общая теория государства и права : [курс лекций] / С.А. Комаров. – М. : Манускрипт, 1996. – 316 с.
9. Кодекс законів про працю України, затверджена Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
10. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 2902, текст від 27.08.2013 р.) [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
11. Галузева угода між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Національною акціонерною компанією «Нафтогаз України» та Профспілкою працівників нафтової і газової промисловості України на 2012–2014 роки [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://mpe.kmu.gov.ua/minugol/doccatalog/document?id=217112>