

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Донецький юридичний інститут

М. М. КЛЕМΠΑРСЬКИЙ, О. В. НАЗИМКО

**ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ
ПРАЦІВНИКІВ
ГІРНИЧОДОБУВНОЇ
ПРОМИСЛОВОСТІ
В УКРАЇНІ**

МОНОГРАФІЯ

Київ
ВД «Дакор»
2016

УДК _____
ББК _____
К

ЗМІСТ

*Рекомендовано до друку
Вченою радою Донецького юридичного інституту МВС України
(протокол № 11 від 25 травня 2016 р.)*

Рецензенти:

Микола Іванович Іншин, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент Національної академії правових наук України;

Олександр Миколайович Обушенко, проректор Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор.

Клемпарський М. М., Назимко О. В.

К Особливості правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості в Україні : монографія / М.М. Клемпарський, О.В. Назимко. – Київ : ВД «Дакор», 2016. – 238 с.

ISBN 978-617-7020-__-

Досліджується сутність правової категорії «працівники гірничодобувної промисловості». Розглядаються єдність і диференціація в правовому регулюванні праці працівників гірничодобувної промисловості. Аналізується генезис нормативно-правового забезпечення праці працівників гірничодобувної промисловості, його сучасний стан, існуючі недоліки та шляхи їх вирішення з урахуванням можливостей використання зарубіжного досвіду. Особлива увага приділена особливостям правового регулювання індивідуальних та колективних трудових відносин у гірничодобувній промисловості України. Надаються пропозиції та рекомендації з удосконалення правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості України.

Книга розрахована на науковців, викладачів, аспірантів, студентів юридичних вищих навчальних закладів, практичних працівників, суддів, адвокатів, спеціалістів з кадрових питань, а також усіх, хто цікавиться проблемами трудового права.

УДК 340(075.8)
ББК 67.9(4Укр)я7

© М. М. Клемпарський, О. В. Назимко, 2016
© ДЮІ МВС, 2016
© ТОВ «ВД «Дакор», 2016

ISBN 978-617-7020-74-4

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ 5

ВСТУП 7

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ГІРНИЧОДОБУВНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ 9

1.1. Поняття та види працівників гірничодобувної промисловості.....9

1.2. Генеза нормативно-правового забезпечення праці працівників гірничодобувної промисловості 23

1.3. Єдність і диференціація в правовому регулюванні праці працівників гірничодобувної промисловості 33

1.4. Іноземний досвід правового регулювання праці у гірничодобувній промисловості 43

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ГІРНИЧОДОБУВНІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ 53

2.1. Сутність трудового договору у гірничодобувній промисловості України та особливості його укладення 53

2.2. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників гірничодобувної промисловості ... 69

2.3. Система оплати праці працівників гірничодобувної промисловості України83

2.4. Загальне та особливе в регулюванні охорони праці працівників гірничодобувної промисловості 92

РОЗДІЛ 3. КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ГІРНИЧОДОБУВНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ 104

3.1. Галузеві та територіальні акти соціального партнерства в гірничодобувній сфері	104
3.2. Колективні договори та їх значення в регулюванні праці працівників гірничодобувної сфери	124
ВИСНОВКИ	136
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	154

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ЕІТІ	– Ініціатива прозорості видобувних галузей
АТО	– антитерористична операція
ВАТ	– відкрите акціонерне товариство
ВП	– виробниче підприємство
ГМК	– гірничо-металургійний комплекс
ГОСТ	– державний загальносоюзний стандарт
Держгірпромнагляд	– Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України
ДНПАОП	– державний нормативно-правовий акт з охорони праці
ДП	– державне підприємство
ДСН	– Державні санітарні норми
ЄС	– Європейський Союз
ЗІЗ	– засоби індивідуального захисту
КВЕД	– класифікація видів економічної діяльності
КЗпП України	– Кодекс законів про працю України;
Міненерговугілля	– Міністерство енергетики та вугільної промисловості України
Мінпромполітики	– Міністерство промислової політики України
Мінсоцполітики	– Міністерство соціальної політики України
МНС	– Міністерство надзвичайних ситуацій України
МОЗ	– Міністерство охорони здоров'я України
МОП	– Міжнародна організація праці
МОП-СУОП	– система управління охороною праці, розроблена МОП
НПАОП	– нормативно-правовий акт з охорони праці
ПАР	– Південно-Африканська Республіка
ПАТ	– публічне акціонерне товариство

ПМГУ – Профспілка трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України

ПрАТ – приватне акціонерне товариство

РРФСР – Російська Радянська Федеративна Соціалістична Республіка

СНД – Співдружність Незалежних Держав

СРСР – Союз Радянських Соціалістичних Республік

США – Сполучені Штати Америки

ТОВ – товариство з обмеженою відповідальністю

УРСР – Українська Радянська Соціалістична Республіка

ФОП – фонд оплати праці

ЦК КПРС – Центральний комітет Комуністичної партії Радянського Союзу

ЦК ПМГУ – Центральний комітет Профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України

ВСТУП

Гірничодобувна промисловість є однією зі стратегічних і суспільно значущих галузей національної економіки, потенційно здатною забезпечити стійкі конкурентні переваги України на міжнародному сировинному ринку, адже за обсягами деяких розвіданих корисних копалин Україна є одним із лідерів в Європі та світі й випереджає США, Канаду, Німеччину, Великобританію та інші розвинені країни. Проте на сьогодні гірничодобувна галузь знаходиться в кризовому стані, основними причинами якого є: 1) недостатньо ефективне правове регулювання та управління галуззю; 2) складна економічна та політична ситуація в країні, викликана проведенням АТО на Сході країни, наслідком якої стало стрімке падіння виробництва на Донбасі, практично унеможливлене транспортування сировини, напівфабрикатів і відвантаження готової продукції багатьох підприємств; 3) руйнування зв'язків із країнами СНД, експорт продукції до яких значно зменшився; 4) зменшення чисельності працюючих в галузі тощо.

Очевидним є погіршення умов господарювання та фінансового забезпечення вітчизняних підприємств, що негативно впливає на ефективність системи промислової безпеки та охорони праці в гірничодобувній промисловості, яка і так є однією з найбільш травмонебезпечних галузей, праця у якій повсякчасно пов'язана із впливом шкідливих і небезпечних виробничих факторів, особливо на підземних роботах. Зокрема, небезпечні геологічні та інші природні умови роботи у вугільних шахтах, застосування вибухових матеріалів, використання специфічного обладнання та транспортних засобів, загазованість, запиленість, шум, вібрація, підвищені температури в підземних вибоях і виробках тощо негативно діють на стан здоров'я гірників. За даними МОП, рівень смертельного травматизму в Україні залишається одним з найвищих: у 2,5 вищий, ніж у Німеччині,

у 2 рази – ніж у США, у 1,3 рази – ніж у Італії і т.д. Щорічно травмується близько 30 тис. людей, з яких приблизно 1,3 тис. – гине, 10 тис. – стають інвалідами, а понад 7 тис. – одержують профзахворювання. Почастішали випадки виявлення декількох професійних захворювань в одного працівника, у т.ч. і через те, що понад 23% осіб працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Не зважаючи на це, заходи з охорони праці є хронічно недофінансованими, чинне законодавство містить прогалини в організації праці та гарантуванні її безпеки, має місце «традиційна» заборгованість із виплати заробітної плати, що робить працю в гірничодобувній сфері ще більш ризикованою й малопривабливою для молоді. Тому специфіка галузі вимагає диференціації правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості та вдосконалення чинного законодавства, що має узгоджуватися з нормами ЄС у контексті євроінтеграції України.

Проблеми правового регулювання праці знаходять висвітлення в наукових працях багатьох вітчизняних та іноземних учених: Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, К. М. Гусова, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, І. Я. Кисельова, Р. З. Лівшиця, М. В. Лушнікової, Ю. П. Орловського, П. Д. Пилипенка, А. І. Процевського, В. І. Прокопенка, В. М. Толкунової, Є. Б. Хохлова, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та ін. Гірничодобувна галузь є предметом дослідження таких вчених, як Г. Агрикола, О. І. Амоша, В. С. Білецький, В. С. Бойко, С. М. Буяков, Г. І. Гайко, В. І. Голінько, Ю. В. Драчук, В. Ц. Жидецький, А. В. Кайтмазова, В. П. Коптікова, Є. В. Котов, М. Б. Льовкін, Л. А. Мірум'ян, О. Ф. Новікова, В. О. Смирнов, І. О. Снігірьова, Л. Л. Стариченко, К. Н. Ткачук, Л. Д. Третьякова, Н. І. Ходачкова, Н. М. Швець та ін. Проте, не зважаючи на значний науковий доробок з даної проблематики, не визначеною залишається правова категорія «працівник гірничодобувної промисловості», фрагментарно досліджені особливості індивідуальних трудових правовідносин і колективно-договірною регулювання праці гірників, подальшого розвитку потребує питання єдності і диференціації в правовому регулюванні праці в гірничодобувній промисловості, що обумовлює актуальність тематики запропонованого дослідження.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ГІРНИЧОДОБУВНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

1.1. Поняття та види працівників гірничодобувної промисловості

Гірничодобувна промисловість є стратегічною і суспільно значущою галуззю національної економіки, розвиток потенціалу якої є особливо актуальним в умовах інтеграції до Європейського Союзу.

Як слушно зазначає В.С. Білецький, Україна, яка займає всього 0,4% земної суші і де проживає 0,8% населення планети, має в своїх надрах 5% мінерально-сировинного потенціалу світу [1]. У той же час сучасний кризовий стан гірничодобувної промисловості свідчить про недостатньо ефективне управління даною сферою. Особливо гостро стоїть питання правового регулювання і, зокрема, безпеки та охорони праці працівників гірничодобувної промисловості.

Варто зазначити, що професія гірників є чи не найбільш ризикованою та небезпечною, пов'язаною з впливом низки шкідливих факторів і умов, при чому видобуті корисні копалини забирають з собою не одне людське життя. Більш того, з плином часу умови видобутку корисних копалин погіршуються через відпрацювання зручних пластів, технічне обладнання застаріває та зношується, статті видатків є хронічно недофінансованими, чинне законодавство містить прогалини в організації праці та гарантуванні її безпеки тощо, що робить працю в гірничодобувній сфері ще ризикованішою. Тому специфіка даної галузі вимагає диференціації та вдосконалення законодавства, яке регламентує працю працівників гірничодобувної промисловості,

що, передусім, потребує визначення власне категорії «працівник гірничодобувної промисловості», необхідних критеріїв, видів таких працівників і відповідного законодавчого закріплення.

Проблеми правового регулювання праці, у т.ч. охорони праці, є предметом дослідження багатьох вітчизняних та іноземних учених: Н. Б. Болотіної, К. М. Гусова, С. О. Иванова, І. Я. Кисельова, Р. З. Лівшиця, М. В. Лушнікової, В. І. Миронова, Ю. П. Орловського, П. Д. Пилипенка, В. М. Толкунової, Є. Б. Хохлова, Г. І. Чанишевої та ін. При цьому різноманітні аспекти гірничодобувної галузі досліджувалися такими вченими, як Г. Агрикола, О. І. Амоша, В. С. Білецький, В. С. Бойко, Г. І. Гайко, Ю. В. Драчук, В. Ц. Жидецький, В. П. Коптікова, Є. В. Котов, М. Б. Льовкін, О. Ф. Новікова, В. О. Смирнов, Л. Л. Стариченко, К. Н. Ткачук, Л. Д. Третьякова, Н. І. Ходачкова, Н. М. Швець та ін. Проте поняття та види працівників гірничодобувної промисловості висвітлені фрагментарно, класифікаційні критерії є обмеженими. Специфіка гірничодобувної промисловості вимагає виокремлення чітких критеріїв (ознак) віднесення працівників до категорії «працівник гірничодобувної промисловості» та їх класифікації, що в подальшому вплине на вдосконалення правового статусу працівників даної галузі.

Положеннями Кодексу законів про працю України (КЗпП) (гл. XII, XIII, ст. 172 та ін.) [2] визначені окремі категорії працівників, для яких закріплені диференційовані норми правового регулювання праці (жінки, молодь, інваліди та ін.), які регламентують особливості укладення трудового договору та його припинення, пільг і переваг в оплаті праці, регулювання робочого часу і часу відпочинку, охорони праці тощо. Проте, не зважаючи на специфіку своєї праці, працівники гірничодобувної промисловості прямо не визначені в даному переліку, що обумовлює необхідність дослідження особливостей праці працівників гірничодобувної промисловості.

Слід зазначити, що гірничодобувна промисловість є однією з найбільш травмонезбезпечних галузей, праця у якій повсякчасно пов'язана із впливом шкідливих і небезпечних виробничих факторів, особливо на підземних роботах: загазованості, запиленості, шуму, вібрації, підвищених температур в підземних вибоях

і виробках, ризику вибуху тощо. Тому критерієм диференціації правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості є, зокрема, характер й умови праці. Так, згідно з ст. 7 КЗпП особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, встановлюються законодавством [2]. Крім того, виходячи зі змісту ст. 43 Гірничого закону України, права та соціальні гарантії досліджуваної категорії працівників встановлюються диференційовано залежно від важких умов праці, небезпечних та шкідливих умов праці, особливого характеру праці [3].

Виходячи з даного критерію, трудові правовідносини в гірничодобувній промисловості регулюються й низкою спеціальних міжнародних і національних нормативно-правових актів: Конвенціями МОП № 176 «Про безпеку та гігієну праці в шахтах» від 22.06.1995 р. [4], № 124 «Про медичний огляд молодих людей з метою визначення їхньої придатності до праці на підземних роботах у шахтах і копальнях» від 23.06.1965 р. [5], № 123 «Про мінімальний вік допуску на підземні роботи в шахтах і рудниках» від 22.06.1965 р. [6], № 45 «Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду» від 21.06.1935 р. [7], № 31 «Про обмеження робочого часу у вугільних шахтах» № 31 від 28 травня 1931 р. [8], Рекомендаціями МОП № 183 «Щодо безпеки та гігієни праці на шахтах» від 6 червня 1995 р. [9], № 125 «Щодо умов праці молодих людей, зайнятих на підземних роботах у шахтах та копальнях» від 23.06.1965 р. [10], Директивою Ради 92/104/ЄЕС від 3 грудня 1992 р. «Про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників гірничодобувних підприємств з підземним і відкритим способами видобування» [11], Гірничим Законом України від 06.10.1999 р. № 1127-XIV [3], Законом України «Про підвищення престижності шахтарської праці» від 02.09.2008 р. № 345-VI [12], Наказом Держгірпромнагляду від 16 листопада 2004 р. № 257 «Про затвердження Правил безпеки у вугільних шахтах» [13], нормативними актами з охорони праці (НПАОП 1.1.21-1.01-74, ГОСТ 12.1.010-76 ССБТ, ДНПАОП 0.00-1.08-94, ДНПАОП 0.00-1.21-98 та ін.) тощо.

На нашу думку, наявність спеціального законодавства у сфері правового регулювання праці у гірничодобувній промисловості, обумовленого її специфікою, обґрунтовує необхідність формулювання окремої правової категорії – «працівники гірничодобувної промисловості», в основі розуміння якої покладені родові поняття «працівник», «гірничодобувна промисловість», «гірничка справа», «гірничі роботи» тощо.

Так, академічний тлумачний словник української мови трактує поняття «працівник» у значеннях: 1) трудяща людина, трудівник; 2) член якогось виробничого колективу, особа, яка бере участь у певному трудовому процесі, працює за певним фахом та ін. [14, с.520]. Проте з юридичної точки зору дані визначення вважаємо некоректними, оскільки вони не містять умову набуття трудової правосуб'єктності. Згідно з Рекомендацією МОП щодо безпеки та гігієни праці і виробничого середовища № 164 від 22.06.1981 р. термін «працівники» поширюється на всіх, хто працює за наймом, зокрема на тих, хто працює в державному секторі [15]. Проте не можемо погодитися із формулюванням «зокрема на тих, хто працює в державному секторі», зважаючи на зростаючу частку зайнятих у приватному секторі економіки. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про охорону праці» працівник – це особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом) [16]. Згідно з ст. 14.1.195 Податкового Кодексу України працівником вважається фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує трудову функцію згідно з укладеним із роботодавцем трудовим договором (контрактом) відповідно до закону [17], із чим цілком погоджуємося.

Досліджуючи правову категорію «працівники гірничодобувної промисловості», варто звернути увагу і на ст.1 Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці» від 02.09.2008 р. № 345-VI, згідно з якою шахтарями є працівники, які видобувають вугілля, залізну руду, руди кольорових і рідкісних металів, марганцеві та уранові руди, працівники шахтобудівних підприємств, які зайняті на підземних роботах повний робочий день, та працівників державних воєнізованих аварійно-рятувальних служб (формувань) у вугільній промисловості – за

Списком № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, затвердженим Кабінетом Міністрів України, та членів їх сімей [12].

Відмітимо, що в Гірничому Законі України зазначається, що гірничка (гірничодобувна) промисловість – це комплекс галузей важкої промисловості з розвідування родовищ корисних копалин, їх видобутку з надр землі та збагачення. Відповідно гірничою справою є діяльність, пов'язана з видобуванням із надр корисних копалин на основі новітніх досягнень науки і техніки [3]. Як підкреслює Н.О. Гора, за КВЕД добувна промисловість належить до секції С, яка включає: видобуток корисних копалин, які зустрічаються в природі в твердому стані (вугілля, руда), в рідкому (нафта) та в газоподібному (природний газ), при чому видобуток може здійснюватись підземним способом, відкритим або через свердловини. Секція С містить підсекції СА – добування паливно-енергетичних корисних копалин (вугілля, нафта, газ, уранові руди), і СВ – добування корисних копалин, крім енергетичних (металеві руди, камінь, сіль, дорогоцінне каміння тощо) [18].

На думку В.С. Білецького, автора Малої гірничої енциклопедії та численних наукових праць у досліджуваній сфері, гірничка (гірничодобувна) промисловість – це комплекс галузей важкої промисловості з розвідування родовищ корисних копалин, видобування їх із надр Землі та збагачення. При цьому вчений розрізняє такі групи галузей гірничодобувної промисловості, як: 1) паливодобувна (вугільна, нафтова, торфова, сланцева, видобування природного газу); 2) рудодобувна (залізорудна, марганцеворудна, видобування кольорових руд, благородних і рідкісних металів та ін.); 3) гірничо-хімічна (видобування калійних солей, кам'яної солі, апатитів, нефелінів, бокситів, сірки, фосфоритів та ін.); 4) по видобуванню мінеральної сировини для будівельної індустрії, вогнетривкої та керамічної промисловості; 5) гідромеліоративна. Натомість під гірничою справою, на відміну від визначення в Гірничому Законі України, В.С. Білецький розуміє галузь науки та техніки, що охоплює сукупність процесів видобування корисних копалин із надр або на поверхні Землі (відкрита,

підземна, підводна розробка родовищ, бурові свердловини), а також їх попередньої обробки (розвідування, збагачення, механізація робіт, гірничий нагляд, гірничорятувальна справа) з метою використання в господарстві [19, с.274].

Л. П. Клименко з даного приводу зазначає, що в гірничій справі здійснюється трудова діяльність людини у процесі гірничого виробництва, при якому відбувається видобування (вилучення з надр землі) корисних копалин з метою використання у промисловості, на транспорті та в побуті. Також автор виділяє два головні способи розробки родовищ твердих корисних копалин – підземний (підземні гірничі виробки) та відкритий (відкриті гірничі виробки), а також комбінований (верхню частину родовищ розробляють відкритим, а нижню – підземним способом) [20, с.46]. С. І. Ішук підкреслює, що гірничодобувна промисловість є основою видобувної і належить до первинних галузей виробництва, оскільки має справу з первинними природними ресурсами – корисними копалинами [21, с.246; 22, с.236].

Варто зазначити, що відповідно до Конвенції МОП № 176 «Про безпеку та гігієну праці в шахтах» від 22.06.1995 р. термін «шахта» охоплює: 1) наземні або підземні майданчики, де, зокрема, здійснюється така діяльність: розвідування родовищ корисних копалин, за винятком нафти й газу, наслідком якого є механічне порушення ґрунту; видобуток корисних копалин, за винятком нафти й газу; підготовка, у тому числі подрібнювання, розмелювання, концентрація чи промивання видобутих корисних копалин; 2) усі машини, устаткування, пристрої, установки, будівлі та інженерні споруди, які використовуються у зв'язку з діяльністю, зазначеною вище [4].

Отже, праця працівників у гірничодобувній промисловості виявляється у безпосередніх гірничих роботах, що представляють собою комплекс робіт з проведення, кріплення та підтримки гірничих виробок і виймання гірничих порід в умовах порушення природної рівноваги, можливості прояву небезпечних і шкідливих виробничих факторів. При цьому особливо небезпечними підземними умовами є умови в шахтах і рудниках, пов'язані з дією важкопрогнозованих проявів гірничо-геологічних і газодинамічних факторів, що створюють небезпеку для життя та

здоров'я їх працівників (виділення та вибухи газу та пилу, раптові викиди, гірничі удари, обвалення, самозаймання гірничих порід, затоплення гірничих виробок тощо) [3].

За існуючою класифікацією професій відповідно до умов праці шахтарська праця відноситься до роботи у незвичних та ризиконебезпечних умовах, що входить до списку № 1 виробничств, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці [12]. У цілому ж, згідно з Гігієнічною класифікацією праці, за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу умови праці діляться на 4 класи: 1) оптимальні – зберігається не лише здоров'я працюючих, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності; несприятливі фактори виробничого середовища не перевищують рівнів, прийнятих за безпечні для населення; 2) допустимі – можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни та не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працюючих та їх потомство в найближчому і віддаленому періодах; 3) шкідливі – здатні чинити несприятливий вплив на організм працюючого та/або його потомство (1 ступінь – викликають функціональні зміни, що виходять за межі фізіологічних коливань та збільшують ризик погіршення здоров'я; 2 ступінь – здатні викликати стійкі функціональні порушення, призводять у більшості випадків до зростання виробничо-обумовленої захворюваності, появи окремих ознак або легких форм професійної патології, що виникають після тривалої експозиції (10 років та більше); 3 ступінь – призводять, окрім зростання виробничо-обумовленої захворюваності, до розвитку професійних захворювань, як правило, легкого та середнього ступенів важкості (з втратою професійної працездатності в період трудової діяльності); 4 ступінь – здатні призводити до значного зростання хронічної патології та рівнів захворюваності з тимчасовою втратою працездатності, а також до розвитку важких форм професійних захворювань (з втратою загальної працездатності); 4) небезпечні (екстремальні) – створюють загрозу для життя,

високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень [23, с. 656-659].

Тому, зважаючи на небезпечні умови праці, до працівників гірничих підприємств установлені спеціальні вимоги щодо стану їх здоров'я, професійної підготовки, кваліфікації, трудової дисципліни в небезпечних умовах. Працівники гірничих підприємств проходять попередній та періодичні медичні огляди, навчання професій з перевіркою знань чинного законодавства України та в установленому порядку одержують свідоцтво на право виконання цих робіт або керівництва ними. Керівниками та головними фахівцями гірничого підприємства призначаються лише особи з вищою освітою, що відповідає профілю цього підприємства. Керівники та головні фахівці гірничих підприємств, що здійснюють видобуток корисних копалин особливо небезпечним підземним способом, повинні мати, крім цього, стаж керівництва підземними гірничими роботами не менш як 5 років [3].

Не можна не погодитися з думкою Л.А. Мірум'яна стосовно того, що ключовою проблемою є виявлення основних критеріїв, що визначають працю в досліджуваній сфері промисловості, головною особливістю яких має виступати можливість максимально точно визначити коло працівників, які відносяться до даної категорії. Автор пропонує такі критерії (на прикладі хімічної промисловості), як: 1) здійснення трудової функції, безпосередньо пов'язаної з роботою з хімічними речовинами та їх впливом або можливістю впливу на працівника; 2) шкідливість чи потенційна шкідливість умов праці; 3) ризик заподіяння шкоди здоров'ю працівника при виконанні трудової функції або загрози заподіяння такої шкоди; 4) підвищений рівень потенційної шкідливості, а також ризиків заподіяння шкоди здоров'ю [24, с. 14].

В. М. Охтєнко, досліджуючи працю шахтарів, виділяє наступні критерії: 1) наявність трудової правосуб'єктності, де суб'єктом трудових правовідносин є працівник; 2) здійснення трудової функції на підземних роботах повний робочий день; 3) умови праці є особливо шкідливими і особливо важкими; 4) віднесення до Списку №1 виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах з особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці, зайнятість у яких повний

робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах [25, с.315]. На думку І. А. Андреевої, основою праці шахтарів, як і будь-якого іншого виду професійної діяльності є: 1) професійна складова, 2) етична складова; 3) психологічна складова [26, с.214].

Узагальнюючи сказане вище, вважаємо, що основними особливостями праці в гірничодобувній промисловості, є наступні: 1) працівниками переважно є повнолітні чоловіки, що обумовлено заборонами праці осіб молодше вісімнадцяти років ((ст. 190 КЗпП)) та жінок ((ст. 174 КЗпП)) на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, крім деяких нефізичних робіт (у т.ч. керівні посади) і робіт із санітарного та побутового обслуговування згідно з Переліком важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок [27]; 2) трудова функція працівників реалізуються у галузях гірничодобувної промисловості (паливодобувна, рудодобувна, видобуток мінеральної сировини та ін.), у галузях пов'язаних із розвідуванням родовищ корисних копалин, їх видобутком з надр землі та збагаченням, гірничорятувальними роботами, гірничим наглядом тощо; 3) роботам у цій сфері характерні шкідливі або небезпечні умови праці (або потенційно шкідливі та небезпечні), які мають високий клас професійного ризику.

Також варто зазначити, що підставами встановлення особливостей праці працівників гірничодобувної промисловості є результати атестації робочих місць за умовами праці відповідно до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.92 р. № 442. Відповідно до пункту 4 Порядку атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству. Атестаційна комісія складає перелік робочих місць, що підлягають атестації, визначає обсяг досліджень шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища та організовує їх проведення [28]. Крім того, Постановами Кабінету Міністрів України від 21.02.01 №163 та від 17.11.1997 р. № 1290 було затверджено відповідно Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами

праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня за результатами атестації робочих місць [29], і Список виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці [30].

Отже, працівниками гірничодобувної промисловості є фізичні особи, які, згідно з укладеним трудовим договором (контрактом) з роботодавцем (власником або адміністрацією гірничого підприємства, установи, організації), здійснюють трудову функцію та відповідні посадові обов'язки у галузях гірничодобувної промисловості (паливодобувна, рудодобувна, видобуток мінеральної сировини та ін.), пов'язаних, зокрема, із розвідуванням родовищ корисних копалин, їх видобутком із надр землі та збагаченням, гірничорятувальними роботами, гірничим наглядом у відповідності до встановлених законодавством вимог та обмежень.

При цьому критеріями, що визначають працю працівників гірничодобувної промисловості, вважаємо наступні: 1) здійснення трудової функції, безпосередньо пов'язаної з геологічним вивченням родовищ корисних копалин, проектуванням, будівництвом (реконструкцією), експлуатацією, ліквідацією аварій та ліквідацією або консервацією підприємств із видобутку та переробки корисних копалин, а також проведенням гірничих робіт (кріплення та підтримка гірничих виробок і виймання гірничих порід, розвідування родовищ корисних копалин, їх видобуток із надр землі та збагачення тощо); 2) праця на посаді, включеній до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників гірничодобувної промисловості й Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці; 3) важкість, шкідливість або небезпечність умов праці, підтверджена результатами атестації робочого місця за умовами праці; 4) ризик спричинення шкоди здоров'ю працівника (травматизм, професійні захворювання, летальні випадки); 5) вік від 18 до 60 років; 6) стать – переважно чоловіча; 7) наявність відповідної освіти згідно з вимогами трудового законодавства й Гірничого Закону України та ін.

Досліджуючи особливу категорію працівників гірничодобувної промисловості, доцільно звернути увагу на їх види, критерії класифікації яких є доволі різноманітними. У цілому, на думку Р. Д. Якубіва, персонал підприємства поділяється на види: 1) за відношенням до виробництва: промислово-виробничий та непромисловий; 2) за характером виконуваних функцій: керівники, спеціалісти, службовці, робітники; 3) за професіями: різні професії відповідно до Класифікатора професій; 4) за спеціальностями, різновидом трудової діяльності в межах професії; 5) за рівнем освіти: спеціалісти найвищої категорії, спеціалісти вищої категорії, спеціалісти середньої кваліфікації, малокваліфіковані і некваліфіковані працівники; 6) за визначенням основного місця роботи: штатні працівники, сумісники, працівники, які виконують роботи від імені інших підприємств (на виконання замовлень); 7) за зайнятістю у видах діяльності: основний і допоміжний персонал; 8) за типом виконуваної роботи: персонал адміністративно-технічний, оперативний (черговий), оперативно-ремонтний, ремонтний, електротехнічний; 9) за освітнім рівнем: персонал з повною вищою, базовою, професійно-технічною чи повною загальною освітою; 10) за статтю: чоловіча чи жіноча; 11) за загальним стажем роботи: без стажу, від 1 до 5 років, від 5 до 10 років, від 10 до 20 років, більше 20 років; 12) за віком: до 21 року; 22-35 років; 36-45 років; 45-60 років; старше 60 років [31, с.132].

На підставі аналізу ст. 43 Гірничого закону України [3] залежно від умов і характеру праці можна виділити такі види працівників гірничодобувної промисловості, як: 1) зайняті на важких роботах і роботах з небезпечними та (або) шкідливими умовами праці; 2) зайняті на роботах з особливим характером праці, шкідливими та важкими умовами праці.

У відповідності до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників видами працівників гірничодобувної промисловості за їх професіями є наступні: 1) керівники; 2) професіонали; 3) фахівці; 4) загальні професії робітників гірничих та гірничо-капітальних робіт; 5) загальні професії робітників збагачення, агломерації, брикетування; 6) професії робітників із видобування та збагачення вугілля, будівництва вугільних шахт і

розрізів; 7) професії робітників гірничорятувальної служби [32]. Так, до керівників відносяться такі посади працівників гірничодобувної промисловості, як: головний геолог; головний гірник з боротьби з викидами вугілля, газу та гірничими ударами, з буровибухових робіт, з вентиляції та дегазації; з гірничих робіт групи шахт (розрізів), з підземного транспорту і поверхні шахт, з протипожежного захисту, з шахтового (кар'єрного) будівництва, головний гірник механізованих комплексів; головний збагачувач; головний інженер вузла виробничо-технологічного зв'язку; головний інженер дирекції з капітального будівництва; головний маркшейдер; головний технолог (внутрішньокар'єрного транспорту, експлуатації залізничного транспорту, рухомого складу та ремонтних баз); головний технолог з вантажних робіт; головний технолог з електрифікації та енергопостачання; головний технолог (з очисних, підготовчих, розкривних робіт) та ін. головні технологи; директор з виробництва, з економіки, з кадрових питань та побуту, з капітального будівництва, з матеріально-технічного постачання та транспорту та інші директори; завідувач гірничих робіт, лабораторії (газоаналітичної, хімічної), складів; командир взводу, відділення, загону (гірничорятувального); майстер гірничий дільниці, з обслуговування засобів зв'язку (на поверхні, підземної мережі), майстер контрольний та інші; начальник бюро спеціалізованих маркшейдерських робіт, відділу абонентського, контрольного-ревізійного, кошторисно-договірного, оперативного та інших відділів і дільниць, секторів і пунктів, цехів і управління [32, 33].

Професіоналами вважаються геолог (розрізу, шахти), інженер з буровибухових (вибухових) робіт, інженер із впровадження нової техніки та технології, з гірничих робіт, з комплектування устаткування та матеріалів, з кріплення, з обслуговування автоматичного газового захисту, зв'язку (підземного), інженер (районний) гірничорятувальної служби, телефонного зв'язку, маркшейдер, нормувальник гірничий та ін. Відповідно фахівцями в гірничодобувній промисловості є: диспетчер виробництва, диспетчер гірничий, диспетчер шахтового транспорту, механіки (вибійного, стаціонарного обладнання; автоматизації; експлуатації екскаваторів бурового та допоміжного обладнання),

дільниці вентиляції та охорони праці, з підймальних установок, основного виробництва (вуглезбагачення), шахтової поверхні, поверхневого комплексу розрізу, теплотехнік, технік-картограф.

До виду робітників відносяться: вагонетник повітряно-канатної дороги, вибуховик, вивантажувач на відвалах, гідромоніторник, гірник, гірник біля екскаваторів, відвальних мостів і від валоутворювачів, на геологічних роботах, на маркшейдерських роботах, очисного забою, гірник підземний, дорожньо-колійний робітник, електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування, коваль-бурозаправник, лампівник, машиніст бульдозера (гірничі роботи), бурової установки та інші машиністи, моторист вентиляційної установки, перекидальник, постачальник кріпильних матеріалів у шахту, прохідник, роздавальник вибухових матеріалів та ін.

До загальних професій робітників збагачення, агломерації, брикетування належать автоклавник на запарюванні брикетів, апаратник, вивантажувач пилу, грохотник, дозувальник, дробильник, завантажувач, контролер продукції збагачення, оператор пульта керування, сепараторник, сортувальник, фільтрувальник тощо. Працівниками з видобування та збагачення вугілля, будівництва вугільних шахт і розрізів вважаються апаратник вуглезбагачення, гірник з попередження та гасіння пожеж, гірник з ремонту гірничих виробок, гірник розрізу, електрослюсар підземний, забійник на відбійних молотках, контролер вуглеприймання, майстер-підрильник, машиністи, оператор автоматичного газового захисту, оператор сейсмопрогнозу. І до останньої групи професій робітників гірничорятувальної служби варто віднести набирача проб у шахті та респіраторника [32, 33].

Проте, на наш погляд, доцільно класифікувати працівників гірничодобувної сфери і залежно від показників шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, які згідно з Гігієнічною класифікацією праці поділяються на: 1) оптимальні – зберігається не лише здоров'я працюючих, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності; 2) допустимі – можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку та не чинять несприятливого

впливу на стан здоров'я; 3) шкідливі – здатні чинити несприятливий вплив на організм працюючого та/або його потомство; 4) небезпечні (екстремальні) – створюють загрозу для життя, високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень [34].

Ст. 40 Гірничого Закону України від 06.10.1999 р. № 1127-XIV встановлює спеціальні вимоги до працівників гірничих підприємств щодо професійної підготовки, освіти, кваліфікації тощо. Зокрема, керівниками та головними фахівцями гірничого підприємства призначаються особи з повною вищою освітою, що відповідає профілю цього підприємства. Керівники та головні фахівці гірничих підприємств, що здійснюють видобуток корисних копалин особливо небезпечним підземним способом, повинні мати, крім цього, стаж керівництва підземними гірничими роботами не менш як 5 років. До технічного керівництва гірничими роботами допускаються фахівці з вищою гірничотехнічною освітою тощо [3].

Отже, основними видами працівників гірничодобувної промисловості, на нашу думку, є наступні:

1) залежно від умов і характеру праці: а) зайняті на важких роботах і роботах із небезпечними та (або) шкідливими умовами праці; б) зайняті на роботах із особливим характером праці, шкідливими та важкими умовами праці; в) працюючі в нормальним (оптимальних, допустимих) умовах праці;

2) відповідно до характеру виконуваної трудової функції: керівники, професіонали, фахівці, робітники;

3) за рівнем показників шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу: а) ті, які працюють в оптимальних умовах; б) у допустимих; в) у шкідливих; г) у небезпечних умовах;

4) за способом видобутку корисних копалин: працівники на підземних, підводних, поверхневих чи комбінованих роботах;

5) за стадією процесу видобутку корисних копалин: зайняті на підготовчих роботах працівники, безпосередньо пов'язані з видобутком, на завершальних роботах, гірничорятувальних роботах тощо;

6) за галуззю гірничодобувної промисловості: працівники газової, нафтової, вугільної, рудної та інших галузей;

7) за статтю: працівники-чоловіки та працівники-жінки;

8) за віком: молоді працівники, працівники передпенсійного віку, пенсійного віку і т.п.;

9) за досвідом роботи (стажем): без стажу, зі стажем від 1 до 4 років, від 5 до 9 років, від 10 до 19 років, 20 років і більше;

10) за освітою: з повною вищою, неповною вищою, спеціальною (професійно-технічною) та повною загальною освітою тощо.

Тобто, виходячи з наявності розгалуженого спеціального законодавства та диференціації правового регулювання, високо ризикованих, шкідливих і небезпечних умов праці, доцільним є розгляд специфічної категорії працівників – працівників гірничої промисловості – фізичних осіб, які згідно з укладеним трудовим договором (контрактом) з роботодавцем здійснюють трудову функцію та відповідні посадові обов'язки у галузях гірничодобувної промисловості, пов'язаних із розвідуванням родовищ корисних копалин, їх видобутком із надр землі та збагаченням, гірничорятувальними роботами, гірничим наглядом у відповідності до встановлених законодавством вимог та обмежень.

1.2. Генеза нормативно-правового забезпечення праці працівників гірничодобувної промисловості

Сучасний стан економіки України вимагає підвищення ефективності державного управління практично всіма сферами національного господарства з орієнтацією на раціональне використання не відновлюваних надр та інших обмежених природних ресурсів, оптимізацію методів управління персоналом, посилення якості безпеки та охорони праці, вдосконалення законодавчої бази і її гармонізацію з нормами та стандартами Європейського Союзу в процесі євроінтеграції. За таких умов удосконалення правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості, як однієї зі стратегічних галузей вітчизняної економіки, є актуальним завданням державного

управління України. У той же час ефективно реформування інституту правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості неможливе без врахування наявного історичного досвіду.

Історичний генезис трудового права і, зокрема, становлення сфери охорони праці в Україні та УРСР в народному господарстві, у т.ч. і гірничій сфері досліджували В. С. Білецький, М. Д. Бойко, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Г. І. Гайко, Л. Я. Гінцбург, С. О. Голощапов, К. П. Горшенін, В. В. Жернаков, І. Я. Кисельов, Г. Левенстам, А. Лоранський, В. Пірко, В. М. Скобелкін, В. І. Семенов та інші. Проте нормативно-правове забезпечення праці працівників гірничодобувної промисловості досліджено фрагментарно, що обумовлює актуальність обраної тематики.

Досліджуючи генезис нормативно-правового забезпечення праці працівників гірничодобувної промисловості, цілком погоджуємося з В. В. Жернаковим, що в процесі реформування трудового законодавства важливо оцінити здобутки держави та суспільства й ідентифікувати себе в часі, враховуючи самотнітність вітчизняного трудового права [35, с. 115]. І, як справедливо відмічає Л. А. Мірум'ян, історія становлення правового регулювання праці працівників промисловості багато в чому визначається розвитком інституту охорони праці, так як праця окремих категорій працівників стала об'єктом самостійного регулювання лише в останні кілька десятиліть, та й то тільки в окремих його аспектах [24, с.28].

Незважаючи на це, ще в козацько-гетьманську добу (XV-XVIII ст.) гірничі справи регламентувалися такими історичними документами, як численні гетьманські універсали Івана Мазепи (про виділення українській шляхті та козацькій старшині земель під устаткування рудень, селітряних заводів, ковальських цехів тощо), Д. Многогрішного, І. Самойловича, Г. Гуляницького щодо рудень гетьманів тощо [36, с. 41]. Проте в той час врегулюванню підлягали не стільки питання організації та охорони праці, скільки проблеми виділення земель під видобуток та користування надрами.

Активний розвиток гірничодобувної промисловості можна пов'язати з відкриттями родовищ корисних копалин та

будівництвом великих заводів – у другій половині XVIII ст. родовища залізної руди в Криворізькому басейні, у 1795 р. вугільних родовищ у м. Лисичанськ і будівництва Луганського гірничого (ливарного) заводу, у 2 половині XVIII ст. з розробкою соляних озер і копалин у м. Артемівськ, ртутних і марганцевих родовищ у Нікополі та інших промислових містах України. У цей же час відбувалося становлення і більшості інших галузей гірничодобувної промисловості [37, с. 88; 38, с. 341; 39, с. 32]. Цілком погоджуємося з думкою І. А. Булгакова, який в даному контексті справедливо стверджує, що бурхливому розвитку гірництва відповідало прагнення держави якимось чином упорядкувати зазначену діяльність, що призвело до формування масиву правових актів та утворення спеціальних органів управління та нагляду за зазначеною сферою [40, с.2].

Початком наглядової діяльності можна вважати виданий 1719 року Петром I Указ про створення Берг-колегії (гірничої колегії) у складі органів державного управління Російської імперії, діяльність якої була орієнтована на забезпечення належних умов для розвитку гірничої справи. Після ліквідації даної колегії в ході адміністративної реформи (XVIII ст.) на заміну для виконання цієї ж функції в 1806 р. було утворено Гірничий департамент у підпорядкуванні Міністерству фінансів [41, 42, с.108]. У цьому ж році було прийнято проект Гірничого положення [43, с.602], а в 1857 р. – перший комплексний Гірничий статут [44].

Варто зазначити, що в XIX ст. під впливом наслідків промислової революції, у зв'язку з розвитком фабричної та заводської промисловості, а також у зв'язку зі становленням робітничого руху акцент державної політики почав зміщуватися в сторону забезпечення промислової безпеки та охорони праці. Так, уперше функція щодо забезпечення промислової безпеки була покладена на гірничі адміністрації, а далі – на гірничу поліцію, організовану після скасування кріпосного права в Російській імперії в 1861 році, як орган спеціального нагляду за безпекою робіт у гірничій промисловості. Згодом, з розширенням державного нагляду за безпечним веденням робіт в інших галузях промисловості, цей орган неодноразово трансформовувався, аж доки не набув вигляду сучасної Державної Служби гірничого нагляду та

промислової безпеки України [45, с. 55; 46, с. 543; 47]. У той же час функція щодо забезпечення промислової безпеки та охорони праці здійснювалася й на мікрорівні гірничими начальниками та безпосередньо підлеглими їм гірничими механіками, а також управляючими заводів та споглядачами робіт.

Важливим етапом у правовому регулюванні праці працівників гірничодобувної промисловості, зокрема охорони та безпеки їх праці, було встановлення в 1880 р. перших Правил безпеки на гірничому виробництві та Тимчасових правил щодо застосування вибухових матеріалів при здійсненні гірничих робіт, а також низки інструкцій з охорони праці [48; 49]. Далі в 1892 р. був прийнятий закон про заснування окремої гірничої інспекції [50; 51], із чим пов'язувалося розширення функцій забезпечення промислової безпеки наглядом за дотриманням робітничого законодавства (нормативних документів щодо облаштування та побуту, приписаних до Селянської реформи 1861 р.), правил найму робітників, відносин між робітниками та наймачами, правил роботи жінок, дітей тощо [52, с. 1437].

На початку ХХ століття при врегулюванні особливостей праці працівників гірничодобувної промисловості розвивалося спеціальне законодавство, орієнтоване на забезпечення гарантій праці, страхування працівників тощо. Найважливішим законодавчим актом періоду 1901-1917 рр. можна назвати «Правила про винагороду потерпілих внаслідок нещасних випадків робітників і службовців, членів їх родин на підприємствах фабрично-заводської, гірничої та гірничозаводської промисловості» від 2 червня 1903 р. Даним нормативним актом вперше було встановлено право робітників на допомогу, у т.ч. лікарську, та пенсію у випадку травми, отриманої на виробництві [53, с.235-242]. Далі правила суттєво вдосконалювалися, і в результаті 23.06.1912 р був прийнятий Закон «Про страхування робітників на випадок хвороби та про страхування робітників від нещасних випадків» [53, с.256-274].

Не менш важливе значення в становленні спеціального законодавства у сфері правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості радянської доби мали такі нормативно-правові акти, як: Декрет «Про восьмигодинний

робочий день, тривалості та розподілі робочого часу» від 29 (11). 11.1917 р., яким було встановлено 8-годинний робочий день і 48-годинний робочий тиждень; Декларація прав трудящого і експлуатованого народу 1918 р, Список шкідливих виробництв і професій, приналежність до яких враховувалася при наданні відпусток, видачі спецодягу тощо; Кодекс Законів про працю РРФСР 1918 р. [54, с.98,103,124]. Варто окремо звернути увагу, що даним першим кодифікованим нормативним актом у сфері праці було закріплено заборону застосування праці жінок та осіб до 18 років у нічний час або в галузях особливо тяжких або небезпечних для здоров'я. Крім того, Кодексом 1918 р. була встановлена 6-тигодинна тривалість робочого часу в гірничодобувній галузі. Згодом даний Кодекс був замінений Кодексом законів про працю України від 10.12.1971 р. [2].

Варто зазначити, що в 1925 році була прийнята окрема Постанова Наркому «Про заборону жіночої праці на особливо шкідливих і важких роботах» і, що також мало суттєве значення, 9 листопада 1927 р. – Гірниче положення СРСР [55], у якому окремий розділ був присвячений гірничому нагляду за промисловою безпекою, охороною праці, дотриманням гірничих законів тощо. При цьому нагляд за дотриманням гірничих законів полягав безпосередньо в спостереженні за недопущенням гірничих робіт в місцевостях і на землях, закритих для їх здійснення, а також за недопущенням самовільного здійснення робіт без відповідних дозволів.

Також у 1960 р. Постановою ЦК КПРС та Ради Міністрів СРСР від 29.06.1960 р. № 724 «Про встановлення шестигодинного робочого дня для всіх робітників, зайнятих на підземних роботах у вугільній, сланцевій та інших галузях гірничодобувної промисловості, а також на підземних роботах з будівництва шахт (рудників), тунелів та метрополітенів» [56] було встановлено 6-тигодинний робочий день для працівників гірничодобувної сфери.

Окрім Кодексу законів про працю, слід звернути увагу на ще один кодифікований акт від 9 липня 1975 р. – Кодекс Української РСР про надра [57], яким устанавлювалася компетенція УРСР у здійсненні державного нагляду і контролю за використанням

і охороною надр. Важливим кроком стало й прийняття Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про адміністративну відповідальність за порушення законодавства про надра» від 3 листопада 1978 р. [58], яким вперше на території СРСР, у т.ч. території сучасної України, встановлювалася адміністративна відповідальність за даний вид правопорушень, передусім, у формі штрафів.

Отже, як відмічає О. А. Грицан, починаючи з 1917 і до середини 60-х років в СРСР відбувався поступовий перехід від загальногосподарського до спеціалізованого управління фондом надр. При цьому автор підкреслює, що постійні реформування управлінських, і в тому числі контролюючих, органів упродовж цього періоду неминуче тягнули за собою низьку ефективність їх діяльності. І лише створена наприкінці 60-их років система органів республіканського контролю за використанням та охороною надр УРСР характеризувалася відносною стабільністю та ефективністю і була успадкована незалежною Україною у 1991 році [59, с.16-17].

На нашу думку, важливе значення на даному історичному етапі розвитку правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості в Україні відіграли й прийняті в цей же час міжнародні нормативно-правові акти, зокрема: Конвенції МОП № 31 «Про обмеження робочого часу у вугільних шахтах» № 31 від 28 травня 1931 р. [8], № 45 «Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду» від 21.06.1935 р. [7], № 63 «Про статистику заробітної плати і тривалості робочого часу в основних галузях гірничодобувної та обробної промисловості, зокрема у цивільному і промисловому будівництві, а також у сільському господарстві» від 2 червня 1938 р. [60], № 124 «Про медичний огляд молодих людей з метою визначення їхньої придатності до праці на підземних роботах у шахтах і копальнях» від 23.06.1965 р. [5], № 123 «Про мінімальний вік допуску на підземні роботи в шахтах і рудниках» від 22.06.1965 р. [6], Рекомендації МОП № 125 «Щодо умов праці молодих людей, зайнятих на підземних роботах у шахтах та копальнях» від 23.06.1965 р. [10] тощо.

Інші значущі нормативно-правові акти європейського та міжнародного рівня були прийняті вже за часів незалежності

України, які становлять новий етап у розвитку правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості. Зокрема, Конвенція МОП № 176 «Про безпеку та гігієну праці в шахтах» від 22.06.1995 р. [4], Рекомендації МОП № 183 «Щодо безпеки та гігієни праці на шахтах» від 6 червня 1995 р. [9], Директива Ради 92/91/ЄЕС від 3 листопада 1992 р. «Про мінімум вимог по поліпшенню охорони праці працівників галузей по видобутку корисних копалин на основі буріння» [61], Директива Ради 92/104/ЄЕС від 3 грудня 1992 р. «Про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників гірничодобувних підприємств з підземним і відкритим способами видобування» [11] тощо.

У цей же час активно розвивалося українське законодавство в досліджуваній сфері. Так, у 1993 році розпочався принципово новий етап в історії органів державного нагляду, обумовлений прийняттям 14 жовтня 1992 р. Закону «Про охорону праці». Україна була першою серед країн СНД, що прийняла такий Закон і виконала вимоги Міжнародної організації праці про організацію незалежного державного нагляду з охорони праці.

У 1994-95 рр. було розроблено і здебільшого виконано перші програми поліпшення стану умов безпеки праці і виробничого середовища. Згодом було створено Національний науково-дослідний інститут охорони праці. Значна увага приділялася підвищенню рівня технічної безпеки діючих і проєктованих об'єктів. Також було прийнято Закони України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [62], «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV [63] та ін.

Важливими нормативними актами сучасного правового поля в досліджуваній сфері є і Кодекс України про надра від 27.07.1994 р. № 132/94-ВР [64], Гірничий Закон України від 06.10.1999 р. № 1127-XIV [3], Закон України «Про підвищення престижності шахтарської праці» від 02.09.2008 р. № 345-VI [12], Закон України «Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки» від 04.04.2013 р.

№ 178-VII [65], Закон України «Про нафту і газ» від 12.07.2001 р. № 2665-III [66], Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» від 18.01.2001 р. № 2245-III [67], Закон України «Про поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення» від 23.12.2004 р. № 2288-IV [68], Указ Президента України «Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України» від 06.04.2011 р. № 408/2011 [69], Указ Президента України «Про День працівників металургійної та гірничодобувної промисловості» від 03.06.1993 р. № 187/93 [70], Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки» від 26.10.2011 р. № 1107 [71], Постанова Кабінету Міністрів України «Про Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» від 30.11.2011 р. № 1232 [72], Наказ Міненергоугуля «Про затвердження Положення про відомчі заохочувальні відзнаки Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки» від 25.11.2013 р. № 863 [73], Наказ Мінпромполітики «Про затвердження Положення про технічне обслуговування устаткування гірничодобувних підприємств» від 04.07.2003 р. № 281[74], Наказ МНС «Про затвердження Загальних вимог охорони праці працівників гірничодобувних підприємств» від 19.07.2006 р. №459 [75], Наказ Держгірпромнагляду від 16 листопада 2004 р. № 257 «Про затвердження Правил безпеки у вугільних шахтах» [13], Наказ Держгірпромнагляду «Про внесення зміни до Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам гірничодобувної промисловості» від 22.12.2010 р. № 267 [76].

Крім того, в системі нормативно-правової бази, яка регламентує працю працівників гірничодобувної промисловості важливу роль відіграють прийняті нормативні акти з охорони праці: НПАОП 10.0-1.01-10 Правила безпеки у вугільних шахтах, НПАОП 10.0-1.03-90 Правила безпеки для підприємств по збагаченню та брикетуванню вугілля (сланців), НПАОП 10.0-5.02-04 Інструкція з контролю складу рудникового повітря, визначення

газовості та встановлення категорій шахт за метаном, НПАОП 10.0-5.03-04 Інструкція з ведення вогневих робіт в підземних виробках і надшахтних будівлях, НПАОП 10.0-5.18-04 Інструкція з протипожежного захисту вугільних шахт, НПАОП 10.0-5.19-04 Інструкція із забезпечення шумової та вібраційної безпеки праці у вугільних шахтах, НПАОП 10.0-5.20-04 Інструкція з експлуатації засобів індивідуального захисту шахтарів, НПАОП 10.0-5.25-89 Інструкція з безпечного ведення гірничих робіт на пластах, небезпечних щодо раптових викидів вугілля, породи і газу та багато інших [77].

Як бачимо, низку нормативних актів у досліджуваній сфері приймає Держгірпромнагляд України, що входить до системи органів виконавчої влади та у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, дорученнями Президента України та Кабінету Міністрів, Положенням про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України. Основними завданнями Держгірпромнагляду України є: 1) реалізація державної політики у сфері промислової безпеки, охорони праці, здійснення державного гірничого нагляду, охорони надр, промислової безпеки у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, а також внесення пропозицій щодо її формування; 2) здійснення комплексного управління у сфері промислової безпеки, охорони праці, а також контролю за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування; 3) організація та здійснення державного нагляду (контролю) за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів з питань промислової безпеки, охорони праці, безпечного ведення робіт юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю; геологічного вивчення надр, їх використання та охорони, а також використання і переробки мінеральної сировини; безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення; безпечного проведення робіт з утилізації звичайних видів боеприпасів, ракетного палива та вибухових матеріалів військового

призначення; трубопровідного транспорту, функціонування ринку природного газу та діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки та потенційно небезпечними об'єктами тощо [69].

Отже, підсумовуючи сказане вище, пропонуємо виокремити наступні етапи генезису правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості в Україні:

1) правове регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості за часів козацько-гетьманської доби (XV-XVIII ст.) – врегулюванню підлягали не стільки питання організації та охорони праці, скільки проблеми виділення земель під видобуток та користування надрами;

2) правове регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості у XVIII ст. – XIX ст. – бурхливий розвиток гірництва та його правове упорядкування, пов'язане з утворенням спеціальних гірничих управлінських та наглядових органів, становленням гірничого законодавства;

3) правове регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості у XIX ст. – розвиток напрямку промислової безпеки та охорони праці в ході правового регулювання праці працівників гірничодобувної сфери, утворення спеціальних гірничих органів для забезпечення промислової безпеки, охорони праці та дотримання робітничого законодавства;

4) правове регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості початку XX ст. – 90 рр. XX ст. – становлення спеціального трудового законодавства у сфері правового регулювання праці працівників гірничодобувної сфери орієнтованого на забезпечення безпечних умов праці, гарантій праці, страхування від нещасних випадків, заборону праці дітей і жінок на важких і небезпечних роботах, установлення 6-тигодинного робочого дня для працівників гірничодобувної промисловості, прийняття перших кодифікованих актів тощо.

5) сучасний етап правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості з 1991 р. і до сьогодні – розвиток та вдосконалення українського загального трудового законодавства та спеціального законодавства з регулювання праці працівників гірничодобувної сфери з урахуванням міжнародних та

європейських норм і стандартів у досліджуваній сфері.

Взагалі, у процесі розвитку правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості в Україні були сформовані наступні його складові:

1) загальні норми трудового права, у т.ч. з промислової безпеки та охорони праці;

2) спеціальні норми трудового права, що регулюють виключно працю працівників гірничодобувної сфери, у т.ч. спеціальні нормативні акти з охорони праці;

3) спеціальні норми про працю жінок, неповнолітніх осіб тощо.

Таким чином, на сьогодні правове регулювання праці працівників гірничодобувної сфери продовжує розвиватися та вдосконалюватися в напрямку прийняття спеціальних правових актів, що регламентують працю даної специфічної категорій працівників, зайнятих у особливій, стратегічно значущій сфері промисловості України.

1.3. Єдність і диференціація в правовому регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості

Генезис правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості України свідчить про перехід на сучасному етапі від прийняття загальних нормативних актів трудового права до прийняття спеціальних норм з метою максимального врахування специфіки праці у даній галузі промисловості, узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави, забезпечення гідних умов праці та її безпеки, врахування об'єктивних і суб'єктивних критеріїв праці. При чому актуальною є диференціація правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості по відношенню не лише до зайнятих осіб в інших галузях національної економіки, а й у структурі зайнятих власне в гірничодобувній промисловості, зокрема для чоловіків і жінок, для працівників з різним досвідом і рівнем освіти, залежно від

ступеня шкідливості й небезпечності умов праці тощо. Ще більшого значення дана проблематика набуває в умовах кодифікації трудового законодавства, зокрема в контексті прийняття проекту нового Трудового кодексу України.

Питання єдності та диференціації трудового права досліджували такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як: В. І. Андрейцев, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, О. А. Грицан, М. І. Іншин, Р. С. Кірін, Р. З. Лівшиц, М. О. Міщук, Ю. П. Орловський, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, С. Л. Рабінович-Захарін, І. О. Снігірьова, Г. І. Чанишева та ін. Проте дана проблематика, зокрема у сфері праці в гірничодобувній промисловості, є малодослідженою.

Слід відмітити, що трудове право, як і будь-яка інша галузь права, характеризується єдністю і диференціацією правового регулювання. Як зазначає М. О. Міщук із цього приводу, це проявляється: 1) у джерелах трудового права, де є норми, які поширюються на всі трудові відносини, і норми обмеженої сфери дії; 2) у відмінностях правового регулювання різних груп трудових відносин. При цьому автор підкреслює, що держава встановлює гарантований мінімум прав найманих працівників і максимально допустимий рівень їх обов'язків, включаючи відповідальність, а також здійснює юрисдикційну функцію при розв'язанні конфлікту між сторонами трудових відносин, встановлюючи таким чином баланс між загальною єдністю і окремою диференціацією регулювання трудових відносин [78, с. 29].

Так, єдність правового регулювання трудових відносин базується на ст. ст. 1, 2-1 Кодексу законів про працю України. Зокрема, згідно зі ст. 1 КЗпП Кодекс регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. При цьому ст. 2-1 встановлює рівність трудових прав громадян України: Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та

національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [2].

Як стверджує І. П. Греков, єдність та диференціація трудового права виявляється у співвідношенні загальних і спеціальних норм: 1) загальні норми (єдність) поширюються на усіх працівників; 2) спеціальні норми (диференціація) розповсюджуються лише на окремі категорії працівників (зайнятих на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці; жінок; неповнолітніх; інвалідів тощо) [79, с. 55]. Проте автор не уточнює, що саме він розуміє під терміном «співвідношення» загальних і спеціальних норм. З цього приводу С. С. Каринський пояснює, що диференціація істотно доповнює загальні норми законодавства про працю, надаючи можливість враховувати в нормативних актах своєрідність умов праці окремих категорій працівників [80, с. 48].

У даному контексті О. М. Ярошенко зазначає, що шляхом установлення спеціальних пільг та гарантій законодавець проводить диференціацію за важкістю і шкідливістю умов праці, і за допомогою диференціації охороняється рівне здійснення трудових прав працівників, зайнятих на роботах із шкідливими, важкими та небезпечними умовами праці. В іншому разі для виконання роботи з такими умовами праці було б надзвичайно важко знайти працівників, із чим не можна не погодитися [81, с. 226]. У той же час варто зауважити, що наявність особливо важких та шкідливих умов праці є не єдиною підставою диференціації. На думку О. В. Смирнова, напрямків таких підстав є три: 1) галузева диференціація (специфіка організації та умов праці); 2) суб'єктна диференціація (вікові, статеві та інші ознаки); 3) територіальна диференціація (вплив територіального розташування) [82, с. 28].

На необхідності диференційованого підходу до правового регулювання праці, обумовленого впливом як об'єктивних (галузева та територіальна диференціація), так і суб'єктивних критеріїв наголошують і С. О. Іванов, і Ю. П. Орловський, які стверджують, що за допомогою диференційованого регулювання трудових відносин забезпечується конкретне застосування правових норм з урахуванням як об'єктивних факторів, що конкретизують місце та умови роботи працівника, так і властивостей

особистісного характеру, віднесених до самого працівника [83, с.328]. Аналогічно М.І. Іншин вбачає завдання диференціації в індивідуалізації загальної правової норми стосовно окремих категорій працівників, які володіють неоднаковими здібностями або працюють у різних умовах [84, с. 140]. Тобто суб'єктивні критерії диференційованого регулювання праці пов'язані з особистістю працівників, тоді як об'єктивні проявляються незалежно від того, ким виконується той або інший вид трудової діяльності, і залежать від умов, характеру галузі праці тощо.

Тобто диференціація трудового законодавства передбачена ст.ст. 4, 7 КЗпП і полягає у встановленні державою відмінностей у змісті правового регулювання праці працівників (змісті і обсязі прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин) в залежності від наявності певних підстав (за певними стійкими ознаками) [85, с.67]. У ст. 4 КЗпП з цього приводу зазначається, що законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього. А ст. 7 КЗпП встановлено, що особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, встановлюються законодавством [2].

Зазначене вище свідчить, по-перше, про існування балансу єдності та диференціації трудового законодавства в Україні. Так, наприклад, у випадку, якщо деякі працівники через різні причини (фактичні умови праці, фізіологічні особливості тощо) відчувають певні обмеження порівняно з іншими, то дотримання встановленого КЗпП принципу рівності потребує здійснення певних заходів щодо створення сприятливих умов на ринку праці для всіх категорій працюючих, що обумовлює виникнення диференціації правового регулювання. У свою чергу, диференціація полягає у прийнятті та фактичній дії спеціальних нормативних актів, які регламентують працю окремої групи працівників, а також у встановленні на законодавчому рівні нормативних заборон застосовувати окремі положення загального законодавства до даної групи працівників.

По-друге, єдність і диференціація правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості полягає у комплексному впливі об'єктивних і суб'єктивних факторів, які визначають особливості праці працівників гірничодобувної промисловості й відповідно обумовлюють прийняття спеціальних нормативно-правових актів. Слушною вважаємо думку І. О. Снігірьової з цього приводу, яка стверджує, що особливі умови праці в галузі (важкі, шкідливі) передбачають встановлення спеціальних норм для працівників, зайнятих в таких умовах у певній галузі економіки. Однак такі норми приймаються не в зв'язку з приналежністю працівника до даної галузі, а у зв'язку з особливими умовами праці в ній на певних роботах, властивих саме цій галузі. Тобто спеціальні норми встановлюються не для всіх працівників, а лише для працівників профільюючих професій, спеціальностей, специфічних і характерних для галузі [86]. Цілком погоджуємося з науковцем, оскільки в структурі персоналу гірничодобувної промисловості має місце низка професій, зайняття посади за якими не у всіх випадках передбачає працю у ризиконебезпечних і шкідливих умовах (побутово-обслуговуючий персонал тощо), а деякі пільги встановлені виключно до профільних працівників (шахтарів тощо). У той же час відмінності в умовах праці, як правило, не властиві галузі в цілому.

Відмітимо, що галузева диференціація виявляється передусім у затверджених Кабінетом Міністрів України Переліках виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці [29, 30], яким встановлюється скорочена тривалість робочого дня, надаються додаткові відпустки тощо, а також у розмежуванні зайнятості на важких роботах і роботах з небезпечними та (або) шкідливими умовами праці; а також на роботах з особливим характером праці, шкідливими та важкими умовами праці [3], у встановленні особливих вимог щодо охорони праці [77] залежно від виконуваної трудової функції та галузі гірничодобувної промисловості та ін.

Підсумовуючи вище сказане, приходимо до висновку, що основними критеріями диференціації правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості є:

1) об'єктивні: територіальне розташування, природно-кліматичні умови, галузева приналежність, важкі, шкідливі й небезпечні умови праці та ін.;

2) суб'єктивні: стать (жінки, чоловіки), вік (неповнолітні, повнолітні), сімейний стан, освітньо-кваліфікаційний рівень, досвід роботи (трудоий/ страховий стаж), технічне оснащення робочого місця тощо.

У комплексі зазначені вище критерії визначають особливості праці працівників гірничодобувної промисловості, які закріплюються в спеціальних нормах трудового права. Спеціальні норми правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості містяться в ряді нормативно-правових актів: Гірничому законі України [3], Законах України «Про підвищення престижності шахтарської праці» від 02.09.2008 р. № 345-VI [12], «Про нафту і газ» від 12.07.2001 р. № 2665-III [66], «Про об'єкти підвищеної небезпеки» від 18.01.2001 р. № 2245-III [67], «Про поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення» від 23.12.2004 р. № 2288-IV [68], Указі Президента України «Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України» від 06.04.2011 р. № 408/2011 [69], Постановах Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки» від 26.10.2011 р. № 1107 [71], «Про Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» від 30.11.2011 р. № 1232 [72], Наказі МНС «Про затвердження Загальних вимог охорони праці працівників гірничодобувних підприємств» від 19.07.2006 р. №459 [75], Наказах Держгірпромнагляду від 16 листопада 2004 р. № 257 «Про затвердження Правил безпеки у вугільних шахтах» [13], «Про внесення зміни до Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам гірничодобувної промисловості» від 22.12.2010 р. № 267 [76], нормативних актах з охорони праці (НПАОП) [77], ряді міжнародних документів та ін.

Так, у Конвенції МОП № 176 «Про безпеку та гігієну праці в шахтах» від 22.06.1995 р. закріплені особливі права працівників

гірничодобувної промисловості (ст.13): 1) повідомляти про нещасні випадки, небезпечні випадки та небезпеки роботодавцю та компетентному органу; 2) у випадках, коли існує причина для занепокоєння, яке стосується безпеки та гігієни праці, вимагати й добиватися проведення перевірок та розслідувань роботодавцем та компетентним органом; 3) знати про небезпеки на робочому місці, які можуть загрожувати їхній безпеці або здоров'ю, та бути поінформованими про них; 4) отримувати наявну в роботодавця чи компетентного органу інформацію стосовно їхньої безпеки та гігієни праці; 5) залишати будь-яке місце в шахті в разі виникнення таких обставин, які з обґрунтованих причин сприймаються як такі, що становлять серйозну загрозу їхній безпеці або здоров'ю; 6) колективно обирати представників з питань безпеки та гігієни праці [4].

Відповідно у ст. 14 Конвенції передбачені наступні обов'язки працівників гірничодобувної галузі: 1) дотримуватися визначених заходів з безпеки та гігієни праці; 2) виявляти достатню обережність стосовно власної безпеки та здоров'я, а також безпеки та здоров'я інших осіб, яким може бути завдано шкоди внаслідок їхніх дій чи бездіяльності під час роботи, у тому числі здійснювати належний догляд за наданими їм для цих цілей захисним спецодягом, засобами та спорядженням, а також належним чином їх використовувати; 3) негайно повідомляти своєму безпосередньому керівнику про будь-яку ситуацію, яка, на їхню думку, може становити ризик їхній безпеці або здоров'ю чи безпеці або здоров'ю інших осіб, та з якою вони самі не можуть упоратися належним чином; 4) співробітничати з роботодавцем для уможливлення виконання обов'язків та зобов'язань, покладених на роботодавця [4].

Варто звернути увагу й на зміст правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості, установлений Гірничим Законом України від 06.10.1999 р. № 1127-XIV. Так, згідно зі ст. 30 власник (керівник) гірничого підприємства персонально відповідає за стан техніки безпеки і охорони праці та зобов'язаний не допускати аварій на виробництві, а в разі їх виникнення негайно вжити всіх необхідних заходів для рятування людей, ліквідації аварії та її наслідків відповідно до вимог законів

та інших нормативно-правових актів. Технічний керівник (головний інженер) гірничого підприємства організовує проведення аварійно-рятувальних робіт при виникненні надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру [3].

Крім того, ст. 38 передбачені й такі обов'язки власника (керівника) гірничого підприємства, як: 1) забезпечувати експлуатацію підприємства відповідно до його проекту та нормативно-технічних документів; 2) проведення гірничих робіт на сучасній науково-технічній основі; 3) протиаварійний захист гірничого підприємства, передбачений його проектом; 4) прийняття працівників на роботу та проходження ними попереднього медичного огляду з метою встановлення фізичної та психофізіологічної придатності до виконання даної роботи; 5) безпеку гірничих робіт, охорону праці та довкілля, додержання встановлених нормативів у сфері проведення гірничих робіт, правил безпеки, правил технічної експлуатації та єдиних правил безпеки при підриєвних роботах; 6) професійну підготовку та перепідготовку працівників; 7) медичне та санітарно-побутове обслуговування працівників гірничих підприємств, а працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, – спеціальним одягом, взуттям, засобами індивідуального захисту; 8) відшкодування збитків, завданих гірничим підприємством фізичним та юридичним особам і довкіллю.

Відповідно, обов'язки працівників гірничих підприємств (ст. 41) полягають у наступному: 1) знати та виконувати вимоги гірничого законодавства та технічної документації, плану ліквідації аварій у межах виконуваних робіт, правил поведінки в небезпечних умовах, правил експлуатації машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва; 2) не піддавати небезпеці своїми діями чи бездіяльністю життя та здоров'я людей; 3) негайно повідомити керівника робіт або гірничого диспетчера (чергового по підприємству) про ознаки виникнення аварії або нещасного випадку, а в разі виникнення загрози життю та здоров'ю людей попередити їх і вивести з небезпечної зони; 4) надати першу медичну допомогу потерпілим внаслідок нещасного випадку або гострого захворювання; 5) вести постійний контроль за станом атмосферного повітря на гірничих підприємствах;

6) під час аварій діяти за планом ліквідації аварій підприємства. Також Гірничий Закон установлює додаткові вимоги до осіб, які перебувають в особливо небезпечних підземних умовах (ст. 42) [3].

У свою чергу розглянутим обов'язкам кореспондують такі права працівників (ст.43): 1) форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат працівникам гірничих підприємств установлюються в колективному договорі з дотриманням умов, розмірів і норм, передбачених законодавством, генеральною та галузевою угодами; 2) працівники гірничих підприємств, зайняті на роботах з особливим характером праці, шкідливими та важкими умовами праці, за рахунок власника проходять післязмінову реабілітацію та періодичну (не рідше ніж один раз на два роки) медичну диспансеризацію, а також лікування при захворюваннях, зумовлених зазначеними роботами, у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я; 3) працівникам гірничих підприємств, які пропрацювали на роботах з небезпечними та шкідливими умовами праці не менше ніж п'ять років, і молодим спеціалістам, зайнятим на таких роботах, які не мають житла або потребують поліпшення житлових умов, власниками гірничих підприємств для придбання житла надається безвідсоткова позика на строк до 15 років; 4) працівникам гірничих підприємств, зайнятим на роботах з особливим характером праці, шкідливими та важкими умовами праці, подається допомога на оздоровлення та харчування; 5) працівникам, зайнятим на роботах з особливим характером праці, шкідливими та важкими умовами праці, може встановлюватися додаткове пенсійне забезпечення за рахунок акумульованих у галузевому пенсійному фонді коштів гірничих підприємств; 6) підприємства з видобутку вугілля та вуглебудівні підприємства безоплатно надають вугілля на побутові потреби у розмірі, що визначається колективним договором визначеним законом категоріям осіб; 7) працівники гірничих підприємств, які проживають у будинках, що мають центральне опалення, забезпечуються субсидією на оплату

житлово-комунальних послуг у порядку та розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України [3].

Як уже зазначалося вище, окрім спеціальних норм права, диференціація правового регулювання полягає і в установленні заборон на застосування загального законодавства. Так, ст. 55 КЗпП забороняється залучення до роботи в нічний час: 1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років; 2) осіб, молодших вісімнадцяти років; 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством. Ст. 63. до надурочних робіт забороняється залучати: 1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; 2) осіб, молодших вісімнадцяти років; 3) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять. Ст. 174 КЗпП забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування) [2].

Отже, єдність та диференціація правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості полягає в здійсненні правового регулювання на підставі поєднання (доповнення, заміни) загальних норм права, встановлених державою для всіх працівників, і спеціальних норм права, встановлених державою для працівників гірничодобувної промисловості, виходячи з комплексу суб'єктивних і об'єктивних критеріїв диференціації. При цьому диференціація передбачає відмінності в змісті правового регулювання праці, тобто змісті і обсязі прав та обов'язків працівників гірничодобувної промисловості в залежності від наявних підстав (ступеня ризикованості, шкідливості та небезпеки умов праці, суб'єктивно-фізіологічних особливостей, за територіальною ознакою, галузевою приналежністю тощо).

У той же час має витримуватися баланс єдності та диференціації для забезпечення дотримання принципу рівності працівників та узгодження інтересів різних категорій працюючих між собою, з роботодавцями та з державою. Проте відсутність у КЗпП, як основному кодифікованому акті трудового права, закріплення співвідношення загальних та спеціальних норм у різних

випадках ускладнює практичне правозастосування і в підсумку знижує ефективність правового регулювання праці, зокрема праці працівників гірничодобувної промисловості. Тому пропонуємо врахувати цей недолік при прийнятті проекту Трудового кодексу України, закріплюючи критерії розмежування загального і спеціального законодавства для різних категорій працівників як в структурі національної економіки в цілому, так і в межах окремих промислових комплексів.

1.4. Іноземний досвід правового регулювання праці у гірничодобувній промисловості

У сучасних умовах розвитку національної економіки гірничодобувна промисловість є однією з визначальних і суспільно-значущих галузей, від сталого функціонування якої значною мірою залежить ефективність роботи практично всіх сфер господарства, у т.ч. комунального. Проте на сьогодні має місце незадовільний стан охорони праці й промислової безпеки, що негативно впливає на продуктивність праці й рентабельність діяльності. Зазначене вище обумовлено, передусім, недосконалістю правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості.

Так, свідченням цього є велика кількість нещасних випадків з летальним наслідком у розрахунку на 1 млн. т видобутку вугілля, яка в Україні є суттєво вищою у порівнянні з аналогічним показником іноземних країн. Зокрема, маємо наступні значення: Австралія – 0, США – 0,02, Німеччина – 0,08, ПАР – 0,16, Польща – 0,26, Росія – 0,33, Індія – 0,56, Китай – 3, Україна – 3,7 [87]. Тому у гірничодобувній промисловості, як і в інших сферах правовідносин, Україна змушена грати роль «наздоганяючого», оскільки процеси, які вона сьогодні переживає, проблеми, які нині вирішує, тенденції, які в ній спостерігаються, для провідних країн світу – вже частина історії [88, с.369]. Тому вивчення досвіду правового регулювання праці у гірничодобувній промисловості іноземних країн є важливим та актуальним завданням.

Слід зазначити, що проблематика використання світового досвіду з регулювання праці знаходить висвітлення в працях М. Г. Александрова, Н. Б. Болотіної, П. Ю. Буряка, В. С. Венедиктова, В. П. Грохольського, Ю. П. Дмитренка, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, І. Я. Кисельова, М. В. Лушникової, Ю. П. Орловського, В. І. Прокопенка, П. Д. Пилипенка, О. Г. Середи, О. В. Смирнова, Є. Б. Хохлова, Г. І. Чанишевої та ін. Проте європейський та міжнародний досвід правового регулювання праці працівників безпосередньо гірничодобувної промисловості є малодослідженим.

У контексті дослідження не можна не погодитися з Н. Б. Болотіною стосовно того, що в умовах відкритого суспільства та інтеграції України до міжнародних структур постало питання про врахування міжнародного досвіду та адаптацію національного законодавства, у тому числі й трудового, до міжнародних стандартів» [89, с. 19]. О. Г. Середа з цього приводу стверджує, що при збереженні соціальної спрямованості вітчизняного трудового права можливим для врахування є закордонний досвід правового регулювання та обов'язковою є орієнтація законодавства України на міжнародні стандарти у цій сфері [90, с.220]. У той же час В.В. Жернаков підкреслює, що при реформуванні трудового законодавства важливо без перебільшень оцінити здобутки держави та суспільства, обдуманно використовувати досвід правового регулювання соціально-трудоких відносин у країнах Європи, трансформація трудового права України під впливом європейської інтеграції має відбуватися з дотриманням таких принципових положень, як поступовість, послідовність, продуманість, довгострокова стратегія, обов'язковість перехідного періоду адаптації [35, с.115-118].

Варто відмітити, що сучасне правове регулювання праці у гірничодобувній промисловості іноземних країн базується, передусім, на положеннях низки міжнародних нормативно-правових документів, що лежать в основі національних законодавчих баз, зокрема: Конвенції МОП № 176 «Про безпеку та гігієну праці в шахтах» від 22.06.1995 р. [4], № 31 «Про обмеження робочого часу у вугільних шахтах» № 31 від 28 травня 1931 р. [8], № 45 «Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду» від 21.06.1935 р. [7], № 63 «Про статистику

заробітної плати і тривалості робочого часу в основних галузях гірничодобувної та обробної промисловості, зокрема у цивільному і промисловому будівництві, а також у сільському господарстві» від 2 червня 1938 р. [60], № 124 «Про медичний огляд молодих людей з метою визначення їхньої придатності до праці на підземних роботах у шахтах і копальнях» від 23.06.1965 р. [5], № 123 «Про мінімальний вік допуску на підземні роботи в шахтах і рудниках» від 22.06.1965 р. [6]; Рекомендації МОП № 125 «Щодо умов праці молодих людей, зайнятих на підземних роботах у шахтах та копальнях» від 23.06.1965 р. [10], № 183 «Щодо безпеки та гігієни праці на шахтах» від 6 червня 1995 р. [9]; Директив Ради 92/91/ЄЕС від 3 листопада 1992 р. «Про мінімум вимог по поліпшенню охорони праці працівників галузей по видобутку корисних копалин на основі буріння» [61], 92/104/ЄЕС від 3 грудня 1992 р. «Про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників гірничодобувних підприємств з підземним і відкритим способами видобування» [11] та ін.

Аналізуючи зазначене міжнародне та європейське законодавство в порівнянні з національним, В. С. Венедиктов, В. П. Грохольський, М. І. Іншин та інші науковці приходять до висновку, що законодавчі акти України в цілому враховують вимоги міжнародних та європейських норм. Проте, на думку авторів, у Гірничому Законі України [3] не враховано: 1) положення ст. 5 Конвенції МОП № 176 щодо збирання і публікування статистичних даних про нещасні випадки, професійні захворювання і небезпечні події на гірничих підприємствах; 2) того, що компетентний орган з питань нагляду за охороною праці та його посадові особи мають право зупиняти чи обмежувати виробничу діяльність на гірничому підприємстві через поганий стан безпеки та гігієни праці, доки умови, які дали підстави для такого зупинення чи обмеження, не будуть виправлені, що закріплено у ст. 5 Конвенції МОП № 176; 3) положення ст.ст 7, 10 Конвенції МОП № 176, ст.ст. 3-8 Директиви Ради 92/104/ЄС відносно закріплення обов'язків власника (керівника) гірничого підприємства; 4) вимоги ст. 9 Конвенції МОП № 176 щодо інформування працівників щодо небезпек, пов'язаних з їхньою роботою; 5) передбачені ст. 13 Конвенції № 176, п. 1.5 Додатку

«Мінімальних вимог щодо безпеки і захисту здоров'я» Директиви Ради 92/104/ЄС права працівників; 6) основних положень Конвенції МОП № 63 щодо загальних засад збирання статистичної інформації про заробітну плату і тривалість робочого часу в гірничодобувній промисловості; 7) вимоги ст. 3 Директиви Ради 92/104/ЄС відносно того, що якщо два або більше роботодавця здійснюють роботи на одному і тому ж гірничому підприємстві, то роботодавець, безпосередньо відповідальний за це підприємство, координує вжиття всіх заходів, пов'язаних із безпекою та гігієною праці працівників, і несе основну відповідальність за безпечність робіт, що не звільняє інших роботодавців від відповідальності за життя всіх заходів, пов'язаних з безпекою та гігієною праці їхніх працівників [91, с.411-422].

Крім того, В.С. Венедиктов пропонує вдосконалити Правила безпеки у вугільних шахтах шляхом винесення окремих пунктів під назвою «Оснащення робочих місць» (п. 1.1.1 Додатку «Мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я» Директиви Ради 92/104/ЄС); 2) окремий пункт під назвою «Загальні вимоги до приміщення для відпочинку працівників» (п. 16.8 Додатку «Мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я» Директиви Ради 92/104/ЄС) тощо.

Аналізуючи інші міжнародні акти, слід зупинитися і на п.3 ст.2 Конвенції МОП «Про мінімальний вік допуску на підземні роботи в шахтах і рудниках» № 123 від 2 червня 1965 р, яка визначає, що мінімальний вік допуску на підземні роботи в шахтах і рудниках у жодному разі не встановлюється нижче 16 років [6]. Відповідно в Україні згідно ст.190 КЗпП забороняється застосування праці осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах [2]. На нашу думку, український законодавець коректно вчинив, визначивши вік 18, а не 16 років, проте вважаємо доцільним проранжувати і розписати в КЗпП конкретні групи видів робіт і допустимий вік, що може бути неоднаковим, виходячи з необхідного досвіду, стажу для заняття тієї чи іншої посади.

У свою чергу, Конвенцією МОП № 45 «Про застосування праці жінок на підземних роботах в шахтах будь-якого роду» від

21.06.1935 р. повністю забороняється жінкам незалежно від віку праця на будь-яких підземних роботах у шахті [7]. Згідно зі статтею 174 КЗпП забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування) [2]. Зокрема, виключеннями є: жінки, що займають керівні посади та не виконують фізичної праці; жінки, зайняті санітарним та соціальним обслуговуванням; жінки, що проходять курс навчання і допущені до проходження стажу в підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; інші жінки, які повинні спускатися час від часу в підземні частини шахти для виконання робіт нефізичної характеру[2].

При цьому Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 № 256 було затверджено Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок [27]. Однак, на нашу думку, доцільно законодавчо закріпити і перелік гірничих професій, на яких дозволяється використання праці жінок при виконанні підземних робіт. Наприклад, у Росії аналогічний Перелік тяжких робіт зі шкідливими умовами праці, при виконанні яких заборонено використання жіночої праці (затверджено Постановою Уряду РФ № 162 від 25.02.2000) містить і перелік пов'язаних з підземними роботами посад, на яких, як виняток, дозволяється застосування праці жінок [92].

У даному контексті М.С. Трофименко пропонує доповнити частину 1 статті 174 КЗпП України положеннями такого змісту: «Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт, а саме: зайняття керівних посад, що не потребують виконання фізичної праці; зайняття санітарним та соціальним обслуговуванням; проходження курсу навчання та допущення до проходження стажу в підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; інші види робіт, при яких жінки повинні спускатися час від часу в підземні частини шахти для виконання робіт нефізичної характеру» [93, с.269]. Проте не можемо погодитися з дозволом на

будь-які роботи, пов'язані зі спуском та перебуванням під землею (як виняток – за бажанням працівниці), зважаючи на фізіологічні особливості та соціальну роль у суспільстві (сім'я, діти та ін.).

Слід зазначити, що для реалізації передбачених і міжнародними, і національними стандартами прав, гарантій і інших аспектів правового регулювання в будь-якій країні створюється спеціальний державний орган, наприклад, Федеральна адміністрація з техніки безпеки та виробничої санітарії в США, Управління з техніки безпеки та гігієни праці в Швеції) [94, с. 124]. Крім того, у США, окрім загальної адміністрації, у сфері охорони праці було створено спеціальну галузеву адміністрацію з питань охорони праці. В даній адміністрації функціонує цілодобова «гаряча лінія», на яку можна надіслати скаргу зручним для працівника способом (телефоном, Інтернетом, письмовим зверненням тощо). Завдяки роботі даного органу прослідковується тенденція до зменшення кількості нещасних випадків на виробництві й скорочення втрат робочого часу з причин аварій.

У Бразилії управління гірничодобувною сферою здійснюється Національним департаментом гірничого виробництва, що входить до структури Міністерства видобувної промисловості та енергетики, а також Секретаріатом гірничої та металургійної промисловості та Геологічною службою Бразилії. У свою чергу, в Австралії таким управлінським і регулюючим органом є Департамент промисловості та мінеральних ресурсів штату Західна Австралія [90, с.220].

У цілому ж гірничодобувна промисловість є однією з пріоритетних в США і регламентується федеральним законом «Про охорону здоров'я й безпеку праці на шахтах» 1977 р., а з 2006 р. – новим законом [95]. Варто зазначити, що американцям вже вдалося знизити рівень виробничого травматизму в гірничодобувній промисловості на 35%, при цьому взятий курс на «нульовий травматизм» і ліквідацію професійних захворювань в даній сфері. Для цього, в тому числі на федеральному рівні, передбачені спеціальні програми страхування від нещасних випадків на виробництві для шахтарів, які страждають професійними захворюваннями (так звані «чорні легені») [96]. При цьому США займає друге місце

по споживанню після Китаю. Щодо інших країн, то, наприклад, вугілля видобувають понад 50 країн світу, споживають його – понад 70 країн. Серед найбільших виробників: Китай – 2325 млн. т, США – 990, Індія – 427, Австралія – 309, Російська Федерація – 233, Казахстан – 92, Польща – 85, Україна – 80,3 млн. т [97, с.86]. Старопромисловими районами з видобутком вугілля є й Польща, Німеччина, Великобританія.

У Польщі серед заходів правового регулювання праці працівників гірничодобувної сфери варто відмітити достроковий вихід шахтарів на пенсію з економічно обґрунтованих причин (закриття шахт) і надання працівникам, яким до виходу на пенсію залишається не більше 5 років, добровільної відпустки протягом 5 років із збереженням 75% місячного доходу. Звертає на себе увагу й гарантоване працевлаштування звільнених працівників (при ліквідації шахт), яким залишилось до пенсії не більше 2 років.

Цікаво звернути увагу й на досвід правового регулювання праці в гірничодобувній сфері Німеччини, де акцент робиться на спеціальні економічні методи – дотації гірничим підприємствам, субсидії працівникам, що вивільнилися тощо. Значний соціальний та економічний ефект мають локальні програми розвитку, які фінансувалися за рахунок коштів структурних фондів ЄС. Через систему «мітбештіммунг» у гірничодобувній та сталеварній промисловості максимальною мірою здійснюється принцип соціального партнерства.

Правовий режим іноземних нафтових компаній, що беруть участь у надрокористуванні в Китаї, установлюється як національним законодавством, так і нормами міжнародних договорів, формуючи систему дворівневого правового регулювання. Таке дворівневе правове регулювання забезпечує гармонічне поєднання міжнародно-правового й національного регулювання та створює правову базу для оптимального врахування інтересів іноземних осіб і держави-реципієнта гірничих відносин [98].

Досліджуючи світовий досвід правового регулювання праці в гірничодобувній промисловості, слід підкреслити, що Україна вже рік як отримала статус країни-кандидата Ініціативи прозорості видобувних галузей (Extractive Industries Transparency

Initiative, EITI). Згідно з рішенням правління Ініціативи, Україна повинна провести необхідні реформи в надрокористуванні і опублікувати свій перший звіт про імплементацію ЕІТІ до 17.10.15 р. Основний акцент при імплементації ЕІТІ зроблений на підвищення прозорості платежів, зокрема, в нафтогазовому секторі [99]. Крім того, Україна знаходиться в центрі уваги Групи технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Східної Європи й Центральної Азії [100]. Основними напрямками діяльності даного органу є: 1) забезпечення виконання Рамкової конвенції МОП № 187; 2) впровадження системи управління охороною праці, спрямовані на досягнення культури охорони праці (МОП-СУОП 2001); 3) проведення в регіоні інформаційної кампанії про необхідність поліпшення безпеки працівників з метою зміцнення прихильності вирішення цієї проблеми (у т.ч. щорічне проведення 28 квітня Всесвітнього дня охорони праці); 4) поширення інформації через переклад та публікацію великої кількості міжнародних та європейських публікацій та досліджень, доступних у друкованому та електронному видах; 5) навчання та зміцнення потенціалу в галузі створення сучасних систем управління охороною праці та оцінки ризиків через технічну підтримку міністерств праці, соціальних партнерів, навчальних закладів, навчальних центрів та підприємств; 6) впровадження показових програм для подальшого їх поширення і стимулювання ініціативи у сфері охорони праці серед рядових працівників (приклад: програма WIND – «Удосконалення практики праці в процесі розвитку місцевих спільнот» та програма WISE – «Удосконалення практики праці на підприємствах») тощо [101]. Відмітимо, що ще в 2001 році МОП розробила Керівництво по системам управління охороною праці МОП-СУОП 2001, яке представляє собою систему управління охороною праці, покликану допомогти як країнам, так і окремим підприємствам включити охорону праці та соціальний діалог в загальну систему управління. Визначальною рисою є й те, що рекомендації МОП припускають створення національної рамкової структури для систем управління охороною праці, переважно закріпленої в національних законах та нормативних актах.

Вважаємо, що зазначені вище напрямки правового регулювання праці в гірничодобувній сфері є досить актуальними, оскільки за оцінками МОП, щорічно в світі більше 2,3 млн. чоловіків і жінок гинуть в результаті нещасних випадків на робочому місці або професійних захворювань, 4% світового валового внутрішнього продукту втрачаються в результаті поганих умов праці та нещасних випадків. Більш того, в країнах СНД щорічно близько 12 млн. чоловіків і жінок стають жертвами нещасних випадків на виробництві. Крім того, 180 тис. людей змушені достроково виходити на пенсію з причини нещасних випадків на виробництві та профзахворювань [101].

На нашу думку, для того, щоб відповідати міжнародним вимогам, в Україні потрібно в першу чергу забезпечити якісні зміни законодавства для підвищення ефективності гірничодобувної промисловості. При цьому існує проблема приведення нормативно-правових актів (у т.ч. узгодження юридичних термінів) у відповідність до міжнародних і європейських норм і стандартів, їх удосконалення, систематизація, а також узгодження основних юридичних термінів.

Отже, аналіз досвіду правового регулювання праці в гірничодобувній промисловості обґрунтовує необхідність здійснення наступних заходів: 1) гармонізації національної нормативної бази з положеннями Конвенції МОП № 45 «Про застосування праці жінок на підземних роботах в шахтах будь-якого роду» від 21.06.1935 р., де повністю забороняється праця жінок незалежно від віку на будь-яких підземних роботах у шахті; ст. 5 Конвенції МОП № 176 щодо збирання і публікування статистичних даних про нещасні випадки, професійні захворювання і небезпечні події на гірничих підприємствах, ст.ст. 7, 10 Конвенції МОП № 176, ст.ст. 3-8 Директиви Ради 92/104/ЄС відносно закріплення обов'язків власника (керівника) гірничого підприємства та ін.; 2) перевірки Гірничого закону України на узгодження положень з вимогами ратифікованих Конвенцій МОП та Директив ЄС; 3) систематизації спеціального трудового законодавства в гірничодобувній сфері, чітко прописуючи обов'язки, права та відповідальність працівників і роботодавців в Гірничому Законі України, у т.ч. щодо затримки заробітної плати, порушень умов

колективного договору, інформування про шкідливі умови праці і т.п.; 4) виконання вимоги ст. 9 Конвенції МОП №176 щодо реального інформування працівників про небезпеки, пов'язані з їхньою роботою шляхом підвищення дисциплінарної відповідальності керівників (до звільнення з посади); 5) удосконалення Правил безпеки у вугільних шахтах, враховуючи положення Додатку «Мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я» Директиви Ради 92/104/ЄЕС (оснащення робочих місць, приміщень для відпочинку тощо); 6) здійснення ранжування в проекті Трудового кодексу вимог щодо допустимого віку і досвіду працівника залежно від посади й виду небезпечних, шкідливих робіт; 7) законодавчого закріплення переліку гірничих професій, на яких дозволяється використання праці жінок та ін.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ГІРНИЧОДОБУВНІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

2.1. Сутність трудового договору у гірничодобувній промисловості України та особливості його укладення

У сучасних правовідносинах у сфері трудового права інститут трудового договору є важливим інструментом узгодження інтересів працівників і роботодавців, гарантування дотримання та захисту їх прав і відповідно невід'ємною складовою державного регулювання праці. Саме трудовий договір є підставою і виникнення, і безпосереднього існування трудових правовідносин, завдяки укладанню договору особа стає працівником тієї чи іншої організації, установи, підприємства, членом конкретного колективу, підпорядковуючись впливу трудового законодавства. Тому очевидною є значимість ефективності правового врегулювання власне інституту трудового договору, якості та чіткості процедури його укладання, однозначності змісту і його відповідності сучасним соціально-економічним умовам ринкової моделі господарювання з урахуванням тенденцій євроінтеграції та глобальних викликів сьогодення.

Вагомий внесок у дослідження питання трудового договору зробили такі вітчизняні та зарубіжні правознавці, як

Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, К. М. Гусов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, В. В. Лазор, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Л. А. Сироватська, О. В. Смирнов, В. М. Толкунова, Є. Б. Хохлов, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та інші. Незважаючи на значний науковий доробок із даної проблематики, малодослідженою залишається специфіка змісту трудового договору й особливості його укладання в гірничодобувній промисловості України, яка є однією із стратегічних галузей національної економіки і пріоритетних сфер реформування, що обумовлює актуальність обраної тематики наукового пошуку.

Слід зазначити, що на сьогодні саме трудовий договір з усіх форм реалізації права громадян на участь у трудових правовідносинах найкращим чином відповідає потребам ринкових відносин, заснованих на найманій праці [102, с.6]. З цього приводу варто погодитися з П. Д. Пилипенком, що в умовах ринкової економіки трудовий договір є не тільки формою реалізації права на працю, але й ефективним способом правового регулювання трудових відносин. Як справедливо стверджує автор, завдяки індивідуально-договірному встановленню умов праці досягається максимальний рівень поєднання інтересів усіх потенційних суб'єктів трудових відносин [103, с. 5]. І, як слушно підкреслює Л. А. Мірумян, значення трудового договору при реалізації працівниками своїх здібностей до праці полягає в тому, що зайняті за трудовим договором повинні отримувати пільги та переваги, передбачені трудовим законодавством [24, с.50].

Виходячи з вагомої ролі трудового договору, вважаємо за необхідне передусім дослідити сутність даної правової категорії, його зміст та особливості укладання, що є базовими й при визначенні змісту трудового договору в гірничодобувній промисловості України. Так, О. В. Смирнов вбачає трудовий договір у єдності трьох взаємопов'язаних аспектів: 1) одна з найважливіших форм реалізації права на працю; 2) підстава виникнення та існування трудових відносин; 3) інститут трудового права, який поєднує норми трудового права, що регулюють ці відносини [104, с.244]. Н. П. Долгіх розглядає трудовий договір як угоду про працю та юридичний факт, що є одним з головних підстав виникнення й формою існування трудових правовідносин у часі [105, с.49]. У

свою чергу К. М. Гусов пропонує під трудовим договором розуміти важливу гарантію права на працю, вибору виду зайнятості і вільне розпорядження здібностями особи у сфері трудової діяльності, а також головну юридичну підставу виникнення трудових правовідносин, трудових прав і обов'язків [106, с. 20-24].

Натомість, згідно з ст. 21 КЗпП трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2].

Досліджуючи трудовий договір, варто звернути увагу на його сутнісні ознаки, які, зокрема, відмежовують його, наприклад, від цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею: 1) передбачає зобов'язання роботодавця надати працівникові роботу з певної професії, спеціальності з вказівкою кваліфікації або посади відповідно до штатного розкладу; 2) дотримання роботодавцем зобов'язань, встановлених законами та іншими нормативними правовими актами, колективним трудовим договором тощо; 3) дотримання роботодавцем зобов'язань щодо своєчасної та повної оплати праці незалежно від наявності (відсутності) конкретного результату роботи за заздалегідь встановленими нормами й не нижче гарантованого державою мінімуму; 4) особисте виконання працівником трудової функції, визначеної угодою; 5) дотримання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку роботодавця [107, с.108]. Натомість Я. А. Одовічена вбачає особливу природу трудового договору у визначенні змісту договору несамостійним характером праці, підпорядкуванням працівника господарській владі, внутрішньому розпорядку підприємства, а також у наявності умов трудового договору, що зазначаються на державному та договірному рівнях тощо [108, с. 36].

Як бачимо, основною характеристикою трудового договору є його зміст, який становлять умови, що породжують права й

обов'язки сторін [109, с. 11]. Варто погодитися з М. В. Лушніковою, яка зазначає, що змістом трудового договору є договірні умови, що визначаються згодою сторін і в межах, установлених трудовим законодавством, колективними договорами та угодами [110, с. 609]. У цей же час О. В. Смирнов наголошує на існуванні обов'язкових умов, які повинні бути передбачені будь-яким трудовим договором і відсутність яких свідчатиме про відсутність самого трудового договору [111, с. 145]. Тому погоджуємося з В. І. Прокопенком з приводу того, що в трудовому договорі на підставі досягнутої між сторонами угоди можуть встановлюватися два види умов: 1) істотні (обов'язкові) умови праці – такі важливі умови праці, без досягнення угоди за якими укладення трудового договору стає об'єктивно неможливим (трудова функція, режим робочого часу, місце роботи, розмір оплати праці тощо); 2) факультативні (додаткові, необов'язкові) умови праці [112, с. 216]. При цьому варто розрізняти й ті умови, що встановлюються законодавством про працю і не підлягають зміні сторонами (порядок і види дисциплінарної відповідальності та дисциплінарних стягнень, розмір мінімальної зарплати, законодавчий мінімум тривалості відпустки, строки позовної давності у трудовому праві тощо).

Тобто зміст трудового договору – це сукупність визначених законодавством і сторонами умов, які встановлюють взаємні права й обов'язки сторін. Зокрема, умови, що визначаються угодою сторін, можуть бути обов'язковими та додатковими. Обов'язкові умови трудового договору – це взаємне волевиявлення сторін про прийняття на роботу, місце роботи, строк дії договору, оплату праці, визначення посадових обов'язків працівника, встановлення моменту початку виконання роботи та ін. Додаткові ж умови є факультативними, тобто їх відсутність не свідчить про неповний зміст чи недійсність трудового договору (але коли сторони побажали ці умови встановити і включили їх до трудового договору, вони стають обов'язковими для виконання за умови, що ті не суперечать чинному законодавству) – це, наприклад, умови про надання житла, встановлення випробувального строку при прийомі на роботу, дозвіл на суміщення професій (посад) та ін. [113, с. 8-9].

Варто зазначити й те, що при укладенні трудового договору головне, щоб всі умови не погіршували становища працівників [114, с. 9]. Так, згідно з ст. 9 КЗпП України умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними [2].

Аналіз та узагальнення сказаного надає можливість визначити трудовий договір у гірничодобувній промисловості України у єдності наступних взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих аспектів:

1) це угода між працівником гірничодобувної промисловості і власником гірничодобувного підприємства (або його уповноваженою особою), за якою працівник зобов'язується виконувати трудову функцію, визначену цією угодою відповідно до кваліфікаційних характеристик професій працівників гірничодобувної промисловості й внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства – забезпечувати належні безпечні умови праці й виплачувати заробітну плату згідно зі схемою посадових окладів працівників гірничодобувної промисловості у відповідності до чинного законодавства, колективних договорів і угод;

2) це юридичний факт виникнення та існування трудових правовідносин у сфері гірничодобувної промисловості;

3) це джерело суб'єктивних прав, обов'язків і відповідальності роботодавців і працівників гірничодобувної промисловості;

4) це одна з форм реалізації та гарантія права на працю.

Змістом трудового договору в гірничодобувній промисловості є комплекс умов праці, що обумовлюють взаємні права та обов'язки роботодавців і працівників гірничодобувної промисловості, а саме:

1) законодавчо встановлені умови праці (дисциплінарна відповідальність, розмір мінімальної оплати праці, законодавчий мінімум тривалості відпустки, законодавчо встановлена максимальна тривалість робочого дня, обмеження застосування праці жінок на підземних роботах тощо);

2) істотні (обов'язкові) умови праці працівників гірничодобувної промисловості (трудова функція, обов'язки, оплата праці, строк дії, режим часу та відпочинку, охорона праці тощо);

3) додаткові (факультативні) умови праці працівників гірничодобувної промисловості (особливості здобуття освіти, забезпечення житлом шахтарів і членів їх сімей, надання державної соціальної підтримки сім'ям шахтарів, що постраждали на виробництві, оздоровлення працівників тощо).

Досліджуючи особливості укладення трудового договору, зокрема, в гірничодобувній промисловості, розглянемо спочатку особливості прийняття на роботу із укладенням трудового договору. Зазначимо, що особливою формою трудового договору може бути контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, у т.ч. дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін [2]. Наприклад, Постановою Кабінету Міністрів України від 24.02.1997 р. №189 були затверджені особливості застосування Типової форми контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності, під час укладання контрактів з директорами шахт Міністерства вугільної промисловості [115]. Проте у досліджуваній сфері промисловості найчастіше використовується трудовий договір, який може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк; 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи (ст. 23 КЗпП).

Варто зазначити, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим у т.ч. при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, при організованому наборі працівників та ін. (ст. 24 КЗпП) [2]. При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний надати паспорт або інший документ, що засвідчує особу, трудову книжку, а також у сфері гірничодобувної промисловості, особливо на підземні та інші ризиконебезпечні роботи, – документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та ін.

Згідно зі ст. 22 КЗпП забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. У той же час вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись

законодавством України [2]. Відповідно ст. 40 Гірничого Закону України від 06.10.1999 р. № 1127-XIV встановлює спеціальні вимоги до працівників гірничих підприємств щодо стану їх здоров'я, професійної підготовки, кваліфікації, трудової дисципліни в небезпечних умовах. Зокрема, працівники гірничих підприємств проходять попередній та періодичні медичні огляди, навчання професій з перевіркою знань відповідно до законодавства України. Відповідно до статті 169 КЗпП і статті 17 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення медичних оглядів працівників, зокрема під час прийняття на роботу. Порядок проведення медичних оглядів працівників окремих категорій, у т.ч. працівників гірничодобувної сфери, затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 року № 246 [116]. Так, згідно з п. 1.3 Наказу обов'язковими є попередній (під час прийняття на роботу) і періодичні (протягом трудової діяльності) медичні огляди для працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці. Зокрема, попередній медичний огляд проводиться під час прийняття на роботу з метою: 1) визначення стану здоров'я працівника і реєстрації вихідних об'єктивних показників здоров'я та можливості виконання без погіршення стану здоров'я професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу; 2) виявлення професійних захворювань (отруень), що виникли раніше під час роботи на попередніх виробництвах, та попередження професійних захворювань. У будь-якому випадку працівникові не може бути запропоновано роботу, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я.

Працівники, до професійної підготовки яких законодавством встановлюються спеціальні вимоги щодо безпеки праці, заздалегідь проходять спеціальне навчання та в установленому порядку отримують свідоцтво на право виконання цих робіт або керівництва ними. При цьому перелік виробництв, цехів, професій та посад на підземних роботах, на роботах із шкідливими та важкими умовами праці затверджується Кабінетом Міністрів

України. Крім того, керівниками та головними фахівцями гірничого підприємства призначаються особи з вищою освітою, що відповідає профілю цього підприємства. Керівники та головні фахівці гірничих підприємств, що здійснюють видобуток корисних копалин особливо небезпечним підземним способом, повинні мати, крім цього, стаж керівництва підземними гірничими роботами не менш як 5 років. До технічного керівництва гірничими роботами допускаються фахівці з вищою гірничотехнічною освітою [3].

Наприклад, до головного геолога, головного гірника з боротьби з викидами вугілля, газу та гірничими ударами, головного збагачувача та інших працівників на керівних посадах в гірничодобувній промисловості висуваються такі вимоги, як: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст); післядипломна освіта в галузі управління; стаж роботи за професіями керівників нижчого рівня або провідних фахівців не менше 5 років. Натомість від професіоналів вимагаються: 1) провідний інженер з гірничих робіт: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст) та підвищення кваліфікації, стаж роботи за професією інженера з гірничих робіт I категорії не менше 2 років; 2) інженер з гірничих робіт I категорії: повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст або бакалавр) і підвищення кваліфікації; для магістра – без вимог до стажу роботи, для спеціаліста – стаж роботи за професією інженера з гірничих робіт II категорії не менше 2 років, для бакалавра – не менше 3 років; 3) інженер з гірничих робіт II категорії: повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст або бакалавр) і підвищення кваліфікації, для спеціаліста – без вимог до стажу роботи, для бакалавра – стаж роботи за професією інженера з гірничих робіт не менше 2 років; 4) інженер з гірничих робіт: повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст, бакалавр) без вимог до стажу роботи. До фахівців (наприклад, диспетчер гірничий), як правило, встановлюються вимоги щодо повної або базової вищої освіти відповідного напрямку підготовки (спеціаліст, бакалавр), стажу роботи за професією не менше 3 років, в тому числі на даній шахті – не менше 1 року на підземних

роботах. Натомість при прийнятті на посади загальних професій робітників гірничих і гірничо-капітальних робіт вимагається: 1) для 1 розряду – базова або неповна базова загальна середня освіта, короткострокове виробниче навчання, без вимог до стажу роботи; 2) для 2 розряду – базова або неповна базова загальна середня освіта, одержання професії безпосередньо на виробництві, підвищення кваліфікації, стаж роботи за професією гірника 1 розряду не менше 0,5 року; 3) для 3 розряду – повна або базова загальна середня освіта, одержання професії безпосередньо на виробництві, підвищення кваліфікації, стаж роботи за професією гірника 2 розряду не менше 1 року тощо [32].

Також при укладенні трудового договору в гірничодобувній галузі слід враховувати, що відповідно до ст. 190 КЗпП забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Також згідно з ст. 174 КЗпП забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми [2]. Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 № 256 затверджено Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок [27].

Крім того, працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу. При цьому при укладенні трудового договору з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, може бути передбачене випробування, умова про яке також повинна бути зазначена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. Також до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде

працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів і можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору, а також ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони. Відповідно, працівник зобов'язується виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством. При цьому роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором [2].

У зв'язку з цим вважаємо за доцільне наголосити, що відповідно до ст. 265 КЗпП України юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) – у 30-кратному розмірі мінімальної зарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення. Також за порушення інших вимог трудового законодавства передбачений штраф у розмірі мінімальної заробітної плати (з 1.01. 2015 р. по 30.11.2015 р. розмір мінімальної заробітної плати в Україні становить 1218 грн. [117]).

Розглядаючи особливості прийняття на роботу працівників гірничодобувної сфери, варто звернути увагу, що Постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. №413 був затверджений Порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу [118], який передбачає, що повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства або уповноваженим ним органом до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором. Здійснити повідомлення можна засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб або на паперових

носіях разом з копією в електронній формі, а також на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами.

Підсумовуючи вище сказане, зазначимо, що основними етапами прийняття на роботу працівників гірничодобувної сфери є: 1) подача власноруч написаної заяви про прийняття на роботу з представленням всіх необхідних документів (паспорт, документ про стан здоров'я, документ про освіту, трудова книжка, особовий листок, довідка про присвоєння ідентифікаційного номеру, свідоцтво про загальнообов'язкове пенсійне страхування та ін.); 2) з'ясування обмежень на виконання майбутньої роботи (вік до 18 років, жіноча стать, неналежний стан здоров'я чи освітньо-кваліфікаційний рівень, недостатній стаж роботи тощо); 3) погодження умов трудового договору (основних і додаткових), візування посадових осіб і резолюція роботодавця на заяві працівника (бухгалтерія, відділ охорони праці і т.п.); 4) укладання трудового договору, видання роботодавцем наказу (розпорядження) про зарахування працівника на роботу, пред'явлення працівникові наказу під особистий підпис; 5) повідомлення про прийняття працівника на роботу до органів Державної фіскальної служби за місцем обліку; 6) внесення запису про прийняття на роботу в трудову книжку, ознайомлення працівника із записом під підпис; 7) визначення працівникові робочого місця та забезпечення необхідними засобами, роз'яснення працівникові умов праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих факторів та можливих наслідків їх впливу на здоров'я працівника, пільг та компенсацій за таку роботу (під підпис); 8) ознайомлення з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором, проведення інструктажу з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони (під підпис); 9) період випробування, якщо це передбачено трудовим договором, і така умова міститься в заяві працівника і наказі по підприємству; 10) розірвання трудового договору, якщо протягом строку випробування встановлена невідповідність працівника, або в разі успішного проходження випробувального терміну – початок роботи на посаді й здійснення трудової функції.

Особливості проходження даних етапів для працівників, зокрема гірничодобувної сфери, полягають у наступному: 1) обов'язковій перевірці відповідності працівника майбутній посаді за віком, статтю, станом здоров'я, освітньо-кваліфікаційним рівнем, стажем роботи (переважно здорові повнолітні чоловіки, на керівні посади – з вищою освітою та стажем роботи, на посади робітників – стаж не є обов'язковим, здобуття освіти допускається на підприємстві тощо); 2) виконання спеціальних вимог, які встановлені до керівників, професіоналів, фахівців і робітників загальних професій працівників підприємств гірничодобувної промисловості (відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень і стаж роботи залежно від посади); 3) обов'язкова письмова форма трудового договору; 4) обов'язкове роз'яснення працівникові умов праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих факторів та можливих наслідків їх впливу на здоров'я працівника, пільг та компенсацій за таку роботу; 5) обов'язкове забезпечення відповідними засобами індивідуального захисту тощо.

Чи не найважливішим етапом прийняття на роботу в гірничодобувній сфері, на нашу думку, є визначення умов трудового договору, у яких знаходять своє відображення особливості його укладання та змісту. Як вже зазначалося вище, доцільно розрізняти: 1) істотні (обов'язкові або основні) умови трудового договору працівників гірничодобувної промисловості: трудова функція, місце роботи, обов'язки, оплата праці, строк дії трудового договору, режим часу та відпочинку, охорона праці тощо); 2) додаткові (факультативні) умови трудового договору працівників гірничодобувної промисловості: випробування, що, як правило, ініціюється роботодавцем і не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців. При прийнятті на роботу робітників строк випробування не може перевищувати одного місяця; установлення індивідуального режиму робочого часу; особливості здобуття освіти, забезпечення житлом шахтарів і членів їх сімей, надання державної соціальної підтримки сім'ям шахтарів, що постраждали на виробництві, оздоровлення працівників тощо).

Розглянемо більш детально ті з них, які є специфічними в сфері гірничодобувної промисловості, де має місце праця в важких, шкідливих і небезпечних умовах праці. Згідно з ст. 5 Закону України «Про охорону праці» умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці. Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. Крім того, усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності [16].

Варто звернути увагу, що згідно з ст. 51 КЗпП для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, встановлюється скорочена тривалість робочого часу – не більш як 36 годин на тиждень. Постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.01 №163 затверджено детальний Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня за результатами атестації робочих місць [29]. Також ст. 76 КЗпП, ст. 7 Закону України «Про відпустки» передбачені щорічні додаткові відпустки працівникам за роботу із шкідливими і важкими умовами праці; за особливий характер праці тощо [2]. Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затвердженим Кабінетом Міністрів України [30].

Ст. 3 Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці» від 02.09.2008 р. № 345-VI регламентуються умови оплати праці. Зокрема, тарифна сітка (схема посадових окладів) шахтарів формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка перевищує законодавчо встановлений рівень

мінімальної заробітної плати на величину не менш як на 30%, з урахуванням поступового переведення всіх шахтарів на погодинну оплату праці та досягнення середньоевропейського рівня зарплати шахтарів [12]. Проте в той же час Галузевою угодою гірничо-металургійного комплексу України передбачений інший рівень мінімальної тарифної ставки робітника першого розряду з нормальними умовами праці – у розмірі не менше 105% мінімальної заробітної плати [119], інші значення можна побачити і в територіальних угодах залежно від адміністративно-територіальної одиниці, де розташовано підприємство.

Крім того, Закон України «Про підвищення престижності шахтарської праці» регламентує ряд додаткових умов трудового договору:

1) особливості здобуття освіти – шахтарі, які мають стаж підземної роботи не менш як три роки, а також протягом трьох років після здобуття загальної середньої освіти особи, батьки яких є шахтарями та які мають стаж підземної роботи не менш як 15 років або які загинули внаслідок нещасного випадку на виробництві, чи стали інвалідами I або II групи, зараховуються поза конкурсом за особистим вибором спеціальності до державних і комунальних вищих та професійно-технічних навчальних закладів України для навчання за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів з наданням місць у гуртожитках на час навчання та гарантованою виплатою за рахунок коштів державного бюджету стипендії в розмірі прожиткового мінімуму, встановленого законом для працевдатних осіб (ст.5);

2) забезпечення житлом шахтарів та членів їх сімей (право на одержання за рахунок підприємства позики у розмірі, визначеному колективним договором, для житлового будівництва або придбання квартир, чи індивідуальних житлових будинків; право на одержання у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, земельної ділянки для будівництва індивідуальних житлових будинків; членам сімей шахтарів, смерть яких настала внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання та які відповідно до законодавства потребують поліпшення житлових умов, надається житло за рахунок коштів державного бюджету) (ст.6);

3) умови надання державної соціальної підтримки сім'ям шахтарів, що постраждали на виробництві (доплата до пенсії у зв'язку із втратою годувальника на кожного непрацевдатного члена сім'ї в розмірі прожиткового мінімуму, встановленого законом для осіб, які втратили працевдатність) (ст.7);

4) оздоровлення працівників (50 санаторно-курортних путівок на кожні 1000 працівників, які працюють на підземних роботах) (ст.9) та ін. [12].

Зазначимо, що умови трудового договору передбачають і можливість переведення на іншу роботу та зміну істотних умов праці з дотриманням положень чинного законодавства. Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві або на інше підприємство, як правило, допускається тільки за згодою працівника. Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди переміщення на тому ж підприємстві на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Проте роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Якщо ж колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється.

Окрім зазначеного, іншими підставами припинення трудового договору є: 1) угода сторін; 2) закінчення строку; 3) призов або вступ на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника, власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство; 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом

з підприємством, від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі або покарання, яке виключає можливість продовження роботи тощо [2].

Таким чином, можна зробити наступні висновки. Особливості укладання та змісту трудового договору в гірничодобувній промисловості, зміна умов праці, припинення трудового договору та інші аспекти трудових правовідносин регламентуються загальними та спеціальними нормами трудового права з урахуванням специфіки праці працівників гірничодобувної промисловості. До істотних (обов'язкових) умов трудового договору в гірничодобувній промисловості слід віднести: 1) трудову функцію (роботу на посаді відповідно до переліку посад і професій гірничодобувної промисловості, штатного розкладу, спеціальності з вказівкою кваліфікації); 2) режим робочого часу і часу відпочинку (скорочений режим робочого дня, додаткова щорічна відпустка та ін.); 3) умови оплати праці (розмір тарифної ставки або посадового окладу працівника, доплати, надбавки тощо); 4) умови з охорони праці; 5) види компенсацій, встановлені працівникам за роботу на важких роботах, із шкідливими і небезпечними умовами праці та ін.

Особливості основних умов трудового договору працівників гірничодобувної сфери полягають у наступному: 1) визначення важких, шкідливих, небезпечних і особливих умов праці за результатами атестації робочих місць; 2) скорочена тривалість робочого тижня для категорій працівників, що працюють у важких, шкідливих і небезпечних умовах праці, на підземних роботах (до 36 год., як правило, 30 або 35 год. при 6-тигодинній або 7-мигодинній тривалості робочого дня залежно від посади); 3) повна тривалість робочого тижня (40 год. при 8-годинному робочому дні) для більшості працівників шахтоуправління; 4) додаткова щорічна відпустка за працю у шкідливих і небезпечних умовах тривалістю до 35 днів залежно від посади; 5) тарифна ставка робітника першого розряду з нормальними умовами праці в гірничодобувній промисловості встановлюється в розмірі, як правило, від 105% до 130% мінімальної заробітної плати; 6) передбачено безкоштовне проходження попереднього та поточного медогляду

(за рахунок роботодавця), інші пільги та компенсації; 7) підвищені вимоги щодо охорони праці тощо.

Відповідно додаткові умови трудового договору в гірничодобувній промисловості мають включати: 1) житлове забезпечення працівників гірничодобувної промисловості; 2) особливості здобуття освіти; 3) умови оздоровлення; 4) підтримка сім'ям шахтарів, що постраждали на виробництві та інші додаткові умови.

Специфіка додаткових умов трудового договору працівників гірничодобувної промисловості полягає у встановленні підвищеного рівня соціального захисту для даної категорії працюючих, особливо на підземних роботах та при настанні випадків виробничого травматизму чи професійних захворювань.

2.2. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників гірничодобувної промисловості

Традиційно робочий час і час відпочинку виступають однією з істотних умов трудового договору та невід'ємним аспектом колективного договору, що вирішується в результаті узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників на основі чинного законодавства. Не викликає сумнівів значимість правового регулювання даного питання і власне його ефективність, зважаючи на те, що від оптимального розподілу робочого часу та часу відпочинку залежить продуктивність праці робітників, забезпечення максимально повної реалізації трудового потенціалу і відповідно виробничого, фінансового та інших складових потенціалу підприємства. Особливого значення набуває раціональний розподіл робочого часу та часу відпочинку в галузях промисловості, пов'язаних з працею в шкідливих і небезпечних умовах, зокрема в гірничодобувній промисловості.

Питанню робочого часу та часу відпочинку присвячені численні праці вітчизняних і зарубіжних науковців. Проте, незважаючи на численний науковий доробок, на законодавчому рівні й досі не закріплено визначення правових категорій робочого часу та часу відпочинку, малодослідженим залишається

правове регулювання робочого часу та часу відпочинку в гірничодобувній промисловості України, яке при цьому потребує постійного моніторингу та вдосконалення з урахуванням соціально-економічного становища в державі, світових тенденцій і вимог Європейського Союзу тощо.

Як уже відмічалось вище, в Кодексі законів про працю України (КЗпП) – основному законодавчому документі у сфері трудового права – не міститься визначень сутності понять робочого часу та часу відпочинку, спроби тлумачення яких у цей же час мають місце в деяких галузевих нормативних документах. Так, робочий час – це час, який пов'язаний з виробничою діяльністю і який вимірюється впродовж визначеного обстежуваного періоду [120]; час, починаючи з моменту приходу працівника на підприємство до його виходу, який повинен фіксуватися [121]; час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати свої обов'язки, визначені трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства; [122]; період, встановлений законодавством чи трудовим договором відповідно до законодавства, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку та умов трудового договору повинен виконувати свої трудові обов'язки [123] тощо.

Важливо підкреслити, що на сьогодні в проекті Трудового Кодексу України пропонується визначити робочий час як час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Також зазначається, що відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу: підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо [124].

Серед науковців також немає одностайності у визначенні сутності поняття робочого часу. Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань вважають, що робочим часом є період часу, протягом

якого працівник зобов'язаний працювати згідно з трудовим договором та законодавством [125, с.340]. П. Д. Пилипенко аналогічно зазначає, що робочий час – це встановлений законом, колективним договором чи угодою сторін період, протягом якого працівники зобов'язані виконувати роботу, обумовлену трудовим договором [126, с.271]. В. І. Прокопенко у свою чергу відмічає, що робочим часом є час, протягом якого робітник або службовець відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку повинен перебувати на місці виконання робіт і виконувати свою трудову функцію або іншу доручену йому роботу [127, с. 289]. Натомість С. М. Прилипко і О. М. Ярошенко стверджують, що робочий час – це: 1) норма тривалості робочого часу працівників; 2) час, протягом якого працівник згідно з розпорядком робочого дня, графіком змінності повинен перебувати на своєму або іншому вказаному йому робочому місці й виконувати трудові обов'язки; 3) фактично відпрацьований робочий час, який підлягає обліку в таблиці обліку робочого часу та в інших документах [128, с.406]. Проте, на нашу думку, норма тривалості робочого часу є власне характеристикою правової категорії «робочий час», оскільки і нормативний, і фактичний робочий час можна віднести до його видів.

Отже, підсумовуючи сказане вище, пропонуємо під робочим часом у гірничодобувній промисловості розуміти проміжок часу, протягом якого працівник гірничодобувного підприємства відповідно до чинного законодавства, умов колективного договору, трудового договору й правил внутрішнього трудового розпорядку зобов'язаний виконувати визначену трудову функцію.

Досліджуючи сутність і особливості робочого часу в гірничодобувній промисловості, варто спершу звернути увагу на загальні положення з правового регулювання робочого часу, які містяться, зокрема, в главі IV «Робочий час» КЗпП України. Так, ст. 50 визначає нормальну тривалість робочого часу працівників – не більше 40 годин на тиждень. Ст. 51 регламентується скорочена тривалість робочого часу, що встановлюється в т.ч. для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – не більше як 36 годин на тиждень. Згідно з ст. 52 для працівників встановлюється 5-тиденний робочий тиждень з 2 вихідними

днями або 6-тиденний робочий тиждень з 1 вихідним днем на тих підприємствах, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним. В останньому випадку тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години [2]. Проте, на наш погляд, із зазначеної вище норми не є очевидним, на яких саме підприємствах може встановлюватися 6-тигодинний робочий день, через що вважаємо доцільним затвердити перелік таких підприємств. Крім того, п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень має встановлюватися власником або уповноваженим ним органом спільно з виборним органом первинної профспілкової організації з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою.

Відмітимо, що час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності відповідно до законодавства (ст. 57). На роботах з особливими умовами і характером праці в порядку і випадках, передбачених законодавством, робочий день може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої тривалості робочого дня (ст. 60). Проте коректних рекомендацій щодо кількості таких частин і їх тривалості немає.

Ст. 54 КЗпП регламентує тривалість роботи в нічний час (з 10 години вечора до 6 години ранку) – встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину, що не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу. Забороняється залучення до роботи в нічний час жінок, за винятком випадків, передбачених законодавством (ст. 55). Надурочні роботи, як правило, не допускаються, і можливі тільки у виняткових випадках, передбачених ст. 62 КЗпП. Крім того, на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати неповний робочий день або

неповний робочий тиждень з оплатою пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку (ст. 56) [2].

Зважаючи на специфіку праці в гірничодобувній промисловості, варто звернути увагу на порядок встановлення скороченої тривалості робочого тижня працівникам, які працюють в шкідливих умовах праці. Так, Постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.01 №163 було затверджено Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня за результатами атестації робочих місць [29]. Скорочена тривалість робочого тижня за роботу із шкідливими умовами праці встановлюється працівникам виробництв, цехів, професій і посад, передбачених відповідними розділами Переліку, незалежно від відомчого підпорядкування, а також форм власності підприємств, організацій і установ. Назви професій і посад керівників, фахівців, службовців та робітників, передбачених у Переліку, вказані відповідно до Класифікатора професій ДК 003-95, затвердженого наказом Держстандарту України від 27.07.95 р. № 257 (зі змінами та доповненнями, внесеними наказами Держстандарту України від 14.05.98 р. № 314, 18.10.99 р. № 283 та 10.10.2000 р. № 589) [129].

При цьому працівникам, професії та посади яких не передбачені в Переліку, але які в окремі періоди робочого часу виконують роботу на виробництвах, у цехах за професіями і на посадах, означених Переліком, скорочена тривалість робочого часу встановлюється у ці дні тієї самої тривалості, як і працівникам, постійно зайнятим на цій роботі. У тих же випадках, коли працівники протягом робочого часу були зайняті на роботах із шкідливими умовами праці на різних виробництвах, у цехах за професіями та на посадах, де встановлено скорочений робочий тиждень різної тривалості, і відпрацювали на цих роботах більше половини максимальної тривалості скороченого робочого часу, їх робочий день не повинен перевищувати 6 годин [129].

Варто звернути увагу, що скорочена тривалість робочого тижня встановлюється колективним договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці відповідно до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами

праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.92 р. № 442. Відповідно до пункту 4 Порядку атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству. Саме атестаційна комісія складає перелік робочих місць, що підлягають атестації, визначає обсяг досліджень шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища та організовує їх проведення. Згідно з Положенням про Державну експертизу умов праці, затвердженим постановою Ради Міністрів УРСР від 1 грудня 1990 року № 357, здійснення державного контролю за наданням працівникам пільг та компенсацій за роботу із шкідливими і важкими умовами праці покладено на органи Державної експертизи умов праці [28]. Разом з тим слід зауважити, що за результатами атестації робочих місць визначається не лише право працівників на відповідні пільги, а й розробляються заходи щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників, у т. ч. організаційні, технічні, економічні та соціальні заходи, передбачені колективним договором щодо поліпшення умов трудової діяльності на виробництві. Також можуть встановлюватись інші пільги та компенсації, не передбачені законодавством [130].

Загалом внутрішній трудовий розпорядок дня працівників (час прибуття на шахту, на проведення нарядів, переодягнення, переміщення до робочого місця тощо аж до самого вибуття з шахти) встановлюється Правилами внутрішнього трудового розпорядку. Як правило, для працівників на підземних роботах встановлюється 30-годинний робочий тиждень з тривалістю робочої зміни 6 годин або 35-годинний робочий тиждень з тривалістю зміни 7 годин (30 хвилин до робочої зміни і 30 хвилин після робочої зміни гірничим майстрам надається на оформлення наряд – путівок), для працівників апарату управління та робітників шахтової поверхні – 40-годинний робочий тиждень з двома вихідними днями з тривалістю робочої зміни 8 годин. Наприклад, на шахтах ДП «Волиньвугілля» діє такий режим робочого часу: 1) для працівників на підземних роботах: 1 зміна – 8:00-14:00, 2 зміна – 14:00-20:00, 3 зміна – 20:00-2:00, 4 зміна – 2:00-8:00; 2) для машиністів з прання та ремонту спецодягу дільниці АПК Шахти № 5: 1 зміна – 7:00-15:00, 2 зміна 13:00-21:00; 3) для працівників

шахтової поверхні, які працюють у змінах згідно з графіків, з тривалістю робочої зміни 12 годин: 1 зміна – 7:00-19:00, 2 зміна – 19:00-7:00; 4) для працівників апарату управління: початок роботи – 6:40, обідня перерва – 11:00-11:20, закінчення роботи – 15:00. Крім того, передбачена скорочена тривалість робочого часу для наступних робітників шахтоуправління: 36-годинний робочий тиждень для машиніста клітьового підйому й телефоніста місцевого телефонного зв'язку; 38,5-годинний робочий тиждень для працівників здоров'я пунктів; 33,0-годинний робочий тиждень для лікаря – стоматолога; 30,0-годинний робочий тиждень для працівників підземних здоров'я пунктів тощо. При цьому адміністрація організовує облік прибуття на роботу і виходу з роботи методом ведення табельного обліку використання робочого часу [131].

Отже, особливості регулювання робочого часу працівників гірничодобувної промисловості полягають у наступному: 1) диференціація тривалості робочого тижня та робочого дня залежно від категорій посад: – для працівників, які здійснюють трудову діяльність у важких, шкідливих і небезпечних умовах праці – скорочена (як правило, 30 год. при 6-тиденному робочому дні, 35 год. при 7-мигодинному робочому дні, у будь-якому випадку не більше 36 год. на тиждень), для керівників та інших адміністративних посад в шахтоуправлінні – нормальна (40 год. при 8-мигодинному робочому дні, менше 40 год. для окремих категорій – лікарів, телефоністів тощо); 2) конкретна скорочена тривалість робочого часу встановлюється згідно з Переліком виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня; 3) шкідливість, небезпечність умов праці, що дає право на особливий (скорочений) режим робочого часу встановлюється за результатами атестації робочого місця та ін.

Досліджуючи режим робочого часу в гірничодобувній промисловості та його правове регулювання, приходимо до висновку, що тісно пов'язаною з правовою категорією робочого часу є правова категорія часу відпочинку. Відповідно до ст. 2 Європейської соціальної хартії з метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці мають

поступово скорочуватися робочий тиждень настільки, наскільки це дозволяє підвищення продуктивності праці та інші відповідні фактори; встановлюватися оплачувані державні святкові дні, щорічна оплачувана відпустка тривалістю не менше чотирьох тижнів; усуватися ризики, що властиві роботам з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці, а у випадках, коли усунути або достатньою мірою зменшити такі ризики ще неможливо, мають встановлюватися для працівників, зайнятих на таких роботах, скорочена тривалість робочого часу або додаткові оплачувані відпустки тощо [132].

Відповідно й Конституцією України (ст. 45) проголошено, що кожен, хто працює, має право на відпочинок, яке забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час [133].

Варто зазначити, що чинне трудове законодавство, як і у випадку з робочим часом, не містить офіційного визначення поняття часу відпочинку, яке мало б бути зафіксованим у КЗпП. У проекті Трудового кодексу також не пропонується визначення сутності поняття часу відпочинку (хоча поняття робочого часу тлумачиться в ст. 129, про що йшлося вище), а в ст. 154 зазначаються лише види відпочинку: 1) перерви упродовж робочого дня (зміни); 2) щоденний (міжзмінний) відпочинок; 3) вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок); 4) дні державних та релігійних свят, робота в які не проводиться; 5) відпустки [124]. У Правилах визначення робочого часу та часу відпочинку екіпажів повітряних суден цивільної авіації України, наприклад, під даною правовою категорією пропонується розуміти час, протягом якого член екіпажу звільняється експлуатантом від своїх службових обов'язків [134].

Щодо теорії трудового права, то серед науковців не сформувався єдиної точки зору щодо визначення сутності поняття часу відпочинку. Так, П. Д. Пилипенко часом відпочинку працівника, що перебуває в трудових відносинах, називає весь час, який знаходиться поза межами робочого часу [135, с.285]. Л. П. Грузінова й В. Г. Короткін під часом відпочинку розуміють час, протягом

якого працівник відповідно до законодавства та правил внутрішнього трудового розпорядку звільняється від виконання своїх трудових обов'язків [136, с.30]. Н. Б. Болотіна вважає, що часом відпочинку є частина календарного періоду, протягом якого працівник відповідно до законодавства повинен бути звільнений від виконання трудових обов'язків і який він може використати на власний розсуд для задоволення своїх інтересів і відновлення дієздатності [137, с.247]. М. І. Гордієнко, в свою чергу, стверджує, що час відпочинку – це встановлений законом, колективним і трудовим договором проміжок часу, протягом якого працівник звільняється від виконання своєї трудової функції і який він може використовувати на власний розсуд із метою відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, народження та виховання дітей, задоволення власних життєвих потреб і інтересів, а також всебічного розвитку особистості [138, с.71].

Отже, пропонуємо визначити час відпочинку працівника гірничодобувної промисловості як проміжок часу, який згідно з законодавством, умовами колективного та трудового договору, правилами внутрішнього трудового розпорядку встановлюється для забезпечення відновлення працездатності працівника і який він має право використовувати на власний розсуд, не виконуючи при цьому визначену трудову функцію.

Загальні положення щодо часу відпочинку передбачені главою V «Час відпочинку» КЗпП. Зокрема, ст. 66. встановлено, що працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин, яка не включається в робочий час, і, як правило, повинна надаватись через чотири години після початку роботи. Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. На тих же роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу [2]. Проте, на нашу думку, суттєвим недоліком є відсутність закріплення мінімальної тривалості перерви.

Ст. 67 регламентує вихідні дні. При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні – один вихідний день (загальним

вихідним днем є неділя). При цьому на підприємствах, в установах, організаціях, припинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов, вихідні дні надаються в різні дні тижня по чергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (ст. 69).

У будь-якому випадку тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години (ст. 70). Крім того, ст. 73 установлені такі святкові і неробочі дні: 1 січня – Новий рік, 7 січня – Різдво Христове, 8 березня – Міжнародний жіночий день, 1 і 2 травня – День міжнародної солідарності трудящих, 9 травня – День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги), 28 червня – День Конституції України, 24 серпня – День незалежності України, 14 жовтня – День захисника України; 7 січня – Різдво Христове, один день (неділя) – Пасха (Великдень), один день (неділя) – Трійця [2].

Варто зазначити, що в загальному випадку робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством. Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі (ст. 71-72 КЗпП) [2].

Окрім щотижневого відпочинку, святкових і неробочих днів громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати (ст. 74 КЗпП). Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відраховується з дня укладення трудового договору [2]. Хоча Європейською

соціальною Хартією, ратифікованою Україною, встановлений мінімальний розмір відпустки – 4 тижні (ст.2) [132], що свідчить про недосконалість вітчизняної законодавчої бази.

У той же час згідно з ст. 6 Закону України «Про відпустки» промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарні дні із збільшенням за кожні два відпрацьовані роки на 2 календарні дні, але не більше 28 календарних днів. Працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче, надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів незалежно від стажу роботи, а в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів – 24 календарні дні із збільшенням на 4 календарні дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше [139].

Ст. 76 КЗпП, ст. 7 Закону України «Про відпустки» встановлюють щорічні додаткові відпустки працівникам за роботу із шкідливими і важкими умовами праці; за особливий характер праці тощо. Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затвердженим Кабінетом Міністрів України [30]. Конкретна тривалість відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах. Тобто додаткова відпустка надається працівнику, коли він фактично був зайнятий на роботах у шкідливих і важких умовах праці не менше половини тривалості робочого дня, пропорційно фактично відпрацьованому часу. Якщо результати атестації конкретного робочого місця свідчать про те, що умови праці не належать до шкідливих, право на додаткову відпустку за Списком виробництв, цехів, професій і

посад із шкідливими і важкими умовами праці не настає.

Варто зазначити, що щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї. Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, – 69 календарних днів [139]. Також слід зазначити, що щорічні основна та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації. У разі надання зазначених відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, крім визначених законом випадків, коли ці відпустки за бажанням працівника надаються повної тривалості. Натомість, щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

Крім того, у випадках, передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки», працівнику за його бажанням, за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік [139]. У той же час, наприклад, колективним договором ВП «Шахтоуправління «Нововолинське» встановлено, що з прибутку, який залишився в їх розпорядженні, можуть надаватися працівникам за їх заявою відпустки із збереженням заробітної плати, у випадках: – смерті близького члена сім'ї (дружини, дітей, батьків, братів, сестер) – 3 дні; – власне весілля (весілля дітей) – 3 дні; – народження дитини – 1 день [140].

Підсумовуючи вище сказане, можна зробити наступні висновки. У гірничодобувній промисловості України режим часу та відпочинку регулюється трудовим законодавством, галузевими угодами, колективними та трудовими договорами. Нормальна тривалість робочого часу працівників становить не більше 40 годин на тиждень. Для працівників, зайнятих на роботах зі

шкідливими умовами праці, встановлюється скорочена тривалість робочого часу – не більше 36 годин на тиждень – відповідно до Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня за результатами атестації робочих місць за умовами праці відповідно до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Для працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями, а на тих підприємствах, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем (тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години). Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності відповідно до законодавства. Адміністрація підприємства організовує облік прибуття на роботу і виходу з роботи методом ведення табельного обліку використання робочого часу.

Чинним законодавством передбачені наступні види часу відпочинку в гірничодобувній промисловості: 1) перерви упродовж робочого дня (зміни); 2) щоденний (міжзмінний) відпочинок; 3) вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок); 4) дні державних та релігійних свят, робота в які не проводиться; 5) відпустки. При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні – один вихідний день. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години. У загальному випадку робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством.

Працівники гірничодобувної промисловості мають право на щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати, а також на відпустки

без збереження заробітної плати. Промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарні дні із збільшенням за кожні два відпрацьовані роки на 2 календарні дні, але не більше 28 календарних днів. Працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче, надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів незалежно від стажу роботи, а в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів – 24 календарні дні із збільшенням на 4 календарні дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше.

Ст. 76 КЗпП, ст. 7 Закону України «Про відпустки» встановлюють щорічні додаткові відпустки працівникам за роботу із шкідливими і важкими умовами праці; за особливий характер праці тощо. Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України. Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї. Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, – 69 календарних днів тощо.

Як бачимо, робочий час і час відпочинку працівників гірничодобувної промисловості є достатньо врегульованим законодавством. Проте на сьогодні містяться певні недоліки правового регулювання, усунення яких сприятиме систематизації законодавчої бази та її гармонізації з нормами та стандартами Європейського Союзу: 1) законодавчо визначити та закріпити в проекті Трудового кодексу України (ст. 129, ст. 154) сутність правових категорій «робочий час» і «час відпочинку»; 2) внести зміни

до ст. 74 КЗпП і передбачити мінімальну відпустку в 4 тижні згідно з положеннями Європейської соціальної хартії; 3) закріпити в ст. 66 КЗпП на ряду зі встановленою максимальною тривалістю перерви (не більше 2 годин) мінімальну тривалість перерви тривалістю не менше 40 хв.; 4) висвітлити особливості робочого часу та часу відпочинку працівників, зокрема, гірничодобувної промисловості, що містяться в низці розглянутих нормативно-правових актах, в одному документі – Гірничому законі України та прийняти окреме Положення про особливості режиму робочого часу та часу відпочинку працівників гірничодобувної промисловості тощо.

2.3. Система оплати праці працівників гірничодобувної промисловості України

На сьогодні, зважаючи на специфічні – шкідливі, важкі, небезпечні, ризиковані – умови праці в гірничодобувній промисловості, оплата праці залишається чи не єдиним дієвим мотиваційним механізмом до підвищення продуктивності праці і відповідно ефективності функціонування гірничодобувного комплексу в цілому. Без сумнівів, у ринковій економіці заробітна плата є важливим інструментом, який формує попит і пропозицію робочої сили на ринку праці й визначається під їх дією, узгоджує інтереси роботодавців, найманих працівників і держави, задовольняє різнопланові потреби працівників. У той же час сучасне соціально-економічне та політико-правове становище в державі обумовлює актуальність дослідження і необхідність удосконалення системи оплати праці працівників промисловості України. Зокрема, особливого значення має вирішення даного питання в гірничодобувній галузі як стратегічному напрямку національного господарства.

Слід зазначити, що в чинній нормативно-правовій базі широко використовується термін «оплата праці», проте визначення надається лише сутності «заробітної плати», із чого можна зробити висновок про тотожне вживання законодавцем даних понять,

із чим не можемо погодитися в повній мірі. Так, глава VII КЗпП, називаючись «Оплата праці», не містить офіційної трактовки цієї правової категорії [2]. Аналогічна ситуація має місце і в Законі України «Про оплату праці» [62]. У проекті Трудового кодексу України, на відміну від КЗпП, з даного питання передбачена глава 5 «Заробітна плата», хоча безпосередньо в назвах майже всіх статей і їх положеннях так само часто використовується термін «оплата праця» без його визначення [124]. Лише в Декреті Кабінету Міністрів України «Про оплату праці» (втратив чинність) містилося офіційне тлумачення оплати праці як будь-якого заробітку, обчисленого, як правило, в грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги [141]. Однак не можемо погодитися, оскільки, на наш погляд, у цій спробі законодавець не розрізняє поняття «заробітна плата» та «оплата праці», далі пояснюючи в Декреті, що оплата праці складається з основної заробітної плати і додаткової оплати праці. У той же час в нормативних документах однозначно під заробітною платою розуміють винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [2, 62].

Різні точки зору з даного приводу висловлюються і в науковому колі. Н. Б. Болотіна та Г. І. Чанишева стверджують, що «оплата праці» є ширшим за змістом поняттям, і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду [142, с. 81]. Погоджуючись з авторами, С. В. Васильчак підкреслює, що в окремих випадках, що не стосуються правового аспекту, ці терміни можна використовувати як синоніми [143, с.153]. Натомість Б. С. Стичинський вважає, що з точки зору прав і обов'язків сторін трудового договору «заробітна плата» і «оплата праці» є синонімами, при цьому відмінність між ними полягає в тому, що «заробітна плата» віддзеркалює об'єкт трудових правовідносин, а «оплата праці» вказує на дію роботодавця, яку він

має здійснити, перебуваючи в трудових правовідносинах, тобто оплатити працю [144, 450].

Однак, на нашу думку, ключова відмінність між даними поняттями полягає в тому, що заробітна плата є лише складовим елементом у системі відносин із організації та здійснення оплати праці. Так, О. В. Валецька наголошує, що «заробітна плата» є лише винагородою в грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові тоді, як «оплата праці» є системою організаційно-правових механізмів та способів, що обумовлюють визначення, нарахування та виплату працівнику заробітної плати за його працю відповідно до законодавства, актив соціального діалогу і трудового договору [145, с.10-11]. І. Лаптай аналогічно пропонує під оплатою праці розуміти систему юридичних норм, спрямованих на організацію всієї системи правовідносин у цій сфері і регламентацію окремих її елементів, пов'язаних із забезпеченням та здійсненням роботодавцем виплат працівникам [146, с.82]. Справедливою вважаємо і точку зору Д. О. Євдовицького, який зазначає, що система оплати праці – це сукупність зобов'язань і гарантій, трудових, організаційних, правових, фінансових, соціально-економічних, етичних відносин між працівниками і роботодавцем з приводу винагороди персоналу організації [147, с.19-20]. Виходячи з вище сказаного, пропонуємо під системою оплати праці в гірничодобувній промисловості розуміти комплекс взаємопов'язаних відносин правового, фінансового, соціально-економічного, психологічного та ін. характеру, які реалізуються за допомогою відповідних норм, методів, форм, інструментів з приводу нарахування та виплати, як правило, грошової винагороди, виплачуваної роботодавцем працівникам за виконувану ними трудову функцію згідно з законодавством, умовами колективного та трудового договорів, галузевих та ін. актів соціального партнерства з урахуванням специфіки та умов праці в гірничодобувній сфері.

Як бачимо, існування системи оплати праці орієнтоване, передусім, на забезпечення нарахування та виплати заробітної плати, розмір якої об'єктивно залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про оплату праці» у структурі заробітної плати виділяють: 1) основну заробітну плату за виконану роботу у відповідності до норм праці, що встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців; 2) додаткову заробітну плату за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, що встановлюється у вигляді доплат, надбавок, гарантійних і компенсаційних виплат, передбачених чинним законодавством, і премій, пов'язаних із виконанням виробничих завдань і функцій; 3) інші заохочувальні та компенсаційні виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премій за спеціальними системами і положеннями, компенсаційних та інших грошових і матеріальних виплат, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [62].

Тобто основою організації оплати праці є тарифна система, яка є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати залежно від складності робіт та кваліфікації працівників і включає в себе: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, і міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів) [62]. Проте одним із серйозних недоліків чинних шкал тарифних ставок є недостатнє розмежування складності й умов праці, оскільки складність праці значною мірою відрізняється не лише за видами робіт, але й за конкретними робочими місцями.

Особливу увагу слід звернути на положення ст. 100 КЗпП, згідно з якою на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я встановлюється підвищена оплата праці. Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України [2]. Проте законодавцем ані в КЗпП, ані в інших нормативно-правових актах не передбачено жодного посилання на перелік таких робіт,

що надають право на одержання підвищеної заробітної плати. Можна припустити, що цей список в більшій мірі є аналогічним до Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня [29] або до Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці [30]. Однак, виходячи із зазначеної вище норми КЗпП, вважаємо за доцільне його затвердження на законодавчому рівні окремою постановою Кабінету Міністрів України.

Варто зазначити, що згідно з чинним законодавством форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами [62; 2; 3]. При цьому роботодавець не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Згідно з ст. 3 Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці» тарифна сітка (схема посадових окладів) шахтарів формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка перевищує законодавчо встановлений рівень мінімальної заробітної плати на величину не менш як на 30%, з урахуванням поступового переведення всіх шахтарів на погодинну оплату праці та досягнення середньоевропейського рівня зарплати шахтарів. При цьому ставка податку з доходів шахтарів становить 10% від заробітної плати та інших доходів, що отримують за місцем основної роботи працівники, зайняті повний робочий день на підземних роботах (ст.4) [12]. У цей же час відповідно до Розділу III Галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України на 2011-2012 рр. (чинна) сторона власників зобов'язалася забезпечити на промислових підприємствах рівень мінімальної тарифної ставки робітника першого

розряду з нормальними умовами праці у розмірі не менше 105% мінімальної заробітної плати [119]. Зазначене вище свідчить про неузгодженість нормативної бази з даного питання, що потребує внесення в наведені законодавчі документи відповідних уточнень.

Слід відмітити, що Галузевою угодою гірничо-металургійного комплексу України закріплені наступні мінімальні міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення тарифних ставок робітникам у разі використання 6-ти і 8-ми розрядних тарифних сіток (див. табл.) [119].

Таблиця. Шестирозрядна тарифна сітка

Розряд	1	2	3	4	5	6
Міжрозрядний коефіцієнт	1,0	1,09	1,20	1,35	1,55	1,81

Таблиця. Восьмирозрядна тарифна сітка

Розряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Міжрозрядний коефіцієнт	1,0	1,09	1,20	1,35	1,55	1,81	2,07	2,28

У випадку використання на підприємстві альтернативних систем оплати праці (єдина тарифна сітка, оплата за грейдами Хей та т. інш.) мінімальні міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення тарифних ставок працівникам встановлюються власником самостійно в залежності від форм та систем оплати праці, які діють на підприємстві та визначаються колективним договором або іншим локальним нормативним актом підприємства [119].

Як зазначається, наприклад, у колективному договорі ДП «Волиньвугілля», ВП «Шахтоуправління «Нововолинське» та первинною профспілковою організацією шахти № 1 та № 5, тарифні ставки (оклади, посадові оклади) розраховуються шляхом множення мінімальної годинної тарифної ставки (мінімально-го посадового окладу) на коефіцієнти співвідношень розмірів

годинних тарифних ставок (окладів) робітників і посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців згідно з положеннями Галузевої угоди [140]. При цьому мінімальними гарантіями в оплаті праці визначений розмір тарифної ставки робітників першого розряду, що розраховується із встановленого розміру мінімальної годинної тарифної ставки, яка розраховується із законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати, збільшеної на коефіцієнти: – 3,234 на підземних роботах; – 1,514 на роботах на поверхні шахт.

Винагорода за вислугу років виплачується усім працівникам вугільної промисловості щомісячно згідно з Додатком № 27 до Умов оплати праці «Положення про порядок виплати працівникам винагороди за вислугу років на підприємствах вугільної промисловості» у розмірах згідно з Додатком № 6 до цього Договору. Робота у святковий або неробочий день оплачується у подвійному розмірі в порядку, передбаченому ст.107 КЗпП України. Робота у вихідний день компенсується по узгодженню між працівником та Роботодавцем оплатою в подвійному розмірі або наданням іншого дня відпочинку. При цьому заробітна плата має виплачуватися регулярно в робочі дні не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата – 7 та 23 числа. Розмір заробітної плати за першу половину місяця повинен складати не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника. Заробітна плата працівника за час відпустки повинна бути виплаченою не пізніше ніж за три дні до початку відпустки [140].

Цікаво зазначити, що розрахунковий фонд оплати праці (ФОП) ВП «Шахтоуправління «Нововолинське» щомісячно коригується на коефіцієнт виконання планового завдання з виробництва товарної вугільної продукції в грошовому вираженні: – у разі зменшення обсягу виробництва порівняно з установленим (плановим), розрахунковий ФОП зменшується не більше, ніж на 30%; – у разі збільшення зростання місячного розрахункового ФОП провадиться у межах річного розрахункового ФОП на 1% за кожен відсоток приросту товарної вугільної продукції в

грошовому вираженні до 20% на місяць. Крім того, керівництво за узгодженням з профспілковим органом можуть встановлювати за рахунок і в межах розрахункового ФОП окремим висококваліфікованим робітникам, зайнятим на особливо важливих і відповідальних роботах, місячні оклади замість тарифних ставок в наступних розмірах: – до 4,73 мінімального місячного окладу – на підземних роботах; – до 3,11 мінімального місячного окладу на інших роботах [148].

Також вважаємо за доцільне звернути увагу на основні використовувані системи оплати праці на досліджуваному типовому гірничодобувному підприємстві: 1) відрядна система, за якою розмір одержуваної заробітної плати визначається в залежності від фактично виробленої продукції – для гірників очисного забою, прохідників, машиністів гірничих виїмкових машин, гірників з ремонту гірничих виробок; 2) почасова система, за якою розмір одержуваної заробітної плати визначається в залежності від кількості відпрацьованого часу – для решти працівників; 3) акордна форма оплати праці передбачає розмір заробітної плати робітників – встановлюється діючими нормами і відрядними розцінками на весь обсяг робіт в цілому [148].

Відрядна оплата праці проводиться за виконану роботу за відрядними розцінками, встановленими для даного виду робіт і застосовується в тих випадках, коли є можливість точного обліку виконаних обсягів робіт. Заробітна плата гірникам очисного забою, прохідникам, машиністам гірничих виїмкових машин нараховується: а) за кількість видобутого вугілля в тоннах, обсяг проведення гірничих виробок в метрах по розцінці, визначеній паспортом норм і розцінок, який включає всі необхідні процеси та операції, що виконуються в вибої згідно з технологічним паспортом; б) за виконані роботи, які не ввійшли в розцінку за тону видобутку, метр проведення; в) за час простою, що виникне з вини працівника, згідно з чинним законодавством, на підставі наряд-путівки гірничого майстра та затвердженого акту. Тобто при відрядній системі заробітна плата працівника цілком залежить від результатів його праці, оскільки при цій системі не існує гарантії обов'язкового одержання працівником якогось твердого мінімуму заробітної плати.

Натомість при почасовій оплаті праці денний або місячний заробіток робітника визначається, виходячи з кількості годин, відпрацьованих ним протягом дня або місяця. Керівником робіт щодня фіксується час роботи кожного робітника, час простоїв як з його вини, так і не з його вини. Почасова оплата праці застосовується: а) на роботах, де за їхнім характером неможливо нормувати працю робітника (в кількості одиниць продукції, обсягу робіт за одиницю часу); б) коли необхідно забезпечити підвищену обережність при виконанні робіт, незважаючи на витрачений час [148]. І, як зазначається в Законі України «Про підвищення престижності шахтарської праці», пріоритетною тенденцією має бути переведення всіх шахтарів на погодинну оплату праці та досягнення середньоевропейського рівня зарплати шахтарів, проте без вказівки, якого саме розміру.

Отже, узагальнюючи вище сказане, приходимо до висновку, що в гірничодобувній сфері, зокрема на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я встановлюється підвищена оплата праці. Основою організації оплати праці є тарифна система (тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики), за допомогою якої формується та диференціюється заробітна плата залежно від складності робіт та кваліфікації працівників.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, і міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). Тарифна сітка (схема посадових окладів) шахтарів формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка перевищує законодавчо встановлений рівень мінімальної заробітної плати на величину не менш як на 30%.

У гірничодобувній сфері форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і

гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. Фонд заробітної плати складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Основними формами оплати праці на гірничодобувних підприємствах є відрядна, погодинна та акордна.

Проаналізувавши нормативно-правове забезпечення оплати праці працівників гірничодобувної промисловості, вважаємо за необхідне: 1) затвердити на законодавчому рівні окремою постановою Кабінету Міністрів України Перелік (Список) важких робіт, робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, на яких встановлюється підвищена оплата праці; 2) узгодити норми Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці» та Галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України щодо розміру рівень мінімальної тарифної ставки робітника першого розряду на рівні 130% мінімальної заробітної плати; 3) посилити розмежування складності й умов праці в тарифній сітці за видами робіт, за професійною кваліфікацією, а також за конкретними робочими місцями; 4) враховувати засоби мотивації при розробці міжкваліфікаційних співвідношень та посадових окладів; 5) розширювати обсяг погодинної оплати праці, що не залежить від обсягу видобутку корисних копалин, з метою підвищення безпеки та обережності на підземних роботах тощо.

2.4. Загальне та особливе в регулюванні охорони праці працівників гірничодобувної промисловості

Незважаючи на глобальні тенденції до екологізації виробничих процесів і сталого розвитку підприємств, характерною особливістю промисловості України залишаються шкідливі і небезпечні умови праці. У світлі останніх подій в Україні, у зв'язку

із загостренням соціально-економічної та політичної ситуації в державі умови господарювання і фінансового забезпечення вітчизняних підприємств суттєво погіршилися, що негативно впливає на ефективність системи промислової безпеки та охорони праці. Щорічно травмується близько 30 тис. людей, з яких приблизно 1,3 тис. – гине, 10 тис. – стають інвалідами, а понад 7 тис. – одержують профзахворювання [23, с.3].

Гірничодобувна промисловість є однією з найбільш травмонезбезпечних галузей, праця у якій повсякчасно пов'язана із впливом шкідливих і небезпечних виробничих факторів, особливо на підземних роботах. Зокрема, небезпечні геологічні та інші природні умови роботи у вугільних шахтах, застосування вибухових матеріалів, використання специфічного обладнання та транспортних засобів, загазованість, запиленість, шум, вібрація, підвищені температури в підземних вибоях і виробках тощо негативно впливають на гігієну та безпеку праці, а в подальшому – на стан здоров'я і стан професійної захворюваності працівників гірничодобувної промисловості. При цьому, за даними Міжнародної організації праці, рівень смертельного травматизму в Україні залишається одним з найвищих порівняно з європейськими країнами та США: у 2,5 вищий, ніж у Німеччині, у 2 рази – ніж у США, у 1,3 рази – ніж в Італії тощо. Почастішали випадки виявлення кількох професійних захворювань в одного працівника у тому числі і через те, що понад 23% осіб працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам [149].

Зазначене вище обґрунтовує необхідність особливого регулювання охорони праці працівників гірничодобувної промисловості, удосконалення його нормативно-правового забезпечення, механізмів державного контролю та нагляду в даній сфері.

Варто зазначити, що загальні передумови охорони праці закладені низкою нормативно-правових актів. Так, згідно з ст. 43 Конституції України кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці... використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється [133]. Ст. 3 Європейської соціальної хартії також проголошує право на безпечні та здорові умови праці, реалізація якого передбачає: 1) розробку, здійснення й періодичний перегляд послідовної

національної політики в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища. Головною метою цієї політики є поліпшення охорони праці і виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам та травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце у процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу; 2) прийняття правил з техніки безпеки та гігієни праці; 3) забезпечення виконання таких правил шляхом заходів нагляду за дотриманням їхніх вимог; 4) сприяння поступовому розвитку призначених для всіх працівників служб виробничої гігієни, головне завдання яких полягає у здійсненні профілактичних і консультативних функцій [132]. З метою запровадження заходів, що сприятимуть поліпшенню в галузі безпеки та гігієни праці, була прийнята й Директива ЄС 89/391/ЄЕС, що включає загальні принципи попередження виробничих ризиків, охорони безпеки та здоров'я, виключення факторів ризику і нещасних випадків, інформування, консультування та пропорційної участі у відповідності з національними законами і/або практикою, навчання робітників та їх представників, а також вказівки щодо імплементації цих принципів (ст.1) тощо [150].

У той же час розділяємо думку В. С. Венедиктова та інших учених стосовно того, що гірничодобувна промисловість, зокрема вугільні шахти, характеризуються найскладнішими гірничо-геологічними умовами праці. Як справедливо зазначають автори, серед провідних країн світу Україна займає 10 місце з видобутку вугілля, а за кількістю загиблих на шахтах – одне з перших. Із діючих шахт 90% відсотків є небезпечними за вмістом газу метану, 60% – за вибухами вугільного пилу, 45% – за раптовыми викидами та гірничими ударами, 22% – за самозайманням вугілля. Третина стаціонарного обладнання, транспортних засобів і виїмкової техніки відпрацювали свій термін і потребують заміни, засоби протиаварійного захисту також є морально застарілими й не відповідають сучасним вимогам ведення гірничих робіт. Гірничі вибої не забезпечуються потрібною кількістю повітря, значна частина шахт потребує заміни вентиляторів головного та місцевого провітрювання. Низькою залишається

ефективність дегазації шахт. Підвищений рівень запиленості рудникового повітря спричиняє вибухи вугільного пилу та зростання захворюваності пневмоконіозом. Не менш небезпечним є шахтний підземний транспорт (25% загальної кількості випадків травматизму). Шахти практично не мають обладнання для штучного охолодження повітря, і внаслідок роботи гірників в умовах високих температур збільшується частота серцево-судинних захворювань, що призводить до раптової смерті гірників на робочих місцях [91, с.383-385].

Отже, незадовільний стан охорони праці, виробничої гігієни та промислової безпеки праці в гірничодобувній промисловості обумовлений негативним впливом наступних факторів: 1) специфічних й складних гірничо-геологічними умов праці, особливо на підземних роботах; 2) шкідливих умов праці; 3) застарілого фонду основних засобів (обладнання, устаткування, споруди, будівлі, транспортні засоби тощо), що в більшості випадків не відповідає сучасним технічним нормативам експлуатації; 4) низькою ефективністю систем вентиляції, охолодження, дегазації, протиаварійного захисту і т.п.; 5) недостатністю й неефективністю засобів індивідуального захисту; 6) недосконалістю нормативно-правового регулювання охорони праці в гірничодобувній промисловості, державного нагляду й контролю в даній сфері; 7) низьким рівнем дисципліни праці працівників гірничодобувної промисловості; 8) низькою якістю навчання з охорони праці; 9) недостатньою та/або несвоєчасною поінформованістю про шкідливі й небезпечні умови праці та ін.

З даного приводу варто зазначити, що шкідливими умовами праці є такий стан умов праці, за якого рівень впливу одного або більше факторів виробничого середовища та/або трудового процесу перевищує допустимий. У відповідності до Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» виділяють наступні шкідливі виробничі фактори: 1) фізичні фактори: мікроклімат (температура, вологість, швидкість руху повітря, інфрачервоне випромінювання); барометричний тиск; неіонізуючі електромагнітні поля та випромінювання; іонізуючі

випромінювання; виробничий шум, ультразвук, інфразвук; вібрація (локальна, загальна); освітлення: природне (відсутність або недостатність), штучне (недостатня освітленість, прямий і відбитий сліпучий відблиск тощо); іонізація повітря; 2) хімічні фактори: речовини хімічного походження, деякі речовини біологічної природи, аерозолі фіброгенної дії (пил); 3) біологічні фактори; 4) фактори трудового процесу: важкість (тяжкість) праці (характеризується рівнем загальних енергозатрат організму або фізичним динамічним навантаженням, масою вантажу, що піднімається і переміщується, загальною кількістю стереотипних робочих рухів, величиною статичного навантаження, робочою позою, переміщенням у просторі); напруженість праці (відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуттів, емоційну сферу працівника) тощо. У свою чергу небезпечними умовами праці є умови, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або її частини) створює загрозу для життя, раптового різкого погіршення здоров'я або смерті, високий ризик виникнення гострих професійних уражень, у тому числі й важких форм [34].

Виходячи з вище сказаного, приходимо до висновку, що метою заходів з охорони праці в гірничодобувній промисловості, що характеризується шкідливими й небезпечними умовами праці, має бути забезпечення безпечних умов праці, тобто стану умов праці, за якого вплив на працівників шкідливих та небезпечних виробничих факторів усунуто або їх рівні не перевищують граничнодопустимих значень.

У даному контексті важливо визначити сутність правової категорії «охорона праці». Як стверджує В. Е. Телішко, охорона праці є інститутом трудового права, сукупністю правових норм, що регулюють відносини з охорони життя, здоров'я та працездатності шляхом встановлення безпечних і здорових умов праці [151, с. 235]. В. М. Москальова пропонує під охороною праці розуміти систему законодавчих актів і відповідних соціально-економічних, технічних, гігієнічних та організаційних заходів, що забезпечують безпеку людини, збереження її здоров'я і працездатності в процесі праці [152, с. 18]. Проте більшість авторів

погоджується із законодавчо закріпленим визначенням категорії «охорона праці» як системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності (ст. 1 Закону України «Про охорону праці») [16]. При цьому, на наш погляд, сутність охорони праці виявляється і в її основних організаційно-правових формах, до яких відносять: 1) встановлення державних міжгалузевих та галузевих стандартів охорони праці працівників у нормативно-правових актах; 2) організацію діяльності служб охорони праці; 3) забезпечення працюючих засобами індивідуального і колективного захисту, мийними та знешкоджувальними засобами; 4) проведення медичних оглядів працівників; 5) навчання та інформаційне забезпечення охорони праці; 6) розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій [153, с. 674].

Отже, регулювання охорони праці в гірничодобувній промисловості полягає в реалізації системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів, у т.ч. розробці й використанні відповідних інструментів, механізмів, засобів, орієнтованих на забезпечення такого стану умов праці, за якого вплив на працівників шкідливих та небезпечних виробничих факторів буде максимально нейтралізовано (або зведено до рівня, що не перевищують граничнодопустимих значень) для збереження життя, здоров'я і працездатності працівників у процесі їх трудової діяльності в гірничодобувній промисловості.

Не викликає сумнівів, що виконання робіт у шкідливих і небезпечних умовах потребує від роботодавців і працівників високої організованості, дисциплінованості й суворого дотримання вимог нормативно-правових актів з охорони праці. Законодавство України про охорону праці складається із Конституції України [133], Кодексу законів про працю України [2], Законів України «Про охорону праці» [16], «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [154], Указу Президента «Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України» [69], Постанов Кабінету Міністрів України «Деякі

питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» [72], «Про затвердження Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств» [155], Наказу МНС України «Про затвердження Загальних вимог охорони праці працівників гірничодобувних підприємств» [75], Наказу Держнаглядохоронпраці України «Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою» [156], Наказів Держгірпромнагляду України «Про затвердження Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці» [157], «Про затвердження Правил безпеки у вугільних шахтах» [13], Наказом МОЗ України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» [27], нормативно-правових актів з охорони праці (НПАОП) [77] тощо.

Згідно зі ст. 153 КЗпП України створення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган. Глава XI Кодексу регламентує загальні питання з охорони праці, у т.ч. обов'язки роботодавців і працівників. Так, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо (ст. 158). Відповідно, працівник зобов'язаний: – знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; – дотримуватися зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації; – проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди; – співпрацювати з власником або

уповноваженим ним органом у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати посилюючих заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю людей, які його оточують, навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу (ст. 159) [2]. Проте, на жаль, на практиці поширені випадки невиконання даних зобов'язань.

Варто зазначити й те, що роботодавець за свої кошти має організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці (ст. 169). Також КЗпП передбачає, що на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці працівникам видаються безкоштовно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту (ст. 163). На роботах, пов'язаних із забрудненням, за встановленими нормами видається безоплатно мило, а на роботах, де можливий вплив на шкіру шкідливо діючих речовин, – миючі та знешкоджуючі засоби (ст. 165). Також на роботах зі шкідливими умовами праці за встановленими нормами передбачена працівникам безоплатна видача молока або інші рівноцінних харчових продуктів, а на роботах з особливо шкідливими умовами праці – лікувально-профілактичне харчування (ст. 166) [2]. У той же час норми видачі не завжди компенсують реальну потребу в даних засобах та продуктах.

Не можна не звернути увагу, що ст. 174 КЗпП забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджений Наказом МОЗ України [27]. Проте, на наш погляд, актуальним є питання затвердження Переліку тих робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких дозволяється праця жінок, із метою забезпечення збереження дітородної

функції і здоров'я жінок як особливої соціальної категорії населення. Також Кодексом забороняється застосування праці осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (ст. 190) [2]. Однак пропонуємо підвищити цей поріг до 21 року задля збереження здоров'я молоді.

Вимоги з охорони праці безпосередньо працівників гірничодобувних підприємств містяться в Наказі МНС України «Про затвердження Загальних вимог охорони праці працівників гірничодобувних підприємств». Так, дані вимоги установлюють вимоги безпеки під час виконання робіт на гірничодобувних підприємствах з підземним або відкритим способом видобування твердої мінеральної сировини з метою створення безпечних умов праці працівникам шляхом організації безпечного виробничого процесу та використання засобів праці, захисту від небезпек, безпечного облаштування робочих місць, шляхів пересування працівників, приміщень для санітарно-побутових потреб та відпочинку під час перерв і надання першої медичної допомоги [75].

Не менш важливе значення в регулюванні питань з охорони праці в гірничодобувній промисловості має Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств, згідно з яким працівник зобов'язаний: 1) знати і неухильно дотримуватись вимог правил, норм та інструкцій з безпечного ведення робіт, правил технічної експлуатації, виробничої санітарії, протипожежної безпеки, НПАОП, посадових інструкцій; 2) проходити навчання та перевірку знання вимог НПАОП, правил, норм та інструкцій з безпечного ведення робіт; 3) суворо дотримуватись порядку табельного обліку спуску на підземні роботи і підйому (виходу) на поверхню; 4) до початку робіт проводити огляд робочого місця та обладнання і за наявності порушень вимог правил техніки безпеки не розпочинати виконання завдань, здійснити заходи щодо усунення порушень; 5) знаходитися на робочому місці у спеціальному одязі та користуватися засобами індивідуального захисту та ін. [155].

Відмітимо й те, що Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого

спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра надзвичайних ситуацій України, що забезпечує реалізацію державної політики з промислової безпеки, охорони праці, державного гірничого нагляду, охорони надр та державного регулювання у сфері безпечного поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення [69]. Особливості правового регулювання охорони праці в гірничодобувній промисловості висвітлені в низці нормативно-правових актів Держгірпромнагляду України з охорони праці (НПАОП), що становлять: Правила будови і безпечної експлуатації вантажопідіймальних кранів, Правила вибору та застосування засобів індивідуального захисту органів дихання, Правила охорони праці для нафтохімічних підприємств, Правила охорони праці під час розробки родовищ корисних копалин відкритим способом, Єдині правила безпеки при розробці рудних, нерудних і розсипних родовищ підземним способом, Правила будови і безпечної експлуатації підйомників, Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам гірничодобувної промисловості, Правила безпеки у вугільних шахтах, Інструкція з розгазування гірничих виробок, розслідування, обліку та попередження загазувань, Інструкція з комплексного знепилювання повітря, Інструкція з безпечного проведення робіт у підземних електроустановках та ін. [77].

Наприклад, Правилами безпеки у вугільних шахтах встановлюються наступні вимоги. У діючих гірничих виробках температура повітря має відповідати вимогам ДСН 3.3.1.095-2002 – на постійних робочих місцях, де протягом зміни перебувають працівники, максимальна температура повітря не повинна перевищувати +26 град. С, мінімальна – не нижче +16 град. С (крім вертикальних та похилих стволів і приствольних дворів, де допускається мінімальна температура +2 град. С). На кожній шахті, в місцях виконання гірничих робіт повинні вживатися заходи щодо знепилювання повітря (зрошування). Якщо вміст пилу в повітрі робочої зони при застосуванні комплексу протипилових заходів перевищує рівні граничнодопустимих концентрацій, то працівники, які виконують роботу або перебувають в зоні із

запиленою атмосферою, повинні користуватися засобами індивідуального захисту (ЗІЗ) органів дихання від пилу. Рівні шуму на робочих місцях і в робочих зонах не повинні перевищувати граничнодопустимих значень відповідно до вимог Санітарних норм виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку (ДСН 3.3.6.037-99). Усі особи під час спуску і перебування в шахті повинні мати індивідуальні головні акумуляторні світильники, бути в справних захисних касках, спецодязі та спецвзутті, мати при собі та вміти користуватися і застосовувати за необхідності ЗІЗ. Машини, механізми та устаткування підвищеної небезпеки допускаються до експлуатації за наявності дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки, одержаного відповідно до вимог Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2011 року № 1107. У місцях, визначених головним інженером шахти (уповноваженою особою), розміщуються покажчики, сигнали та знаки аварійної небезпеки, передбачені вимогами чинного законодавства. На шахті має вестися табельний облік усіх осіб, які спустилися до шахти та виїхали з неї та ін. [13].

Отже, підсумовуючи вище сказане, приходимо до висновку, що особливостями врегулювання питань з охорони праці працівників гірничодобувної промисловості є наступні: 1) розробка, запровадження та контроль за дотриманням численних специфічних нормативно-правових актів з охорони праці (НПАОП), їх перегляд та вдосконалення; 2) розробка і реалізація заходів щодо зведення до мінімуму впливу шкідливих і небезпечних виробничих факторів гірничодобувної промисловості (підвищені температури, загазованість, запиленість, небезпека вибухів та ін.), поліпшення гірничо-геологічних умов праці, особливо на підземних роботах, засобів індивідуального захисту, вентиляції, охолодження, дегазації, протиаварійного захисту і т.п., оновлення застарілого обладнання, устаткування, транспортних засобів відповідно до норм охорони праці тощо; 3) встановлення в НПАОП в гірничодобувній сфері підвищеної відповідальності сторін трудового договору із дотримання заходів з охорони праці, правил

безпеки і поведіння під час аварійних і незвичайних ситуацій; 4) посилена охорона праці жінок – заборона праці жінок в гірничодобувній сфері згідно з Переліком важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок; 5) посилена охорона праці молоді – заборона залучення до робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на підземних роботах осіб, молодше 18 років; 6) обов'язкове державне соціальне страхування працівників гірничодобувної сфери від нещасного випадку на виробництві та професійних захворювань; 7) організація проведення медичних оглядів, навчання і перевірки знань з охорони праці, інструктажів, одержання дозволів на виконання відповідних робіт тощо; 8) забезпечення гірників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту залежно від посади й виконуваних робіт; 9) видача гірникам мила, миючих та знешкджуючих засобів; молока або інших рівноцінних харчових продуктів, а на роботах з особливо шкідливими умовами праці забезпечення лікувально-профілактичного харчування; 10) проведення постійної роботи з інформування працівників щодо шкідливих і небезпечних умов праці, норм і правил охорони праці, відповідних прав і обов'язків, у т.ч. в трудовому та колективному договорах та ін.

РОЗДІЛ 3

КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ГІРНИЧОДОБУВНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

3.1. Галузеві та територіальні акти соціального партнерства в гірничодобувній сфері

Гірничодобувна промисловість є не лише суспільно значущою і стратегічною галуззю національного господарства, але й важливою складовою виробничого й економічного потенціалу держави, що обумовлює необхідність підвищення рентабельності підприємств даної сфери та ефективності управління ними, у тому числі забезпечення високої продуктивності праці гірників. Зважаючи на особливості праці в гірничодобувній сфері, досягнення поставлених завдань неможливе без забезпечення гідної і своєчасної оплати праці у відповідності до рівня ризикованості та відповідальності, покладеної на працівника, встановлення оптимального режиму робочого часу й відпочинку, який би максимально компенсував важкість, шкідливість і небезпечність умов праці, виконання системи гарантій, пільг і компенсацій для працівників галузі і членів їх сімей, вдосконалення заходів із гігієни та охорони праці тощо.

Однак на практиці доволі часто права працівників гірничодобувної сфери порушуються з боку роботодавців: 1) має місце заборгованість із виплати заробітної плати; 2) стан матеріально-технічної бази не відповідає в повній мірі нормам з охорони праці; 3) проголошені державою гарантії із соціально-побутового забезпечення не дотримуються і тому подібне. За таких умов

особливого значення набуває соціальне партнерство, однією з основних форм якого є колективні переговори з укладенням колективних угод на різних рівнях соціального діалогу – важливих актів соціального партнерства – з метою забезпечення взаємодії й узгодження інтересів органів державної влади, роботодавців і профспілок, що представляють і захищають права трудових колективів й окремих працівників, а також вирішення протиріч мирним шляхом.

Питання соціального партнерства є предметом дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних правознавців, зокрема таких, як М. Г. Ақулов, Л. В. Балабанова, Е. Бернштейн, Н. Б. Болотіна, О. М. Василенко, К. М. Гусов, Р. Дарендорф, Л. М. Ентін, В. В. Жернаков, М. М. Зелененький, М. І. Іншин, О. Є. Костюченко, М. В. Лушнікова, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, А. І. Процевський, С. Л. Процюк, В. І. Прокопенко, О. Ю. Ситник, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Проте, незважаючи на значний науковий доробок з даної проблематики, соціальне партнерство безпосередньо в гірничодобувній сфері висвітлено фрагментарно, подальшого дослідження потребують, зокрема, галузеві та територіальні акти соціального партнерства.

Слід зазначити, що на законодавчому рівні поняття «соціальне партнерство» не закріплене, а синонімічно вживається термін «соціальний діалог», із чим не можемо в повній мірі погодитися. Зауважимо, що були спроби законодавчого тлумачення й даної правової категорії, наприклад, у Законі України «Про організації роботодавців» від 24.05.2001 р. № 2436-III (втратив чинність), згідно з яким соціальне партнерство – це система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів [158]. Натомість згідно з ст.1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної

політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [159]. Аналогічне визначення пропонується і в ст. 341 «Соціальний діалог» проекту Трудового кодексу України [124]. Вже зі сказаного випливає, що поняття «соціальне партнерство» є ширшим за змістом, ніж «соціальний діалог», оскільки відображає систему різноманітних правовідносин, що виникають у процесі його здійснення, тоді як соціальний діалог є лише способом його реалізації та віддзеркалює власне процес здійснення соціального партнерства. Підтвердженням даної позиції є і думки багатьох науковців. Так, О. М. Василенко стверджує, що сучасне соціальне партнерство є: 1) новим типом мислення, соціальної психології, у центрі якої стоїть людина, загальнолюдські цінності; 2) системою відносин між класами, соціальними групами і шарами, у якій пріоритет належить загальнонаціональній згоді, недопущенню того, щоб різні соціальні групи суспільства виснажували себе у взаємній боротьбі; 3) найважливішим напрямом соціальної політики держави; 4) сукупністю органів, організацій, створюваних із представників працівників найманої праці, роботодавців і держави для регулювання соціально-трудова відносин [160]. Г.І. Чанишева визначає соціальне партнерство у соціально-трудова сфері у вузькому та широкому значеннях, як: 1) правовий інститут; 2) принцип сучасного трудового права; 3) систему колективних трудових відносин працівників і роботодавців через представницькі органи (організації) або через органи соціального партнерства відповідних рівнів за участі держави з метою досягнення соціального миру [161, с. 161]. Справедливою вважаємо і думку автора стосовно того, що соціально-партнерські правовідносини є особливим видом організаційно-управлінських правовідносин, змістом яких є права й обов'язки суб'єктів соціального партнерства щодо процесу ведення колективних переговорів та укладення соціально-партнерських угод, під час якого визначаються права й обов'язки кожного партнера, а також здійснюється контроль за дією конкретної угоди [162, с. 188].

Зокрема, О. Мішин і Л. Міляєва пропонують під соціальним партнерством розуміти спосіб інтеграції інтересів різних соціальних прошарків і груп, вирішення виникаючих між ними протиріч шляхом досягнення згоди і взаєморозуміння, відмови від

конфронтації та насилля [163, с.57]. Проте, на наш погляд, дане «вузьке» визначення в більшій мірі відображає сутність поняття «соціальний діалог». З даного приводу погоджуємося з О. А. Хименко: оскільки соціальне партнерство здійснюється шляхом взаємних консультацій, переговорів між соціальними партнерами, то поряд з терміном «соціальне партнерство» на практиці використовується термін «соціальний діалог» [164, с.174].

В. Новіков розглядає соціальне партнерство як комплекс процедур узгодження інтересів між найманими працівниками і роботодавцями [165, с. 38], хоча в широкому розумінні соціальне партнерство є перш за все комплексом взаємовідносин, реалізація яких у подальшому передбачає застосування тих чи інших процедур. Так, Б. Марченко й М. Солдатенко вбачають сутність соціального партнерства у системі інститутів, механізмів і процедур, покликаних підтримати баланс інтересів сторін роботодавця і працівника, сприяти досягненню взаємоприйнятної для них компромісу заради реалізації як корпоративних, так і загальних соціальних цілей [166, с. 11].

Л. А. Юзик наголошує, що соціальне партнерство є взаємодією суб'єктів соціальної політики щодо збереження, зміни соціального становища населення та окремих складових його частин, щодо вирішення проблем у соціальній сфері, що впливають на соціальний стан населення в цілому, а також його окремих груп [167, с.226]. С. М. Буяков слушно відмічає з даного приводу, що для робітників соціальне партнерство є можливістю досягти легітимним шляхом покращення свого становища; для роботодавців – способом активної участі у формуванні соціально-економічної політики країни, регіону чи території шляхом консолідації зусиль задля лобювання своїх інтересів, отримання держзамовлень, пільгових кредитів під гарантії уряду, регіональних чи місцевих адміністрацій; для бізнесу в цілому – передумовою стабільності та визначеності у відносинах з державою [168, с.136].

Н. Д. Гетьманцева вважає, що соціальне партнерство є результатом компромісу між сторонами соціального партнерства, що передбачає розв'язання не лише політичних питань, а й завдань економічного та соціально-трудова характеру [169,

с. 28]. У той же час не можна не погодитися і з І. О. Германовим стосовно того, що розвиток соціального партнерства є не лише метою, результатом суспільних трансформацій, але й основною умовою їх здійснення [170, с.220].

Отже, вважаємо доцільним змінити назву глави 1 книги 6 «Соціальний діалог» проекту Трудового кодексу України на «Соціальне партнерство», при цьому законодавчо закріпивши правову категорію «соціальне партнерство» на рівні з правовою категорією «соціальний діалог» у ст. 341 проекту Трудового кодексу України в наступній редакції: «соціальне партнерство – це комплекс організаційно-управлінських (колективних) правовідносин між суб'єктами соціального діалогу відповідного рівня в процесі їх взаємодії з метою забезпечення балансу інтересів та прийняття узгоджених рішень, реалізації та захисту прав і свобод, дотримання державних гарантій у соціально-економічній та трудовій сфері». Крім того, з положеннями прийнятого Трудового кодексу мають узгоджуватися й чинні нормативно-правові акти, тому слід внести аналогічні зміни й у Закон України «Про соціальний діалог», змінивши його назву на «Про соціальне партнерство».

Варто звернути увагу, що загалом в Україні, згідно з чинним законодавством, соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі. Зокрема, на галузевому рівні суб'єктами соціального діалогу є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; відповідні центральні органи виконавчої влади; а на територіальному рівні – профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці [159]. Проте, на нашу думку, слід підкреслити, що зазначені вище органи та організації тільки тоді набувають статусу суб'єктів соціального партнерства, коли є легалізованими відповідно до закону. Крім того, на галузевому рівні членами всеукраїнських профспілок мають бути не менше 3% працівників, зайнятих у відповідній галузі, а у випадку всеукраїнських

об'єднань організацій роботодавців – 5% працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності. У свою чергу на територіальному рівні до обласних, місцевих профспілок, їх організацій та об'єднань висувається вимога щодо членства не менше 2% зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці, а для сторони роботодавців – не менше 5%.

Як бачимо, колективні переговори з укладення колективних угод є однією з важливих форм здійснення соціального діалогу на ряду з обміном інформацією; консультаціями; узгоджувальними процедурами. Відповідно метою колективних переговорів є власне укладання колективних угод: 1) на галузевому рівні – галузевих (міжгалузевих) угод; 2) на територіальному рівні – територіальних угод та ін. Крім того, досліджуючи галузеві та територіальні угоди як акти соціального партнерства в гірничодобувній галузі, виходимо з того, що соціальне партнерство в гірничодобувній галузі є системою організаційно-управлінських правовідносин між суб'єктами гірничодобувної промисловості відповідного територіального рівня з приводу ведення колективних переговорів з укладання колективних договорів, галузевих і територіальних колективних угод задля захисту прав і інтересів особливої категорії працівників гірничодобувної сфери при їх узгодженні з інтересами роботодавців і держави.

Суб'єктами соціального партнерства в гірничодобувній сфері є: 1) на галузевому рівні – всеукраїнські галузеві профспілки, їх об'єднання (Профспілка трудящих металургійної та гірничодобувної промисловості України, Профспілка працівників вугільної промисловості та ін.), Всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців гірничодобувної галузі («Укрвуглероботодавці», «Укрвогнетрив», «Укржокс» та ін.); відповідні центральні органи виконавчої влади (Міністерство промислової політики, Міністерство вугільної промисловості та енергетики та ін.); 2) на територіальному рівні – профспілки (Обласне об'єднання Незалежної профспілки гірників України Західного Донбасу, Обласна організація профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості; Територіальна організація профспілки працівників вугільної промисловості та ін.), організації

роботодавців, їх об'єднання (Дніпропетровське регіональне відділення Українського союзу промисловців і підприємців, Львівське обласне об'єднання організацій роботодавців та ін.) у сфері гірничодобувної промисловості, місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці (Дніпропетровська обласна державна адміністрація, Донецька обласна державна адміністрація і т.п.).

Як уже зазначалося вище, основними актами соціального партнерства в гірничодобувній сфері є колективні галузеві та територіальні угоди. У даному контексті погоджуємося з А. І. Кудряченко стосовно того, що головною умовою формування партнерських відносин в даному випадку є спільність інтересів найманих працівників та власників підприємств, узгодження яких у сфері соціально-трудових відносин здійснюється шляхом переговорів і завершується укладанням колективних договорів і угод, практика укладання яких свідчить про фіксацію домовленості сторін з широкого кола питань [171]. Справедливо вважаємо і точку зору С. М. Буякова, який стверджує, що роль галузевої угоди є винятковою, оскільки саме в такому нормативному акті повинні передбачатися підвищення рівня соціальної захищеності працівників галузі, додаткові пільги та гарантії у порівнянні зі встановленими законодавством про працю [168, с. 146].

Незважаючи на таку значущість, чинне законодавство не містить визначення колективної угоди ані в Законі України «Про колективні договори й угоди», ані в Законі України «Про соціальний діалог». Як стверджує Г. І. Чанишева, колективною угодою є: 1) правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні відносини між працівниками та роботодавцями та укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях (зараз – національний, галузевий, територіальний і локальний рівень); 2) одна з організаційно-правових форм соціального партнерства у сфері праці; 3) інститут трудового права [172, с. 327]. Проте, на наш погляд, окрім вище сказаного, колективна угода є й важливим джерелом трудового права.

Так, на думку Н. Б. Болотіної, угода – це правовий акт, що укладається між соціальними партнерами і містить їхні зобов'язання щодо встановлення умов праці, зайнятості та соціальні гарантії

для працівників держави, галузі, регіону [89, с. 661]. Натомість В. І. Прокопенко, звертаючи увагу на визначальні ознаки колективної угоди, пропонує під останньою розуміти строкову угоду, яка укладається між власниками та органами, що уповноважені представляти трудящих на державному, галузевому та регіональному рівнях (зараз – національний, галузевий, територіальний і локальний рівень), про встановлення нормативних положень у сфері праці та соціально-побутових питань, які є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів держави, трудящих і власників, а також уповноважених ними органів [127, с. 146].

Отже, колективна угода в гірничодобувній галузі є однією з основних форм соціального партнерства в гірничодобувній галузі, важливим джерелом трудового права й безпосередньо нормативно-правовим актом, який приймається на визначений строк для врегулювання соціально-економічних, трудових, колективних, організаційно-управлінських правовідносин між працівниками та роботодавцями гірничодобувної сфери, їх об'єднаннями та державою в особі уповноважених органів влади на національному, галузевому, територіальному й локальному рівні.

Варто зазначити, що відповідно до ст. 5 Закону України «Про колективні договори та угоди» умови колективних угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали, а умови, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до угод (ст. 6). При цьому забороняється також будь-які втручання органів влади й роботодавців, які обмежують законні права працівників та їх представників при укладенні та виконанні колективних угод [173].

Відмітимо, що угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми щодо: 1) нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і

категорій працівників галузі; 2) встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; 3) трудових відносин; 4) умов і охорони праці; 5) житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку; 6) умов зростання фондів оплати праці; 7) встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; 8) забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 9) заборони дискримінації. Передусім угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги [173].

На нашу думку, основні відмінності між галузевими та територіальними угодами в гірничодобувній промисловості виявляються в їх особливостях: 1) норми галузевої угоди поширюються на всі підприємства гірничодобувної галузі, потужності якої розташовані в межах різних територіально-адміністративних одиниць України, а норми територіальної угоди – виключно на підприємства гірничодобувної сфери (та підприємства інших видів економічної діяльності даної території) тієї чи іншої області; 2) заходи з реалізації територіальних угод фінансуються лише з обласних і місцевих бюджетів, галузевих угод – з державного та ін.; 3) територіальні угоди враховують норми і положення генеральної угоди, галузевих угод як мінімальні і включають положення, що перевищують ці норми з урахуванням особливостей конкретного регіону, галузеві угоди – включають положення з урахуванням специфіки галузі; 4) територіальні угоди передбачають вищий рівень соціальних стандартів, враховуючи регіональні коефіцієнти прожиткового мінімуму; 5) різний суб'єктний склад тощо.

У той же час, відрізняючись за змістом, галузева та територіальна угоди характеризуються спільною процедурою укладання та виконання галузевих і територіальних угод у гірничодобувній сфері. Так, укладенню колективної угоди передують колективні переговори. Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії угоди або у строки, визначені нею, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Друга сторона

протягом семи днів повинна розпочати переговори. Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом. Для ведення переговорів і підготовки проектів угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. При цьому сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів. Далі робоча комісія готує проект колективної угоди з урахуванням пропозицій сторін і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

Під час ведення колективних переговорів з укладання угоди для врегулювання можливих розбіжностей використовуються примирні процедури. Якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів. Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують зі свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами [173].

Після завершення колективних переговорів колективна угода підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через 10 днів. Зміни і доповнення протягом строку дії угоди можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному угодою.

Колективна угода набирає чинності з дня підписання представниками сторін або з дня, зазначеного в угоді. Після закінчення строку дії угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть нову або не переглянуть чинну, якщо інше не передбачено угодою. Крім того, галузеві (міжгалузеві) і територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації Міністерством соціальної політики в затвердженому Кабінетом Міністрів України порядку, а територіальні угоди іншого рівня – місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування.

Так, згідно з Постановою Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» повідомна реєстрація проводиться з метою засвідчення автентичності примірників і копії, поданих на реєстрацію галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод для забезпечення можливості врахування їх умов під час розгляду уповноваженими органами індивідуальних і колективних трудових спорів, що можуть виникнути за результатами виконання умов таких угод. При цьому сторони угоди подають на повідомну реєстрацію: 1) угоду з додатками у кількості примірників, що відповідає кількості таких сторін; 2) копію угоди; 3) копії свідоцтв про підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців, які брали участь у колективних переговорах з питань укладення відповідної угоди. Відповідно, після розгляду документів реєструючий орган на титульній або першій сторінці кожного примірника угоди (договору) і копії робить спеціальний напис та вносить запис до реєстру галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, а також оприлюднює відомості про проведення повідомної реєстрації у засобах масової інформації та на офіційному веб-сайті [174].

Контроль за виконанням угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками; при чому на осіб, з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективної угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони притягуються до дисциплінарної відповідальності (до звільнення з посади).

Отже, основними етапами укладання та виконання галузевих і територіальних угод у гірничодобувній промисловості є наступні: 1) повідомлення про початок колективних переговорів; 2) початок колективних переговорів; 3) утворення робочої комісії для ведення переговорів; 4) переривання переговорів з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних; 5) примирні процедури і складання протоколу розбіжностей; 6) продовження переговорів для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів; 7) підготовка проекту угоди з урахуванням

пропозицій сторін; 8) прийняття рішення, яке оформлюється відповідним протоколом; 9) завершення колективних переговорів, підписання сторонами угоди і набрання нею чинності; 10) повідомна реєстрація галузевих, територіальних угод і Мінсоцполітики України; 11) виконання угоди; 13) контроль за виконанням угоди й притягнення до відповідальності у разі порушення або невиконання умов угоди; 14) внесення змін і доповнень у передбаченому законодавством порядку.

Яскравими прикладами галузевих та територіальних угод у гірничодобувній промисловості є наступні (див. табл.).

Таблиця. Деякі галузеві угоди в гірничодобувній галузі

№ з/п	Назва угоди	Суб'єкти соціального партнерства		
		від сторони органів виконавчої влади; роботодавці	від сторони роботодавців	від профспілкової сторони
1	Галузева угода гірничо-металургійного комплексу України на 2011-2012 роки (чинна)	Міністерство промислової політики України, Фонд державного майна України, господарські об'єднання: «Метінвест холдінг», «Укртрубопром», «Євраз», «Інтерпайп Менеджер», «Запоріжсталь»	асоціація «Укрвогнетрив», асоціація «Укркокс», Українська асоціація виробників феросплавів	Профспілка трудящих металургійної та гірничодобувної промисловості України
2	Галузева угода між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими	Міністерство енергетики та вугільної промисловості України, Фонд державного майна України, ТОВ «Дон-баська паливно-енергетична компанія», ВАТ «Авдієвський коксохімічний завод»,	Всеукраїнське галузеве об'єднання організацій роботодавців вугільної промисловості «Укрвуглероботодавці»	Профспілка працівників вугільної промисловості України, Незалежна профспілка гірників України

№ з/п	Назва угоди	Суб'єкти соціального партнерства		
		від сторони органів виконавчої влади; роботодавці	від сторони роботодавців	від профспілкової сторони
	профспілками вугільної промисловості	ТОВ Науково-виробнича компанія «Гірничі машини»		
3	Галузева угода між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Національною акціонерною компанією «Нафтогаз України» і Профспілкою працівників нафтової і газової промисловості України на 2012-2014 роки (чинна)	Міністерство енергетики та вугільної промисловості України, Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України»		Профспілка працівників нафтової та газової промисловості України
4	Галузева угода між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України та Центральною Радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2014-2015 роки	Міністерство енергетики та вугільної промисловості України		Центральна Рада профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України
5	Галузева угода між Міністерством надзвичайних ситуацій України та Профспілками працівників державних установ України, атомної енергетики	Міністерство надзвичайних ситуацій України		Профспілки працівників державних установ України, атомної енергетики і промисловості України та

№ з/п	Назва угоди	Суб'єкти соціального партнерства		
		від сторони органів виконавчої влади; роботодавці	від сторони роботодавців	від профспілкової сторони
5	і промисловості України та трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України на 2012-2015 роки			трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України

Таблиця. Деякі територіальні угоди в гірничодобувній галузі

№ з/п	Назва угоди	Суб'єкти соціального партнерства		
		від сторони органів виконавчої влади; обласні ради	від сторони роботодавців	від профспілкової сторони
1	Регіональна угода між Дніпропетровською обласною державною адміністрацією, об'єднаннями (організаціями) роботодавців області та Спільним представницьким органом профспілкових організацій Дніпропетровської області на 2011-2013 роки	Дніпропетровська обласна державна адміністрація	Дніпропетровське регіональне відділення Українського союзу промисловців і підприємців; Обласна Асоціація ділового партнерства підприємців, Дніпропетровська міська організація роботодавців та ін.	Спільний представницький орган профспілкових організацій області; Обласне об'єднання Незалежної профспілки гірників України Західного Донбасу; Обласна організація профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості; Обласна організація профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної

№ з/п	Назва угоди	Суб'єкти соціального партнерства		
		від сторони органів виконавчої влади; обласні ради	від сторони роботодавців	від профспілкової сторони
				промисловості; Територіальна організація профспілки працівників вугільної промисловості
2	Регіональна угода між Донецькою облдержадміністрацією, профспілковими об'єднаннями Донецької області та Донецькою обласною організацією роботодавців на 2011-2013 роки	Донецька обласна державна адміністрація	Донецька обласна організація роботодавців	Обласна рада профспілок, Кон-федерація вільних профспілок Донецької області
	Територіальна угода між Луганською обласною державною адміністрацією, об'єднанням організацій роботодавців Луганської області та Федерацією профспілок Луганської області на 2013-2015 роки	Луганська обласна державна адміністрація	Об'єднання організацій роботодавців Луганської області	Федерація профспілок Луганської області
3	Територіальна угода між Львівською обласною державною адміністрацією, об'єднаннями роботодавців та профспілковими об'єднаннями Львівської області на 2012-2014 роки	Львівська обласна державна адміністрація	Львівське обласне об'єднання організацій роботодавців	Об'єднання профспілок Львівщини

Розглянемо детальніше положення Галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України на 2011-2012 роки (чинна, діє

до укладення нової угоди згідно з ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди»), укладеної між власниками (роботодавцями) підприємств, установ, організацій галузі (далі – підприємства), їх уповноваженими представниками, Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України, господарськими об'єднаннями, з однієї сторони (далі – Сторона власників), та Профспілкою трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України (далі – ПМГУ) в особі її Центрального комітету (далі – Сторона профспілки) з метою регулювання та удосконалення виробничих, трудових і соціально-економічних відносин між Сторонами, об'єднання їх зусиль для підвищення ефективності роботи підприємств і посилення соціального захисту працівників. Так, угода містить наступні розділи: 1) загальні положення; 2) сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання банкрутству підприємств; 3) оплата і нормування праці; 4) робочий час і час відпочинку; 5) охорона праці і здоров'я працівників; 6) соціальний захист та задоволення духовних потреб; 7) робота з молоддю; 8) гарантії діяльності і дотримання прав професійних спілок; 9) соціальне партнерство; 9) контроль за виконанням Галузевої угоди [119].

Так, наприклад, згідно з Угодою сторона власників взяла на себе зобов'язання: 1) установити перелік та мінімальний розмір доплат і надбавок до тарифних ставок, посадових окладів згідно з додатком № 1 до Угоди; 2) довести частку основної частини заробітної плати до розміру не менше 60%; 3) забезпечити щорічне зростання середньої заробітної плати не менше ніж на 18% на базі підвищення ефективності виробництва; 3) проводити за рахунок коштів підприємства оплату вимушених простоїв, які мали місце не з вини працівника, у розмірі 100% тарифної ставки встановленого працівнику розряду, якщо він у цей час перебував на робочому місці; оплату працюючим в день професійного свята «День працівників металургійної та гірничодобувної промисловості» в подвійному розмірі; 4) здійснювати виплату працівникам підприємств винагороди за підсумками роботи за рік та за вислугу років, якщо це встановлено системою оплати праці та передбачено колективним договором; 5) здійснювати виплату заробітної плати регулярно в робочі дні, але не рідше двох разів

на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, встановивши конкретні дати у колективному договорі; 6) не допускати випадків заборгованості із заробітної плати; 7) забезпечити додержання встановлених законодавством норм тривалості робочого часу для всіх категорій працівників та облік робочого часу працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці; 8) надавати працівникам з ненормованим робочим днем щорічну додаткову відпустку тривалістю до 7 календарних днів; 9) надавати працівникам за рахунок коштів підприємства додаткові, понад встановлені законодавством, відпустки за сімейними обставинами, визначивши у колективному договорі умови, термін та порядок їх надання: у разі шлюбу працівника або його дітей; народження дитини (батькові); смерті рідних по крові та шлюбу (батька, матері, чоловіка, дружини, дитини тощо); 10) розробляти комплекс заходів з урахуванням певних погодних умов (температурного режиму в зимовий та літній час на підставі санітарних норм) з поліпшення санітарних норм на робочих місцях; 11) встановити витрати на охорону праці в розмірі не менше 0,6% від суми реалізованої продукції та ін. [119].

Варто зазначити, що згідно з Постановою Президії ЦК ПМГУ № П-8-1 від 13.09.2011р. під контролем ЦК ПМГУ знаходиться виконання 14 зобов'язань даної Угоди, результати контролю свідчать, що на більшості підприємств ГМК діяли та виконувалися колективні договори, укладені у відповідності з Галузевою угодою ГМК України. При цьому сторона власників вживала певних заходів, спрямованих на забезпечення конкурентоспроможності продукції, збереження обсягів її виробництва, стабілізацію і поліпшення фінансово-економічного стану підприємств ГМК. Особливу увагу сторони Угоди приділяли виконанню зобов'язань розділу III «Оплата і нормування праці», зокрема нормам на забезпеченню росту заробітної плати згідно з п.3.2.1 Галузевої угоди по тарифу 1 розряду (105% мінімальної зарплати), що на більшості підприємств виконується. Але, незважаючи на це, обсяги виробництва усіх основних видів продукції ГМК значно скоротилися [175].

Основними причинами такого скорочення обсягів виробництва можна назвати: 1) складний стан економіки держави,

викликаний трагічними подіями та проведенням АТО на Сході країни, наслідком яких було стрімке падіння виробництва у Донбасі, практично унеможливлене транспортування сировини, напівфабрикатів і відвантаження готової продукції багатьох підприємств, та зумовлений гострою конкуренцією на зовнішніх ринках металопродукції; 2) руйнування зв'язків із країнами СНД, експорт продукції до яких значно зменшився; 3) зменшення чисельності працюючих на більшості підприємств по всіх регіонах та ін.

Щодо стану виконання Угоди за іншими параметрами, то варто зазначити, що ускладненим залишається доступ трудового колективу до інформації про фінансовий стан та результати діяльності підприємства, що суттєво ускладнює процес колективних переговорів та контроль виконання досягнутих домовленостей. З різних причин мали місце недоліки колективно-договірного та локального регулювання праці, зокрема відсутність деяких основних зобов'язань Галузевої угоди у колективних договорах підприємств (ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг», ПАТ «ЦГЗК», ПАТ «ІнГЗК», ПАТ «ПівнГЗК», ПрАТ «Корум Криворізький завод гірничого обладнання», ПАТ «Запорізький завод феросплавів», ТОВ «ЗТМК», ПрАТ «Комсомольське рудоуправління», ПАТ «Марганецький гірничо-збагачувальний комбінат», ДП «УкрНТЦ «Енергосталь», ПАТ «Орджонікідзевський гірничо-збагачувальний комбінат», ПАТ «ЄВРАЗ Дніпродзержинський КХЗ», ПАТ «Металургійний комбінат «Азовсталь», ПАТ «Нікопольський завод феросплавів», ТОВ «Інтерпайп Ніко Тьюб», ПАТ «ЄВРАЗ Баглійкокс» та інш.), хоча деякі з цих зобов'язань виконуються (ПАТ «Металургійний комбінат «Азовсталь», ПАТ «Нікопольський завод феросплавів» та інш.), та невиконання чи часткове виконання окремих норм Галузевої угоди (більшість вогнетривних підприємств, ПАТ «ІнГЗК», ПАТ «Орджонікідзевський гірничо-збагачувальний комбінат», ТОВ «Інтерпайп Ніко Тьюб», ПАТ «Марганецький гірничо-збагачувальний комбінат», ПАТ «Нікопольський завод феросплавів», ПАТ «Запорізький завод феросплавів», ТОВ «ЗТМК», ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг» та ін.). Крім того, на окремих підприємствах не виконується норма п.3.2.1 ГУ по тарифу 1 розряду (105% мінімальної зарплати), орієнтована на забезпечення росту

заробітної плати спрямована норма (ПАТ «Запорізький завод феросплавів», ПАТ «Орджонікідзевський гірничо-збагачувальний комбінат», ПАТ «Марганецький ГЗК», ПАТ «Нікопольський завод феросплавів»). Колективні договори деяких підприємств взагалі не містять зобов'язань по встановленню тарифу 1 розряду (ПАТ «Металургійний комбінат «Азовсталь»). Також не у всіх договорах містяться й передбачені Угодою зобов'язання щодо щорічного росту середньої заробітної плати не менш ніж 18% на базі ефективності виробництва [175]. Тобто розглянута Угода виконується частково.

Цікаво звернути увагу й на Регіональну угоду між Донецькою облдержадміністрацією, профспілковими об'єднаннями Донецької області та Донецькою обласною організацією роботодавців на 2011-2012 роки (чинна, діє до укладання нової угоди), що є яскравим прикладом територіальних угод в гірничодобувній промисловості України. Так, Угода укладена на тристоронній основі між Донецькою облдержадміністрацією, профспілковими об'єднаннями Донецької області, Донецькою обласною організацією роботодавців з метою підвищення якості життя, гарантій зайнятості населення, динамічного зростання заробітної плати, створення безпечних умов праці на підставі модернізації до світового рівня економіки та забезпечення подальшого її сталого функціонування [176]. На відміну від галузевої угоди, норми і положення Угоди є обов'язковими для виконання на території виключно Донецької області і діють безпосередньо або шляхом внесення до колективних договорів. Крім того, дана Угода враховує норми і положення Генеральної угоди як мінімальні і включає положення, що перевищують ці норми з урахуванням особливостей конкретного регіону, необхідності міжгалузевої координації основних соціальних гарантій. Зафіксовані в Угоді суми бюджетних коштів, які спрямовуються на реалізацію намічених заходів, включаються в проекти відповідно до обласного, міських і районних бюджетів і вносяться на затвердження сесіями відповідних рад.

Відмітимо, що Угода складається з наступних розділів: Загальні положення; Розділ 1 «Сприяння розвитку вітчизняного виробництва. Забезпечення продуктивної зайнятості»: 1) у

сфері вітчизняного виробництва; 2) у сфері зайнятості; Розділ 2 «У сфері оплати праці і підвищення доходів населення»; Розділ 3 «Охорона праці і здоров'я, умов праці та відпочинку»; Розділ 4 «Соціальний захист населення»; Розділ 5 «Задоволення соціально-культурних та духовних потреб населення»; Розділ 6 «Соціальне партнерство»; Розділ 7 «Механізм реалізації угоди» [176]. Аналізуючи положення Угоди, варто звернути увагу на її відмінності в порівнянні з розглянутою вище Галузевою угодою гірничо-металургійного комплексу України. Так, територіальною угодою передбачено: 1) створення в Донецькому регіоні не менше ніж 72,2 тисяч нових робочих місць; 2) забезпечення зниження в області рівня безробіття на 0,5%; 3) тарифну ставку робочого першого розряду в розмірі не нижче 120% мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України (у галузевій угоді – 105%), з урахуванням регіонального коефіцієнту 1,15, який враховує перевищення прожиткового мінімуму в Донецькій області над встановленим законодавством (крім бюджетної сфери); 4) місячну тарифну ставку некваліфікованих працівників, що не може бути нижчою за розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України, з урахуванням регіонального коефіцієнту 1,15; 5) сприяння встановленню в колективних договорах скороченого на одну годину робочого дня або 4-денного робочого тижня із збереженням заробітку для жінок, які мають дітей у віці до 14 років і дітей-інвалідів та ін. Зазначені положення дають підстави стверджувати про вищі соціальні стандарти, закріплені територіальною угодою в порівнянні з галузевою.

Узагальнюючи вище сказане, можна стверджувати в цілому, що положення колективних угод у гірничодобувній промисловості виконуються частково. У зв'язку з цим для підвищення ефективності реалізації галузевих і територіальних актів соціального партнерства гірничодобувної галузі пропонуємо наступні заходи: 1) розмістити на сайті Мінсоцполітики он-лайн реєстр колективних угод, який буде містити перелік всіх чинних угод з відповідними змінами й доповненнями (зараз така інформація розміщується періодично, і єдиний актуальний реєстр відсутній); 2) законодавчо закріпити визначення правової категорії «колективна угода» в проекті Трудового кодексу України,

а також включити колективну угоду в систему джерел трудового права; 3) з метою перспективного планування розвитку гірничодобувної галузі передбачити в угодах прогностичні показники економічного і соціального розвитку галузі на відповідний період; 4) положення угод мають містити конкретні зобов'язання сторін, підкріплені правовими нормами й інструментами інституту відповідальності, щоб вони реально забезпечували права та гарантії сторін угод; 5) передбачати норми щодо обов'язкового систематичного розгляду стану виконання угод суб'єктами соціального партнерства галузі; 6) зобов'язати сторону роботодавців щодо встановлення заробітної плати керівників підприємств в розмірі не більше, наприклад, трикратної величини середньої заробітної плати по підприємствах галузі; 7) запровадити механізм нарахування компенсаційних виплат за затримку заробітної плати, обов'язкова своєчасна виплата якої декларативно прописана в будь-якій угоді; 8) посилити відповідальність за невиконання умов угод і відповідно колективних договорів підприємств; 9) залучити до укладання угод всі підприємства галузі, підписавши з ними, наприклад, протоколи про приєднання до вже укладених угод та інші заходи.

3.2. Колективні договори та їх значення в регулюванні праці працівників гірничодобувної сфери

У сучасних умовах колективно-договірне регулювання праці набуває все більшого значення. Колективний договір є важливою формою соціального партнерства, що надає змогу забезпечити гідний рівень умов праці, досягти високої продуктивності праці й рентабельності виробництва, сформувати сприятливі й ефективні відносини між працівниками та роботодавцями, узгоджуючи їх інтереси й закріплюючи бажані показники щодо істотних умов праці – оплати праці, режиму часу та відпочинку, соціальних гарантій і компенсацій, охорони й безпеки праці тощо. При цьому дотримання встановлених законодавством вимог щодо змісту, процедури укладання та виконання колективних договорів

є запорукою попередження виникнення колективних трудових спорів й дестабілізації виробничого процесу, що найбільш актуально для промислових підприємств.

Проте поточна кризова соціально-економічна й політична ситуація в країні негативно вплинула на стан колективно-договірного регулювання, особливо в гірничодобувній галузі промисловості, основні потужності якої розташовані власне в зоні проведення АТО. Так, відмічається значна кількість фактів невиконання положень колективних договорів, зволікань чи відмови від укладення нових та пролонгації діючих договорів. Суттєво ускладнилось, а в деяких випадках загалом практично унеможливилось ведення колективних переговорів профспілкових організацій з роботодавцями щодо укладання нових колективних договорів, які б не знижували рівень соціальної забезпеченості та захищеності працівників гірничодобувної промисловості. Особливої уваги набувають зобов'язання сторін щодо збереження робочих місць, застосування гнучких форм зайнятості, порядку оплати вимушених простоїв, своєчасної виплати заробітної плати, виконання норм охорони праці та додержання ряду інших соціально-економічних і трудових гарантій.

Варто зазначити, що за даними Державної служби статистики України станом на 31.12.2014 р. в Україні було укладено та зареєстровано 76017 колективних договорів, які охоплюють 6866,4 тис. осіб або 76,1% штатних працівників. Зокрема, у гірничодобувній промисловості було укладено та зареєстровано 372 колективних договори, що охоплювали 265,6 тис. осіб – 84,9% облікової кількості штатних працівників підприємств галузі [177]. Проте, незважаючи на високий відсоток гірників, праця яких підпадає під регулювання колективних договорів, мали місце численні колективні трудові спори через невиконання чи неналежає виконання їх положень. Так, лише за перше півріччя 2015 року Національна служба посередництва і примирення сприяла вирішенню 146 колективних трудових спорів (конфліктів) (3 – на національному, 3 – на галузевому, 6 – на територіальному, 134 – на виробничому рівнях), участь в яких брали 1,2 млн. працівників 6506 суб'єктів господарювання. Усього у зазначених 146 спорах найманими працівниками було висунуто 368 вимог, із яких 161

(43,8%) – щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати та порушення термінів виплати поточної заробітної плати, 56 (15,2%) – щодо підвищення рівня заробітної плати та запровадження відповідних умов оплати праці, 49 (13,3%) – щодо виконання заходів з охорони та безпеки праці [178].

Зазначене вище обумовлює необхідність удосконалення чинного законодавства з укладання та виконання колективних договорів, адже чинний Кодекс законів про працю України [2], Закон України «Про колективні договори та угоди» [173], як і проєкт Трудового кодексу України [124], не містять навіть визначення правової категорії «колективний договір», не будучи при цьому позбавленими й інших недоліків. Тому вважаємо доцільним дослідити спершу сутність поняття колективного договору.

Так, згідно з Рекомендаціями МОП щодо колективних договорів № 91 від 29.06.1951р. під колективним договором розуміють будь-яку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, – представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законодавством країни [179]. На думку Л.П. Грузінової та В.Г. Короткіна, колективний договір – це двостороння угода, локальний правовий акт, акт соціального партнерства на рівні організації між працівниками та роботодавцем; це правовий акт, що регулює соціально-партнерські відносини між соціальними партнерами в організації [180, с.110]. Натомість В.І. Прокопенко визначає колективний договір як угоду, що укладається власником підприємства або уповноваженою ним особою, з однієї сторони, і трудовим колективом найманих працівників, який уповноважив профспілковий комітет чи інший представницький орган на проведення колективних переговорів і укладення договору, – з другої, з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, що потребують додаткової регламентації з урахуванням особливостей здійснення праці на даному підприємстві, а також питань, що не урегульовані чинним законодавством [127, с.140]. У свою чергу,

Н.Б. Болотіна уточнює, що колективним договором є локальний нормативно-правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні відносини між власником і працівниками даного підприємства [89, с.657].

Цікавою вважаємо точку зору Г.В. Рибницького, який зазначає, що колективний договір в сучасних умовах ринкової економіки є вираженою у формі локального нормативно-правового акту угодою, досягнутою між трудовим колективом та роботодавцем з приводу вирішення основних питань трудової діяльності працівників на підприємстві, в установі, організації [181, с. 11]. Проте більш глибоке визначення даної правової категорії, на наш погляд, пропонує І.О. Лосиця, стверджуючи, що колективний договір – це локальний нормативний акт, який містить комплекс нормативних положень та колективно-договірних зобов'язань, направлених на регулювання трудових, соціально-економічних та організаційно-управлінських відносин, що складаються на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, господарювання та кількості працівників, які мають право юридичної особи і використовують найману працю [182, с.12].

Заслуговує на увагу й позиція Г.М. Стрижакова, який відмічає, що в умовах переходу до ринкових відносин сутність колективного договору будується на двох засадах: 1) на ідеї управлінської суверенності організації у сфері праці, здійснюваної її главою; 2) на участі профспілок у регулюванні трудових, соціально-економічних і професійних відносин між роботодавцем та працівниками. Крім того, автор зауважує, що колективний договір як правовий акт стає основним різновидом соціально-партнерського регулювання відносин безпосередньо в організаціях і є формою участі трудових колективів у правовому регулюванні праці працівників, у створенні локальних норм трудового права і в управлінні підприємством [183, с.70].

Отже, підсумовуючи сказане, вважаємо за доцільне закріпити визначення правової категорії «колективний договір» у проєкті Трудового кодексу України в наступній редакції: «колективний договір – це форма соціального партнерства, виражена локальним нормативно-правовим актом, що засвідчує двосторонню

угоду між роботодавцем і трудовим колективом (в особі їх представників), яка базується на взятих взаємних зобов'язаннях сторін і законодавчих гарантіях у сфері регулювання організаційно-управлінських, трудових і соціально-економічних правовідносин.

Виходячи з даного розуміння колективного договору, можна виділити його основні ознаки: 1) колективний договір є формою соціального партнерства на двосторонній основі; 2) укладається на локальному рівні; 3) є локальним нормативно-правовим актом, актом соціального партнерства; 4) містить зобов'язання, правила поведінки, установлені самостійно сторонами договору в межах своєї компетенції; 4) є формою безпосередньої участі трудових колективів у правовому регулюванні праці працівників, у створенні локальних норм трудового права і в управлінні підприємством; 5) відображає участь профспілок у регулюванні трудових, соціально-економічних і професійних відносин між роботодавцем та працівниками; 6) конкретизує діюче трудове законодавство з врахуванням галузевої специфіки та умов праці на підприємстві, в установі, організації; 7) вирішує питання регулювання трудових відносин, які не врегульовані чинним законодавством; 8) регулює трудові, соціально-економічні та організаційно-управлінські правовідносини; 9) метою укладення колективного договору є соціальний захист найманих працівників, сприяння покращенню умов їх праці, розширення їх прав, узгодження інтересів сторін тощо.

Як бачимо, колективні договори мають велике значення, особливо в гірничодобувній промисловості, де працівники потребують високого рівня соціально-економічної захищеності, зважаючи на важкі, шкідливі й небезпечні умови їх праці. На нашу думку, значення колективних договорів у регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості виражається в наступному: 1) з юридичної точки зору – заповнення локальними нормами прогалин трудового законодавства чи його доповнення; 2) з соціально-економічної точки зору – підвищення гарантій трудових прав працівників, покращення умов праці, рівня охорони праці тощо; 3) з етико-психологічної точки зору – сприяє формуванню корпоративної культури та етики, розвитку

традицій підприємства, є засобом виховного та дисциплінарного впливу; 4) з організаційно-управлінської точки зору – орієнтований на вдосконалення виробництва, організації праці, підвищення рівня продуктивності праці та якості продукції, досягнення стабільності й балансу інтересів у взаємовідносинах сторін тощо.

Досліджуючи проблематику колективного договору в гірничодобувній сфері, слід звернути увагу, що він укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи, а також в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів (ст.2 Закону України «Про колективні договори й угоди») [173]. Проте, на нашу думку, з даної норми закону не є очевидною обов'язковість укладання колективного договору, на що неодноразово звертається увага в наукових колах (Н. Б. Болотіна, О. О. Білоус, В. С. Венедіктов, І. О. Лосиця, Г. І. Чанишева та ін.). Тому вважаємо доцільним викласти п.1 ст. 2 Закону в наступній редакції: «Колективний договір обов'язково укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи».

Як вже відмічалось вище, колективний договір укладається між роботодавцем і одним/кількома профспілковими органами, і його положення поширюються на всіх працівників підприємства незалежно від того, чи є вони членами профспілки, будучи обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників. При цьому умови, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів. У цілому ж зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції та охоплює взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, зокрема щодо: 1) змін в організації виробництва і праці; 2) нормування і оплати праці; 3) встановлення гарантій, компенсацій, пільг; 4) режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; 5) умов і охорони праці; 6) забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного

обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників та ін. [173].

Згідно з ст. 9 Закону України «Про колективні договори та угоди» колективний договір набирає чинності з дня його підписання або з дня, зазначеного у ньому, а після закінчення строку дії продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний [173]. Проте вважаємо доцільним законодавчо закріпити строк укладання колективного договору – 3 роки (як, наприклад, практикується в Естонії, Білорусі, Російській Федерації тощо), а також максимальний термін укладання нового договору при закінченні строку дії попереднього – 6 місяців з метою запобігання зволіканню та ухиленню від укладання колективного договору.

Слід відмітити, що укладенню колективного договору передують колективні переговори. Будь-яка із сторін не раніш як за 3 місяці до закінчення строку дії колективного договору або у строки, визначені ним, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Друга сторона протягом 7 днів повинна розпочати переговори. При цьому порядок ведення переговорів визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом. Відповідно утворюється робоча комісія з представників, обраних сторонами. Так, сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів та зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Після цього робоча комісія готує проект колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузі, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом. Для врегулювання можливих розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури і, якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів [2, 173].

Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. У разі якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу. Зміни і доповнення до колективного договору протягом його дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором.

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. Для цього сторони, що підписали колективний договір, угоду, щорічно в строки, передбачені колективним договором, угодою, звітують про їх виконання. При цьому важливо зауважити, що на осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади [173].

Отже, основними етапами укладання та виконання колективного договору в гірничодобувній промисловості є наступні: 1) повідомлення про початок колективних переговорів; 2) початок колективних переговорів і оформлення його порядку відповідним протоколом; 3) утворення робочої комісії для ведення переговорів; 4) переривання переговорів з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних; 5) примирні процедури і складання протоколу розбіжностей; 6) продовження переговорів для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів; 7) підготовка проекту колективного договору з урахуванням пропозицій сторін; 8) обговорення проекту колективного договору в трудовому колективі; 9) винесення проекту

колективного договору на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу; 10) прийняття рішення, яке оформлюється відповідним протоколом; 11) завершення колективних переговорів, підписання сторонами колективного договору і набрання його чинності; 12) виконання колективного договору; 13) контроль за виконанням й притягнення до відповідальності у разі порушення або невиконання його умов шляхом початку колективного трудового спору; 14) внесення змін і доповнень у передбаченому законодавством порядку.

Так, наприклад, конференцією трудового колективу ПАТ «ПівнГЗК» був прийнятий та затверджений колективний договір на 2012-2013 роки між Публічним акціонерним товариством «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» та спільним представницьким органом первинних профспілкових організацій ПАТ «ПівнГЗК» (чинний). Даний договір містить наступні розділи: 1) загальні положення, обов'язки сторін; 2) оплата і нормування праці; 3) робочий час та час відпочинку; 4) охорона праці і здоров'я працівників, охорона навколишнього середовища; 5) забезпечення продуктивної зайнятості; 6) робота з молоддю; 7) соціальний захист та задоволення духовних потреб; 8) контроль за виконанням колективного договору та відповідальність сторін [184]. Відмітимо, що роботодавець зобов'язався забезпечити рівень мінімального місячного окладу робітника першого розряду з нормальними умовами праці у розмірі не менше 105% мінімальної заробітної плати, а розмір заробітної плати некваліфікованого працівника за повністю виконану норму часу в нормальних умовах праці не нижче фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, що відповідає умовам Галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України на 2011-2012 роки (чинна) [119].

Також були взяті зобов'язання: 1) проводити оплату за вимушені простой, які мали місце не з вини працівника після одержання ним наряду на виконання робіт, в розмірі 100 відсотків встановленого працівникові окладу; 2) заохочувати працівників – ювілярів при досягненні ними 50, 55 та 60 років, і жінок у 45 років, в розмірі 300 гривень на підставі розпорядження по структурному підрозділу; 3) заохочувати працівників, згідно з

наказом генерального директора Товариства, узгодженого з головою профспілкового комітету первинної профспілкової організації ПМГУ ПАТ «ПівнГЗК», грошовою винагородою за результатами роботи комбінату у розмірі: – за 1 півріччя до Дня працівників металургійної та гірничодобувної промисловості – не менше 100 гривень; – за 11 місяців до Нового року – не менше 250 гривень; 4) заохочувати працюючих голів родин (династій) до Дня заснування комбінату згідно з Положенням «Про присвоєння звання трудова родина (династія) ПАТ «ПівнГЗК»; 5) заохочувати за вагомий внесок у розвиток виробництва та високопродуктивну працю працівників Товариства шляхом вручення цінних подарунків або грошової премії тощо.

Варто зазначити, що даним договором передбачено за узгодженням між працівником і роботодавцем надавати відпустку без збереження заробітної плати у випадках: – дня народження працівника – 1 календарний день; – переїзду на інше місце проживання – до 3 календарних днів; – проведів членів сім'ї, які вперше призиваються до лав Збройних сил України – до 2 календарних днів; – одруження дітей працівника – до 7 календарних днів; – батькам першокласників – 1 календарний день першого вересня; – батькам учнів старших випускних класів – 1 календарний день на випускний вечір. Крім того, передбачено надавати працівникам, згідно з їхніми заявами, за рахунок коштів Товариства додатково, понад встановлені законодавством, оплачувані відпустки за сімейними обставинами: – у разі народження дитини (батькові) – 1 календарний день (не пізніше 2 місяців з дня народження дитини); – у разі смерті рідних по крові або шлюбу (батька, матері, чоловіка, жінки, дітей) – 3 календарні дні (впродовж одного місяця з дня смерті при наданні копії свідоцтва про смерть, завіреної в канцелярії комбінату та документів, що підтверджують родинні стосунки) [184].

Також відмітимо, що колективний договір закріплює обов'язок видачі працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими умовами праці, безкоштовно молоко по 0,5 літра в зміну або інші рівноцінні продукти; забезпечення в структурних підрозділах щомісячну видачу мила по 200 грамів на кожний умивальник; своєчасного забезпечення придбання, комплектування,

видачі за призначенням, прання, зберігання, сертифікованого спеціального одягу та взуття, засобів індивідуального захисту та ін. Визначений обсяг професійного навчання працівників в кількості не менше 200 чол. із загальними витратами коштів на ці цілі не менше 100 тис. грн. на рік.

Цікаво відмітити, що з метою покращення добробуту родини, колективним договором передбачено одноразову допомогу працівницям Товариства, які відпрацювали у Товаристві не менше одного року, при народженні дитини в розмірі: I дитини – 2000 гривень; II дитини – 2500 гривень; III дитини – 3000 гривень. При народженні наступних дітей допомогу надавати з розрахунку додатково 500 гривень на кожну народжену дитину. Крім того, забезпечується фінансування заходів на придбання новорічних подарунків для дітей (віком до 16 років) працівників Товариства, непрацюючих ветеранів праці, пенсіонерів, які звільнилися на пенсію на комбінаті, працівників, загиблих на виробництві [184].

Як бачимо, колективний договір є соціально спрямованим, містить підвищені гарантії та компенсації для працівників даного підприємства гірничодобувної промисловості у порівнянні із законодавчо встановленими. Проте на практиці не завжди проголошені сторонами зобов'язання виконуються. Наприклад, на підприємстві ДП «Львіввугілля», згідно з актом перевірки виконання Колдоговору в 2012р., із 218 пунктів Колдоговору було виконано лише 186. Проблемним залишається виконання пунктів щодо забезпечення гірників ЗІЗ та спецодягом, виплати коштів на культурно-масову роботу та оздоровлення тощо. Невиконанні вже 10 років норми закону, згідно з якими відпускні повинні виплачуватися за 3 дні до відпустки та ін. [185]. На підприємствах ПАТ «Запорізький завод феросплавів», ПАТ «Орджонікідзевський гірничо-збагачувальний комбінат», ПАТ «Марганецький ГЗК», ПАТ «Нікопольський завод феросплавів» не виконується норма встановлення тарифу 1 розряду на рівні 105% мінімальної зарплати. Деякі колективні договори не містять зобов'язань по встановленню тарифу 1 розряду, зобов'язання щодо щорічного росту середньої заробітної плати не менш ніж 18% на базі ефективності виробництва згідно з Галузевою угодою гірничо-металургійного комплексу України тощо [175].

Зважаючи на вище сказане, пропонуємо ряд рекомендацій та заходів з удосконалення колективно-договірного регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості: 1) закріпити визначення правової категорії «колективний договір» у ст. 1 Закону України «Про колективні договори та угоди» і відповідно в проекті Трудового кодексу України; 2) внести зміни до п.1 ст. 2 Закону «Про колективні договори та угоди» з акцентом на обов'язковість укладання колективного договору; 3) законодавчо закріпити строк укладання колективного договору, наприклад 2-3 роки, а також максимальний термін укладання нового договору при закінченні строку дії попереднього, наприклад 6 місяців, з метою запобігання зволіканню та ухиленню від укладання колективного договору; 4) розробити та затвердити Типовий колективний договір в гірничодобувній промисловості, яке б враховувало специфіку галузі та праці в шкідливих і небезпечних умовах і відповідно містило мінімальний обсяг гарантій і зобов'язань щодо соціального захисту, охорони праці, оплати праці та інших аспектів організаційно-управлінських відносин у сфері праці; 5) перейти від застосування антикризових колективних договорів до стратегічно орієнтованих з більш високими соціальними гарантіями для працівників; 6) посилити відповідальність роботодавців, які ухиляються від участі в колективних переговорах, зволікають з укладенням колективного договору, не реагують на вимоги профспілок щодо підвищення соціальних гарантій чи не виконують колективні договори; 7) включити до колективних договорів норми щодо компенсації за затримку заробітної плати (наприклад, на рівні кредитних ставок у комерційних банках) та закріпити механізм/процедуру виплати заборгованості з метою забезпечення своєчасності виплати заробітної плати гірників; 8) налагодити соціальний діалог та взаємодію з контролюючими державними органами за дотриманням трудового законодавства, а також організувати посилений контроль щодо режиму робочого часу, часу відпочинку, охорони праці працівників гірничодобувної промисловості тощо.

Положеннями Кодексу законів про працю України (гл. XII, XIII, ст. 172 та ін.) визначені окремі категорії працівників, для яких закріплені диференційовані норми правового регулювання праці (жінки, молодь, інваліди та ін.), які регламентують особливості укладення трудового договору та його припинення, пільг і переваг в оплаті праці, регулювання робочого часу і часу відпочинку, охорони праці тощо. Проте, не зважаючи на специфіку своєї праці, працівники гірничодобувної промисловості прямо не визначені в даному переліку, хоча гірничодобувна промисловість є однією з найбільш травмонебезпечних галузей, праця у якій повсякчасно пов'язана із впливом шкідливих і небезпечних виробничих факторів, особливо на підземних роботах: загазованості, запиленості, шуму, вібрації, підвищених температур в підземних вибоях і виробках, ризику вибуху тощо. Тому критерієм диференціації правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості є, зокрема, характер її умов праці. Виходячи зі змісту ст. 43 Гірничого закону України, права та соціальні гарантії досліджуваної категорії працівників встановлюються диференційовано залежно від важких умов праці, небезпечних та шкідливих умов праці, особливого характеру праці.

Основні особливості праці в гірничодобувній промисловості полягають у такому: 1) працівниками переважно є повнолітні чоловіки, що обумовлено заборонаю праці осіб молодше вісімнадцяти років (ст. 190 КЗпП) та жінок (ст. 174 КЗпП) на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, крім деяких нефізичних робіт (у т.ч. керівні посади) і робіт із санітарного та побутового обслуговування згідно з Переліком важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (Наказ МОЗ від 29.12.1993 № 256); 2) трудова функція працівників реалізовується у галузях гірничодобувної промисловості (паливодобувна,

рудодобувна, видобуток мінеральної сировини та ін.), у галузях, пов'язаних із розвідуванням родовищ корисних копалин, їх видобутком із надр землі та збагаченням, гірничорятувальними роботами, гірничим наглядом тощо; 3) роботам у цій сфері характерні шкідливі або небезпечні умови праці (або потенційно шкідливі та небезпечні) та мають високий клас професійного ризику.

Підставами встановлення особливостей праці працівників гірничодобувної промисловості є результати атестації робочих місць за умовами праці відповідно до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці (Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.92 р. № 442). Атестаційна комісія складає перелік робочих місць, що підлягають атестації, визначає обсяг досліджень шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища та організовує їх проведення. Крім того, Постановами Кабінету Міністрів України від 21.02.01 №163 та від 17.11.1997 р. № 1290 було затверджено відповідно Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня за результатами атестації робочих місць, і Список виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці.

Працівниками гірничодобувної промисловості є фізичні особи, які згідно з укладеним трудовим договором (контрактом) з роботодавцем (власником або адміністрацією гірничого підприємства, установи, організації) здійснюють трудову функцію та відповідні посадові обов'язки у галузях гірничодобувної промисловості (паливодобувна, рудодобувна, видобуток мінеральної сировини та ін.), пов'язаних, зокрема, із розвідуванням родовищ корисних копалин, їх видобутком з надр землі та збагаченням, гірничорятувальними роботами, гірничим наглядом у відповідності до встановлених законодавством вимог та обмежень.

Критеріями, що визначають працю працівників гірничодобувної промисловості, є наступні: 1) здійснення трудової функції, безпосередньо пов'язаної з геологічним вивченням родовищ корисних копалин, проектуванням, будівництвом (реконструкцією), експлуатацією, ліквідацією аварій та ліквідацією або

консервацією підприємств із видобутку та переробки корисних копалин, а також проведенням гірничих робіт (кріплення та підтримка гірничих виробок і виймання гірничих порід, розвідування родовищ корисних копалин, їх видобуток із надр землі та збагачення тощо); 2) праця на посаді, включеній до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників гірничодобувної промисловості й Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці; 3) важкість, шкідливість або небезпечність умов праці, підтверджена результатами атестації робочого місця за умовами праці; 4) ризик спричинення шкоди здоров'ю працівника (травматизм, професійні захворювання, летальні випадки); 5) вік від 18 до 60 років; 6) стать – переважно чоловіча; 7) наявність відповідної освіти згідно з вимогами трудового законодавства й Гірничого Закону України та ін.

Працівників гірничодобувної промисловості слід класифікувати на такі види: 1) залежно від умов і характеру праці: – зайняті на важких роботах і роботах з небезпечними та (або) шкідливими умовами праці; – зайняті на роботах з особливим характером праці, шкідливими та важкими умовами праці; – працюючі в нормальних (оптимальних, допустимих) умовах праці; 2) відповідно до характеру виконуваної трудової функції: керівники, професіонали, фахівці, робітники; 3) за рівнем показників шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу: – ті, які працюють в оптимальних умовах; – у допустимих; – у шкідливих; у небезпечних умовах; 4) за способом видобутку корисних копалин: працівники на підземних, підводних, поверхневих чи комбінованих роботах; 5) за стадією процесу видобутку корисних копалин: зайняті на підготовчих роботах працівники, безпосередньо пов'язані з видобутком, на завершальних роботах, гірничорятувальних роботах тощо; 6) за галуззю гірничодобувної промисловості: працівники газової, нафтової, вугільної, рудної та інших галузей; 7) за статтю: працівники-чоловіки та працівники-жінки; 8) за віком: молоді працівники, працівники передпенсійного віку, пенсійного віку і т.п.; 9) за досвідом роботи (стажем): без стажу, зі стажем від 1 до 4 років, від 5 до 9 років, від 10 до 19 років, 20 років і більше; 10) за освітою: з повною

вищою, неповною вищою, спеціальною (професійно-технічною) та повною загальною освітою тощо.

Правове регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості в Україні здійснювалось за такими основними етапами: 1) правове регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості за часів козацько-гетьманської доби (XV-XVIII ст.) – врегулюванню підлягали не стільки питання організації та охорони праці, скільки проблеми виділення земель під видобуток та користування надрами; 2) правове регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості у XVIII ст. – XIX ст. – бурхливий розвиток гірництва та його правове упорядкування, пов'язане з утворенням спеціальних гірничих управлінських та наглядових органів, становленням гірничого законодавства; 3) правове регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості у XIX ст. – розвиток напрямку промислової безпеки та охорони праці в ході правового регулювання праці працівників гірничодобувної сфери, утворення спеціальних гірничих органів для забезпечення промислової безпеки, охорони праці та дотримання робітничого законодавства; 4) правове регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості початку XX ст. – 90 рр. XX ст. – становлення спеціального трудового законодавства у сфері правового регулювання праці працівників гірничодобувної сфери, орієнтованого на створення безпечних умов праці, гарантій праці, страхування від нещасних випадків, заборону праці дітей і жінок на важких і небезпечних роботах, установлення 6-тигодинного робочого дня для працівників гірничодобувної промисловості, прийняття перших кодифікованих актів тощо; 5) сучасний етап правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості з 1991 р. і до сьогодні – розвиток та вдосконалення українського загального трудового законодавства та спеціального законодавства з регулювання праці працівників гірничодобувної сфери з урахуванням міжнародних та європейських норм і стандартів у досліджуваній сфері.

У процесі розвитку правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості в Україні були сформовані наступні його складові: 1) загальні норми трудового права, у тому числі з промислової безпеки та охорони праці; 2) спеціальні

норми трудового права, що регулюють виключно працю працівників гірничодобувної сфери, у тому числі спеціальні нормативні акти з охорони праці; 3) спеціальні норми про працю жінок, неповнолітніх осіб тощо.

Єдність і диференціація правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості полягає у комплексному впливі об'єктивних і суб'єктивних факторів, які визначають особливості праці працівників гірничодобувної промисловості й відповідно обумовлюють прийняття спеціальних нормативно-правових актів.

Основними критеріями диференціації правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості є: 1) об'єктивні: територіальне розташування, природно-кліматичні умови, галузева приналежність, важкі, шкідливі й небезпечні умови праці та ін.; 2) суб'єктивні: стать (жінки, чоловіки), вік (неповнолітні, повнолітні), сімейний стан, освітньо-кваліфікаційний рівень, досвід роботи (трудоий/ страховий стаж), технічне оснащення робочого місця тощо. У комплексі зазначені вище критерії визначають особливості праці працівників гірничодобувної промисловості, які закріплюються в спеціальних нормах трудового права.

Аналіз досвіду правового регулювання праці в гірничодобувній промисловості обґрунтовує необхідність здійснення наступних заходів: 1) гармонізації національної нормативної бази з положеннями Конвенції МОП № 45 «Про застосування праці жінок на підземних роботах в шахтах будь-якого роду» від 21.06.1935 р., де повністю забороняється праця жінок незалежно від віку на будь-яких підземних роботах у шахті; ст. 5 Конвенції МОП № 176 щодо збирання і публікування статистичних даних про нещасні випадки, професійні захворювання і небезпечні події на гірничих підприємствах, ст.ст 7, 10 Конвенції МОП № 176, ст.ст. 3-8 Директиви Ради 92/104/ЄС відносно закріплення обов'язків власника (керівника) гірничого підприємства та ін.; 2) перевірки Гірничого закону України на узгодження положень з вимогами ратифікованих Конвенцій МОП та Директив ЄС; 3) систематизації спеціального трудового законодавства в гірничодобувній сфері, чітко прописуючи обов'язки, права та

відповідальність працівників і роботодавців в Гірничому Законі України, у тому числі щодо затримки заробітної плати, порушень умов колективного договору, інформування про шкідливі умови праці і т.п.; 4) виконання вимоги ст. 9 Конвенції МОП № 176 щодо реального інформування працівників щодо небезпек, пов'язаних з їхньою роботою шляхом підвищення дисциплінарної відповідальності керівників (до звільнення з посади); 5) удосконалення Правил безпеки у вугільних шахтах, враховуючи положення Додатку «Мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я» Директиви Ради 92/104/ЄС (оснащення робочих місць, приміщень для відпочинку тощо); 6) здійснення ранжування в проекті Трудового кодексу вимог щодо допустимого віку і досвіду працівника залежно від посади й виду небезпечних, шкідливих робіт; 7) законодавчого закріплення переліку гірничих професій, на яких дозволяється використання праці жінок та ін.

Сутність трудового договору в гірничодобувній промисловості України полягає у єдності наступних взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих аспектів: 1) це угода між працівником гірничодобувної промисловості і власником гірничодобувного підприємства (або його уповноваженою особою), за якою працівник зобов'язується виконувати трудову функцію, визначену цією угодою відповідно до кваліфікаційних характеристик професій працівників гірничодобувної промисловості й внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства – забезпечувати належні безпечні умови праці й виплачувати заробітну плату згідно зі схемою посадових окладів працівників гірничодобувної промисловості у відповідності до чинного законодавства, колективних договорів і угод; 2) це юридичний факт виникнення та існування трудових правовідносин у сфері гірничодобувної промисловості; 3) це джерело суб'єктивних прав, обов'язків і відповідальності роботодавців і працівників гірничодобувної промисловості; 4) це одна з форм реалізації та гарантія права на працю.

Змістом трудового договору в гірничодобувній промисловості є комплекс умов праці, що обумовлюють взаємні права та обов'язки роботодавців і працівників гірничодобувної промисловості, а саме: 1) законодавчо встановлені умови праці

(дисциплінарна відповідальність, розмір мінімальної оплати праці, законодавчий мінімум тривалості відпустки, законодавчо встановлена максимальна тривалість робочого дня, обмеження застосування праці жінок на підземних роботах тощо); 2) істотні (обов'язкові) умови праці працівників гірничодобувної промисловості: – трудова функція (роботу на посаді відповідно до переліку посад і професій гірничодобувної промисловості, штатного розкладу, спеціальності з вказівкою кваліфікації); – режим робочого часу і часу відпочинку (скорочений режим робочого дня, додаткова щорічна відпустка та ін.); – умови оплати праці (розмір тарифної ставки або посадового окладу працівника, доплати, надбавки тощо); – умови з охорони праці; – види компенсацій, встановлені працівникам за роботу на важких роботах, із шкідливими і небезпечними умовами праці та ін.; 3) додаткові (факультативні) умови праці працівників гірничодобувної промисловості: – житлове забезпечення працівників гірничодобувної промисловості; – особливості здобуття освіти; – умови оздоровлення; – підтримка сім'ям шахтарів, що постраждали на виробництві та інші додаткові умови та ін.

Основними етапами прийняття на роботу працівників гірничодобувної сфери є: 1) подача власноруч написаної заяви про прийняття на роботу з представленням всіх необхідних документів (паспорт, документ про стан здоров'я, документ про освіту, трудова книжка, особовий листок, довідка про присвоєння ідентифікаційного номеру, свідоцтво про загальнообов'язкове пенсійне страхування та ін.); 2) з'ясування обмежень на виконання майбутньої роботи (вік до 18 років, жіноча стать, неналежний стан здоров'я чи освітньо-кваліфікаційний рівень, недостатній стаж роботи тощо); 3) погодження умов трудового договору (основних і додаткових), візування посадових осіб і резолюція роботодавця на заяві працівника (бухгалтерія, відділ охорони праці і т.п.); 4) укладання трудового договору, видання роботодавцем наказу (розпорядження) про зарахування працівника на роботу, пред'явлення працівникові наказу під особистий підпис; 5) повідомлення про прийняття працівника на роботу до органів Державної фіскальної служби за місцем обліку; 6) внесення запису про прийняття на роботу в трудову книжку,

ознайомлення працівника із записом під підпис; 7) визначення працівникові робочого місця та забезпечення необхідними засобами, роз'яснення працівникові умов праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих факторів та можливих наслідків їх впливу на здоров'я працівника, пільг та компенсацій за таку роботу (під підпис); 8) ознайомлення з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором, проведення інструктажу з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони (під підпис); 9) період випробування, якщо це передбачено трудовим договором, і така умова міститься в заяві працівника і наказі по підприємству; 10) розірвання трудового договору, якщо протягом строку випробування встановлена невідповідність працівника, або в разі успішного проходження випробувального терміну – початок роботи на посаді й здійснення трудової функції.

Особливості проходження даних етапів для працівників, зокрема, гірничодобувної сфери полягають у наступному: 1) обов'язковій перевірці відповідності працівника майбутній посаді за віком, статтю, станом здоров'я, освітньо-кваліфікаційним рівнем, стажем роботи (переважно здорові повнолітні чоловіки, на керівні посади – з вищою освітою та стажем роботи, на посади робітників – стаж не є обов'язковим, здобуття освіти допускається на підприємстві тощо); 2) виконання спеціальних вимог, які встановлені до керівників, професіоналів, фахівців і робітників загальних професій працівників підприємств гірничодобувної промисловості (відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень і стаж роботи залежно від посади); 3) обов'язкова письмова форма трудового договору; 4) обов'язкове роз'яснення працівникові умов праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих факторів та можливих наслідків їх впливу на здоров'я працівника, пільг та компенсацій за таку роботу; 5) обов'язкове забезпечення відповідними засобами індивідуального захисту тощо.

До істотних (обов'язкових) умов трудового договору в гірничодобувній промисловості слід відносити: 1) трудову функцію (роботу на посаді відповідно до переліку посад і професій гірничодобувної промисловості, штатного розкладу, спеціальності з вказівкою кваліфікації); 2) режим робочого часу і часу відпочинку

(скорочений режим робочого дня, додаткова щорічна відпустка та ін.); 3) умови оплати праці (розмір тарифної ставки або посадового окладу працівника, доплати, надбавки тощо); 4) умови з охорони праці; 5) види компенсацій, встановлені працівникам за роботу на важких роботах, із шкідливими і небезпечними умовами праці та ін.

Особливості основних умов трудового договору працівників гірничодобувної сфери полягають у наступному: 1) визначення важких, шкідливих, небезпечних і особливих умов праці за результатами атестації робочих місць; 2) скорочена тривалість робочого тижня для категорій працівників, що працюють у важких, шкідливих і небезпечних умовах праці, на підземних роботах (до 36 год., як правило, 30 або 35 год. при 6-тигодинній або 7-мигодинній тривалості робочого дня залежно від посади); 3) повна тривалість робочого тижня (40 год. при 8-годинному робочому дні) для більшості працівників шахтоуправління; 4) додаткова щорічна відпустка за працю у шкідливих і небезпечних умовах тривалістю до 35 днів залежно від посади; 5) тарифна ставка робітника першого розряду з нормальними умовами праці в гірничодобувній промисловості встановлюється в розмірі, як правило, від 105% до 130% мінімальної заробітної плати; 6) передбачено безкоштовне проходження попереднього та поточного медогляду (за рахунок роботодавця), інші пільги та компенсації; 7) підвищені вимоги щодо охорони праці тощо.

Додаткові умови трудового договору в гірничодобувній промисловості мають включати: 1) житлове забезпечення працівників гірничодобувної промисловості; 2) особливості здобуття освіти; 3) умови оздоровлення; 4) підтримку сім'ям шахтарів, що постраждали на виробництві та інші додаткові умови. Специфіка додаткових умов трудового договору працівників гірничодобувної промисловості полягає у встановленні підвищеного рівня соціального захисту для даної категорії працюючих, особливо на підземних роботах та при настанні випадків виробничого травматизму чи професійних захворювань.

Робочий час у гірничодобувній промисловості – це проміжок часу, протягом якого працівник гірничодобувного підприємства відповідно до чинного законодавства, умов колективного

договору, трудового договору й правил внутрішнього трудового розпорядку зобов'язаний виконувати визначену трудову функцію. Час відпочинку працівника гірничодобувної промисловості – це проміжок часу, який згідно з законодавством, умовами колективного та трудового договорів, правил внутрішнього трудового розпорядку встановлюється для забезпечення відновлення працездатності працівника і який він має право використовувати на власний розсуд, не виконуючи при цьому визначену трудову функцію.

Особливості регулювання робочого часу працівників гірничодобувної промисловості полягають у наступному: 1) диференціація тривалості робочого тижня та робочого дня залежно від категорій посад: – для працівників, які здійснюють трудову діяльність у важких, шкідливих і небезпечних умовах праці – скорочена (як правило, 30 год. при 6-тиденному робочому дні, 35 год. при 7-мигодинному робочому дні, у будь-якому випадку не більше 36 год. на тиждень), для керівників та інших адміністративних посад в шахтоуправлінні – нормальна (40 год. при 8-мигодинному робочому дні, менше 40 год. для окремих категорій – лікарів, телефоністів тощо); 2) конкретна скорочена тривалість робочого часу встановлюється згідно з Переліком виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня; 3) шкідливість, небезпечність умов праці, що дає право на особливий (скорочений) режим робочого часу, устанавлюється за результатами атестації робочого місця та ін.

З метою вдосконалення правового регулювання робочого часу і часу відпочинку необхідно висвітлити особливості робочого часу та часу відпочинку працівників, зокрема, гірничодобувної промисловості, що містяться в низці розглянутих нормативно-правових актах, в одному документі – Гірничому законі України та прийняти окреме Положення про особливості режиму робочого часу та часу відпочинку працівників гірничодобувної промисловості тощо.

Система оплати праці в гірничодобувній промисловості – це комплекс взаємопов'язаних відносин правового, фінансового, соціально-економічного, психологічного та іншого характеру, які

реалізуються за допомогою відповідних норм, методів, форм, інструментів з приводу нарахування та виплати, як правило, грошової винагороди, виплачуваної роботодавцем працівникам за виконуваними ними трудову функцію згідно з чинним законодавством, умовами колективного та трудового договору, галузевих та інших актів соціального партнерства з урахуванням специфіки та умов праці в гірничодобувній сфері.

В гірничодобувній сфері, зокрема на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, встановлюється підвищена оплата праці. Основою організації оплати праці є тарифна система, за допомогою якої формується та диференціюється заробітна плата залежно від складності робіт та кваліфікації працівників. Тарифна сітка (схема посадових окладів) складається на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, і міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. Фонд заробітної плати складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Основними формами оплати праці на гірничодобувних підприємствах є відрядна, погодинна та акордна.

Систему оплати праці працівників гірничодобувної промисловості слід удосконалювати за такими напрямками: 1) затвердити на законодавчому рівні окремою постановою Кабінету Міністрів України Перелік (Список) важких робіт, робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, на яких встановлюється підвищена оплата

праці; 2) узгодити норми Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці» та Галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України щодо мінімальної тарифної ставки робітника першого розряду на рівні 130% мінімальної заробітної плати; 3) посилити розмежування складності й умов праці в тарифній сітці за видами робіт, за професійною кваліфікацією, а також за конкретними робочими місцями; 4) враховувати засоби мотивації при розробці міжкваліфікаційних співвідношень та посадових окладів; 5) розширювати обсяг погодинної оплати праці, що не залежить від обсягу видобутку корисних копалин, з метою підвищення безпеки та обережності на підземних роботах тощо.

Факторами незадовільного стану охорони праці, виробничої гігієни та промислової безпеки праці в гірничодобувній промисловості: 1) специфічні й складні гірничо-геологічні умови праці, особливо на підземних роботах; 2) шкідливі умови праці; 3) застарілий фонд основних засобів (обладнання, устаткування, споруди, будівлі, транспортні засоби тощо), що в більшості випадків не відповідає сучасним технічним нормативам експлуатації; 4) низька ефективність систем вентиляції, охолодження, дегазації, протипаварійного захисту і т.п.; 5) недостатність і неефективність засобів індивідуального захисту; 6) недосконалість нормативно-правового регулювання охорони праці в гірничодобувній промисловості, державного нагляду й контролю в даній сфері; 7) низький рівень дисципліни праці працівників гірничодобувної промисловості; 8) низька якість навчання з охорони праці; 9) недостатність і/або несвоєчасна поінформованість про шкідливі й небезпечні умови праці та ін.

Регулювання охорони праці в гірничодобувній промисловості полягає в реалізації системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів, у тому числі розробці й використанні відповідних інструментів, механізмів, засобів, орієнтованих на забезпечення такого стану умов праці, за якого вплив на працівників шкідливих та небезпечних виробничих факторів буде максимально нейтралізовано (або зведено до рівня, що не перевищує граничнодопустимих значень) для збереження життя, здоров'я і

працездатності працівників у процесі їх трудової діяльності в гірничодобувній промисловості.

Особливостями регулювання охорони праці працівників гірничодобувної промисловості є наступні: 1) розробка, запровадження та контроль за дотриманням численних специфічних нормативно-правових актів з охорони праці (НПАОП), їх перегляд та вдосконалення; 2) розробка і реалізація заходів із зведення до мінімуму впливу шкідливих і небезпечних виробничих факторів гірничодобувної промисловості (підвищені температури, загазованість, запиленість, небезпека вибухів та ін.), поліпшення гірничо-геологічних умов праці, особливо на підземних роботах, засобів індивідуального захисту, вентиляції, охолодження, дегазації, протиаварійного захисту і т.п., оновлення застарілого обладнання, устаткування, транспортних засобів відповідно до норм охорони праці тощо; 3) встановлення в НПАОП в гірничодобувній сфері підвищеної відповідальності сторін трудового договору із дотримання заходів з охорони праці, правил безпеки і поведіння під час аварійних і незвичайних ситуацій; 4) посилена охорона праці жінок – заборона праці жінок в гірничодобувній сфері згідно з Переліком важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок; 5) посилена охорона праці молоді – заборона залучення до робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на підземних роботах осіб, молодших 18 років; 6) обов'язкове державне соціальне страхування працівників гірничодобувної сфери від нещасного випадку на виробництві та професійних захворювань; 7) організація проведення медичних оглядів, навчання і перевірки знань з охорони праці, інструктажів, одержання дозволів на виконання відповідних робіт тощо; 8) забезпечення гірників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту залежно від посади й виконуваних робіт; 9) видача гірникам мила, миючих та знешкоджуючих засобів; молока або інших рівноцінних харчових продуктів, а на роботах з особливо шкідливими умовами праці забезпечення лікувально-профілактичного харчування; 10) проведення постійної роботи з інформування працівників щодо шкідливих і небезпечних умов праці, норм і правил охорони

праці, відповідних прав і обов'язків, у тому числі в трудовому та колективному договорах та ін.

Назву глави 1 книги 6 «Соціальний діалог» проекту Трудового кодексу України доцільно замінити на «Соціальне партнерство» та законодавчо закріпити правову категорію «соціальне партнерство» на рівні з правовою категорією «соціальний діалог» у ст. 341 проекту Трудового кодексу України в наступній редакції: «соціальне партнерство – це комплекс організаційно-управлінських (колективних) правовідносин між суб'єктами соціального діалогу відповідного рівня в процесі їх взаємодії з метою забезпечення балансу інтересів та прийняття узгоджених рішень, реалізації та захисту прав і свобод, дотримання державних гарантій у соціально-економічній та трудовій сфері». Крім того, з положеннями прийнятого Трудового кодексу мають узгоджуватися й чинні нормативно-правові акти, тому слід внести аналогічні зміни й у Закон України «Про соціальний діалог», змінюючи його назву на «Про соціальне партнерство».

Соціальне партнерство в гірничодобувній галузі є системою організаційно-управлінських правовідносин між суб'єктами гірничодобувної промисловості відповідного територіального рівня з приводу ведення колективних переговорів з укладання колективних договорів, галузевих і територіальних колективних угод задля захисту прав і інтересів особливої категорії працівників гірничодобувної сфери при їх узгодженні з інтересами роботодавців і держави.

Суб'єктами соціального партнерства в гірничодобувній сфері є: 1) на галузевому рівні є всеукраїнські галузеві профспілки, їх об'єднання, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців гірничодобувної галузі; відповідні центральні органи виконавчої влади; 2) на територіальному рівні – профспілки, організації роботодавців, їх об'єднання у сфері гірничодобувної промисловості, місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Колективна угода в гірничодобувній галузі є однією з основних форм соціального партнерства в гірничодобувній галузі, важливим джерелом трудового права й безпосередньо нормативно-правовим актом, який приймається на визначений строк

для врегулювання соціально-економічних, трудових, колективних, організаційно-управлінських правовідносин між працівниками та роботодавцями гірничодобувної сфери, їх об'єднаннями та державою в особі уповноважених органів влади на національному, галузевому, територіальному й локальному рівні.

Основними етапами укладання та виконання галузевих і територіальних угод у гірничодобувній промисловості є наступні: 1) повідомлення про початок колективних переговорів; 2) початок колективних переговорів; 3) утворення робочої комісії для ведення переговорів; 4) переривання переговорів з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних; 5) примирні процедури і складання протоколу розбіжностей; 6) продовження переговорів для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів; 7) підготовка проекту угоди з урахуванням пропозицій сторін; 8) прийняття рішення, яке оформлюється відповідним протоколом; 9) завершення колективних переговорів, підписання сторонами угоди і набрання нею чинності; 10) повідомна реєстрація галузевих і територіальних угод, Мінсоцполітики України; 11) виконання угоди; 13) контроль за виконанням угоди й притягнення до відповідальності у разі порушення або невиконання умов угоди; 14) внесення змін і доповнень у передбаченому законодавством порядку.

Відмінності між галузевими та територіальними угодами в гірничодобувній промисловості виявляються в їх особливостях: 1) норми галузевої угоди поширюються на всі підприємства гірничодобувної галузі, потужності якої розташовані в межах різних територіально-адміністративних одиниць України, а норми територіальної угоди – виключно на підприємства гірничодобувної сфери (та підприємства інших видів економічної діяльності даної території) тієї чи іншої області; 2) заходи з реалізації територіальних угод фінансуються лише з обласних і місцевих бюджетів, галузевих – з державного та ін.; 3) територіальні угоди враховують норми і положення генеральної угоди, галузевих угод як мінімальні і включають положення, що перевищують ці норми з урахуванням особливостей конкретного регіону, галузеві угоди – включають положення з урахуванням специфіки галузі; 4) територіальні угоди передбачають вищий рівень соціальних

стандартів, враховуючи регіональні коефіцієнти прожиткового мінімуму; 5) різний суб'єктний склад тощо.

Основними ознаками колективного договору є: 1) колективний договір є формою соціального партнерства на двосторонній основі; 2) укладається на локальному рівні; 3) є локальним нормативно-правовим актом, актом соціального партнерства; 4) містить зобов'язання, правила поведінки, установлені самостійно сторонами договору в межах своєї компетенції; 4) є формою безпосередньої участі трудових колективів у правовому регулюванні праці працівників, у створенні локальних норм трудового права і в управлінні підприємством; 5) відображає участь профспілок у регулюванні трудових, соціально-економічних і професійних відносин між роботодавцем та працівниками; 6) конкретизує діюче трудове законодавство з врахуванням галузевої специфіки та умов праці на підприємстві, в установі, організації; 7) вирішує питання регулювання трудових відносин, які не врегульовані чинним законодавством; 8) регулює трудові, соціально-економічні та організаційно-управлінські правовідносини; 9) метою укладення колективного договору є соціальний захист найманих працівників, сприяння покращенню умов їх праці, розширення їх прав, узгодження інтересів сторін тощо.

Значення колективних договорів у регулюванні праці працівників гірничодобувної промисловості виражається в наступному: 1) з юридичної точки зору – заповнення локальними нормами прогалін трудового законодавства чи його доповнення; 2) з соціально-економічної точки зору – підвищення гарантій трудових прав працівників, покращення умов праці, рівня охорони праці тощо; 3) з етико-психологічної точки зору – сприяє формуванню корпоративної культури та етики, розвитку традицій підприємства, є засобом виховного та дисциплінарного впливу; 4) з організаційно-управлінської точки зору – орієнтований на вдосконалення виробництва, організації праці, підвищення рівня продуктивності праці та якості продукції, досягнення стабільності й балансу інтересів у взаємовідносинах сторін тощо.

Основними етапами укладання та виконання колективного договору в гірничодобувній промисловості є наступні: 1) повідомлення про початок колективних переговорів;

2) початок колективних переговорів і оформлення його порядку відповідним протоколом; 3) утворення робочої комісії для ведення переговорів; 4) переривання переговорів з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних; 5) мирні процедури і складання протоколу розбіжностей; 6) продовження переговорів для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів; 7) підготовка проекту колективного договору з урахуванням пропозицій сторін; 8) обговорення проекту колективного договору в трудовому колективі; 9) винесення проекту колективного договору на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу; 10) прийняття рішення, яке оформлюється відповідним протоколом; 11) завершення колективних переговорів, підписання сторонами колективного договору і набрання його чинності; 12) виконання колективного договору; 13) контроль за виконанням й притягнення до відповідальності у разі порушення або невиконання його умов шляхом початку колективного трудового спору; 14) внесення змін і доповнень у передбаченому законодавством порядку.

З метою удосконалення колективно-договірного регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості необхідно вжити низку заходів, основними з них є: 1) розмістити на сайті Мінсоцполітики он-лайн реєстр колективних угод, який буде містити перелік всіх чинних угод з відповідними змінами й доповненнями (зараз така інформація розміщується періодично, і єдиний актуальний реєстр відсутній); 2) законодавчо закріпити визначення правових категорій «колективна угода» та «колективний договір» у проекті Трудового кодексу України, а також включити колективну угоду в систему джерел трудового права; 3) внести зміни до п. 1 ст. 2 Закону «Про колективні договори та угоди» з акцентом на обов'язковість укладання колективного договору; 4) законодавчо закріпити строк укладання колективного договору – 3 роки, а також максимальний термін укладання нового договору при закінченні строку дії попереднього – 6 місяців з метою запобігання зволікання та ухилення від укладання колективного договору; 5) розробити та затвердити Типовий колективний договір в гірничодобувній промисловості, який би враховував специфіку галузі та праці в шкідливих і небезпечних умовах і

відповідно містив мінімальний обсяг гарантій і зобов'язань щодо соціального захисту, охорони праці, оплати праці та інших аспектів організаційно-управлінських відносин у сфері праці; 6) з метою перспективного планування розвитку гірничодобувної галузі передбачити в угодах прогнозовані показники економічного і соціального розвитку галузі на відповідний період, визначити відповідальних виконавців заходів щодо їх досягнення, на яких покласти дисциплінарну відповідальність (до звільнення з посади); 7) положення угод та колективних договорів мають містити конкретні зобов'язання сторін, підкріплені правовими нормами й інструментами інституту відповідальності, щоб вони реально забезпечували права та гарантії сторін; 8) перейти від застосування антикризових колективних договорів до стратегічно орієнтованих з більш високими соціальними гарантіями для працівників; 9) передбачити норми щодо обов'язкового систематичного розгляду стану виконання угод суб'єктами соціального партнерства галузі; 10) зобов'язати сторону роботодавців щодо встановлення заробітної плати керівників підприємств в розмірі не більше трикратної величини середньої заробітної плати по підприємствах галузі; 11) включити до колективних договорів норми щодо компенсації за затримку заробітної плати (на рівні кредитних ставок у комерційних банках) та закріпити механізм/процедуру виплати заборгованості з метою забезпечення своєчасності виплати заробітної плати гірників; 12) залучити до укладання угод всі підприємства галузі, підписавши з ними протоколи про приєднання до вже укладених угод; 13) налагодити соціальний діалог та взаємодію з контролюючими державними органами за дотриманням трудового законодавства, а також організувати посилений контроль щодо режиму робочого часу, часу відпочинку, охорони праці працівників гірничодобувної промисловості тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білецький В. С. Мінеральні ресурси та добувна промисловість країн світу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://resource.ukrlife.org/ukraine.htm>
2. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
3. Гірничий Закон України від 06.10.1999 р. № 1127-XIV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1999. – № 50. – Ст.433.
4. Конвенція МОП № 176 «Про безпеку та гігієну праці в шахтах» від 22.06.1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_093
5. Конвенція МОП № 124 «Про медичний огляд молодих людей з метою визначення їхньої придатності до праці на підземних роботах у шахтах і копальнях» від 23.06.1965 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_060
6. Конвенція МОП № 123 «Про мінімальний вік допуску на підземні роботи в шахтах і рудниках» від 22.06.1965 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_061
7. Конвенція МОП № 45 «Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду» від 21.06.1935 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_134
8. Конвенція МОП № 31 «Про обмеження робочого часу у вугільних шахтах» № 31 від 28 травня 1931 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_511
9. Рекомендації МОП № 183 «Щодо безпеки та гігієни праці на шахтах» від 6 червня 1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_018
10. Рекомендації МОП № 125 «Щодо умов праці молодих людей, зайнятих на підземних роботах у шахтах та копальнях» від 23.06.1965 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_076

11. Директива Ради 92/104/ЄЕС від 3 грудня 1992 р. «Про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників гірничодобувних підприємств з підземним і відкритим способами видобування». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/45891>
12. Про підвищення престижності шахтарської праці: Законом України від 02.09.2008 р. № 345-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2008. – № 42-43. – Ст. 293.
13. Наказ Держгірпромнагляду 16 листопада 2004 р. № 257 «Про затвердження Правил безпеки у вугільних шахтах». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0398-10>
14. Словник української мови: [в 11-ти т.] / АН УРСР, Ін-т мовознавства ім. О.О. Потебні; [редкол.: І.К. Білодід (голова) та ін.]. – Київ : Наук. думка, 1970. – 1980. Т.7: Поїхати-Приробляти / [ред.-упоряд.: О. Є. Марцинківська та ін.]. – Київ : Наук. думка, 1976. – 723 с.
15. Рекомендація МОП № 164 щодо безпеки та гігієни праці і виробничого середовища від 22.06.1981 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_075
16. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст.668.
17. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2011. – № 13-14, № 15-16, № 17. – Ст.112.
18. Гóra Н. О. Облік видів економічної діяльності : Підручник. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 392 с.
19. Мала гірнича енциклопедія, т. 1 / За редакцією В. С. Білецького. – Донецьк : Донбас, 2004. – 640 с.
20. Клименко Л. П. Системи технологій : Навчальний посібник / Клименко Л. П., Соловійов С. М., Норд Г. Л. – Миколаїв : Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2007. – 600 с.
21. Іщук С. І. Географія промислових комплексів / С. І. Іщук, О. В. Гладкий. – К. : Знання, 2011. – 375 с.
22. Регіональна економіка: Теорія. Методи. Практика : підручник / С. І. Іщук, О. В. Гладкий; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К. : Знання, 2013. – 447 с.
23. Охорона праці та промислова безпека : Монографія / К. Н. Ткачук, Л. Д. Третьякова, Д. В. Зеркалов, О. І. Полукаров, С. Ф. Каштанов. – К. : Основа, 2014. – 823 с.

24. Мирумян Л. А. Правовое регулирование труда работников химической промышленности / Л. А. Мирумян // диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.05. – М., 2011. – 171 с.
25. Охтиєнко В. М. Шахтар вугільної промисловості: поняття та ознаки // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Випуск 5. Том. 1. – С. 314-320.
26. Андреева І. А. Психологічна характеристика особистості працівників підприємств вугільної промисловості // Наука і освіта. – 2013. – №7. – С. 213-216.
27. Наказ Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29.12.1993 № 256. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>
28. Постанова Кабінету Міністрів України «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» від 01.08.1992 р. № 442. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF>
29. Постанова 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 р. № 163. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/163-2001-%D0%BF>
30. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» від 17.11.1997 р. № 1290. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF>
31. Якубів Р. Д. Класифікація персоналу підприємства: управлінський підхід // Інноваційна економіка. – 2014. – №3 (52). – С. 131-136.
32. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 5. Добувна промисловість. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.jobs.ua/ukr/dkhp/>
33. Наказ Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 2 жовтня 2013 року № 710 «Про внесення змін і доповнень

- до Розділу «Вугільна промисловість» Випуск 5 «Гірничодобувна промисловість» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN92958.html
34. Наказ МОЗ «Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» від 08.04.2014 р. № 248. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14>
35. Жернаков В. В. Трудове право на шляху України до Європи: теоретичні та практичні проблеми / В. В. Жернаков // Часопис Київського університету права. – 2006. – № 2. – С. 115-120.
36. Гайко Г. І. Історія гірництва: підручник / Г. І. Гайко, В. С. Білецький. – К. ; Алчевськ : ВД «Києво-Могилянська академія»; ЛАДО; ДонДТУ, 2013. – 542 с.
37. Гайко Г. І. Гірництво й підземні споруди в Україні та Польщі (нариси з історії) / [Г. Гайко, В. Білецький, Т. Мікось, Я. Хмура]. – Донецьк : Укцентр; Донецьке відділення НТШ; «Редакція гірничої енциклопедії», 2009. – 296 с.
38. Об устройении литейного завода в Донецком уезде при реке Лугани и об учреждении ломки найденного в той стране каменного угля // ПЗС (первое). – Т. XXIII. – № 17408. – С. 815.
39. Пірко В. О. Соляні промисли Донеччини в XVII-XVIII ст. (Історико-економічний нарис і уривки з джерел) / В. О. Пірко, М. В. Литвиновська. – Донецьк : Східний видавничий дім, 2005. – 136 с.
40. Булгаков І. М. Гірничий нагляд в урядовому механізмі на теренах України в XIX – поч. XX ст. // Теорія та практика державного управління. – 2014. – Вип. 1 (44). – С.1-9.
41. Об учреждении Берг-коллегиума для ведения в оном дел о рудах и минералах // ПЗС (первое). – Т. V. – № 3464.
42. Анисимов Е. В. Время петровских реформ. – Л., 1989. – 496 с.
43. Проект Горного Положения // ПЗС. – Т. XXIX (первое). – № 22208. – Ст. 805. – С. 602.
44. Свод учреждений и уставов Горного управления // Собрание законов Российской империи. – Т. VII.

45. О взыскании с рудопрмышленников или завододержателей в случае изувечения мастеровых по причинам худаго устройства рудников // ПСЗ (первое). – Т. XXIX. – № 27 218. – С. 55.
46. Проект Горного Положения // ПСЗ. – Т. XXIX (первое). – № 22208. – Ст. 805. – С. 543.
47. Історія Держгірпромнагляду. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dnopr.gov.ua/index.php/uk/golovna-storinka/istoriya-stvorenyua>
48. О порядке производства горнопрмышленниками подземных работ // СУ. – 1880. – № 62. – Ст. 435.
49. Временные правила об употреблении взрывчатых материалов при горных работах // СУ. – 1887. – № 92. – Ст. 885.
50. О надзоре за благоустройством и порядком на частных горных заводах и промыслах и о найме рабочих на эти заводы и промыслы // ПСЗ (третье). – 1892. – С. 8402.
51. Положение о округе ведомства, правах и обязанностях должностных лиц и установлений местного горного управления // ПСЗ (третье). – 1892. – Ст. 9182.
52. Наказ чинам горного надзора по наблюдению за исполнением законов о рабочих на частных горных промыслах в местностях, на которые распространяется действие Закона 7 июня 1899 // СУ. – 1901. – № 72. – С. 1437.
53. Законы гражданские с разъяснениями Правительствующего Сената и комментариями русских юристов // Составил И. М. Пютрюмов [Книга пятая]. – М., 2004. – 444 с.
54. Хрестоматия по истории государства и права России: учебн. пособие / сост. И. П. Титов. – М., 2005.
55. О введении в действие горного положения Союза ССР: Постановление ЦИК и СНК СССР от 9 ноября 1927 года // СЗ. – 1927. – № 68. – Ст.ст. 687, 688.
56. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР «Об установлении шестичасового рабочего дня для всех рабочих, занятых на подземных работах в угольной, сланцевой и в других отраслях горнодобывающей промышленности, а также на подземных работах по строительству шахт (рудников), тоннелей и метрополитенов» от 29.06.1960 г. № 724. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon.rada.gov.ua/go/v0724400-60>

57. Кодекс Української РСР про надра // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1976. – Дод. до № 27. – Ст. 225.
58. Об административной ответственности за нарушение законодательства о надрах: Указ Президиума ВС СССР от 3 ноября 1978 года // Ведомости ВС СССР. – 1978. – № 45. – Ст. 735.
59. Грицан О. А. Становлення правового інституту контролю за використанням та охороною надр УРСР (1917-1991 р.р.) // Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України. – 2010. – Випуск XXII. – С.10-18.
60. Конвенція МОП № 63 «Про статистику заробітної плати і тривалості робочого часу в основних галузях гірничодобувної та обробної промисловості, зокрема у цивільному і промисловому будівництві, а також у сільському господарстві» від 2 червня 1938 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_212
61. Директива Ради 92/91/ ЄЕС від 3 листопада 1992 р. «Про мінімум вимог по поліпшенню охорони праці працівників галузей по видобутку корисних копалин на основі буріння». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/file/23464>
62. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
63. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1999. – № 46-47. – Ст. 403.
64. Кодекс України про надра від 27.07.1994 р. № 132/94-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1994. – № 36. – Ст. 340.
65. Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки: Закон України від 04.04.2013 р. № 178-VII // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2014. – № 10. – Ст.112.
66. Про нафту і газ: Закон України від 12.07.2001 р. № 2665-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2001. – № 50. – Ст. 262.
67. Про об'єкти підвищеної небезпеки: Закон України від 18.01.2001 р. № 2245-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2001. – N 15. – Ст.73.

68. Про поведження з вибуховими матеріалами промислового призначення: Закон України від 23.12.2004 р. № 2288-IV // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2005. – № 6. – Ст.138.

69. Указ Президента України «Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України» від 06.04.2011 р. № 408/2011. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/408/2011>

70. Указ Президента України «Про День працівників металургійної та гірничодобувної промисловості» від 03.06.1993 р. № 187/93. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/187/93>

71. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки» від 26.10.2011 р. № 1107. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/1107-2011-%D0%BF>

72. Постанова Кабінету Міністрів України «Про Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» від 30.11.2011 р. № 1232. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1232-2011-%D0%BF>

73. Наказ Міненергогіуля «Про затвердження Положення про відомчі заохочувальні відзнаки Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки» від 25.11.2013 р. № 863. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/z2088-13>

74. Наказ Мінпромполітики «Про затвердження Положення про технічне обслуговування устаткування гірничодобувних підприємств» від 04.07.2003 р. № 281. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/z0733-03>

75. Наказ МНС «Про затвердження Загальних вимог охорони праці працівників гірничодобувних підприємств» від 19.07.2006 р. №459. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/z0943-06>

76. Наказ Держгірпромнагляду «Про внесення зміни до Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам гірничодобувної промисловості» від 22.12.2010 р. № 267. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0017-11>

77. Наказ Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України від 19.01.2015 № 6 «Про затвердження Показчика нормативно-правових актів з питань охорони праці». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dnpr.gov.ua/index.php/uk/normativna-baza/pokazhchik-npaop-28-12-2012>

78. Міщук М. О. Підстави диференціації правового регулювання праці в умовах кодифікації трудового законодавства України // Адвокат. – 2013. – № 1 (148). – С. 29-32.

79. Греков І. П. Особливості правового регулювання праці державних службовців: дис ... канд. юрид. наук / І. П. Греков. – Х., 2003. – 169 с.

80. Каринский С. С. Дифференциация и унификация советского трудового законодательства / С. С. Каринский // Правоведение. – 1966. – № 3. – С. 48-56.

81. Ярошенко О. М. До питання розмежування єдності та диференціації правового регулювання праці з іншими правовими категоріями // Вісник Академії правових наук України. – 2005. – №3(42). – С. 226-233.

82. Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – Изд. 4. – М., 2001. – 448 с.

83. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 366 с.

84. Іншин М. І. Поняття диференціації правового регулювання в сфері державної служби України / М. І. Іншин // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2003. – № 21. – С. 136-143.

85. Снигирева И. О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства / И. О. Снигирева // Советское государство и право. – 1964. – № 11. – С. 65-69.

86. Снигирева И. О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Советское государство и право. – 1964. – № 10. – С.83-91.

87. Постанова Центрального комітету Професійної спілки працівників вугільної промисловості України від 27.05.2013 р. № 11-1 «Про виконання Галузевої угоди і колективних договорів на підприємствах вугільної промисловості». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.spfu.gov.ua>

88. Бойко Д. Д. Міжнародний досвід діяльності правоохоронних органів у сфері забезпечення безпеки дорожнього руху // Науковий вісник

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – №1. – С. 369-376.

89. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.

90. Серета О. Г. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України // Публічне право. – 2013. – № 2. – С. 219-226.

91. Венедиктов В. С. та ін . Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) / В. С. Венедиктов, В. П. Грохольський, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, К. Ю. Мельник, О. М. Музичук, І. М. Шопіна / За ред. д-ра юрид. наук, проф. В. С. Венедиктова/ Державний департамент з питань адаптації законодавства. Українська асоціація фахівців трудового права. – Харків – Київ, 2006. – 680 с .

92. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин: Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://base.garant.ru>.

93. Трофименко М. С. Особливості використання праці жінок на підземних роботах [Текст] / М. С. Трофименко // Актуальні питання інтелектуальної власності та інноваційного розвитку: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (21 берез. 2014 р.) / НАПрН України, НДІ прав. забезп. інновац. розвитку, НДІ інтелект. власності, НЮУ ім. Ярослава Мудрого, ХНУ ім. В.Н. Каразіна. – Х. : НДІ ПЗІР, 2014 = Актуальные вопросы интеллектуальной собственности и инновационного развития. – С. 268-270.

94. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : Учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Издательство НОРМА, 2000. – 263 с .

95. Bureau of labor statistic / United States Department of labor. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dol.gov/>

96. Лебедева Л. Опыт США: государственная политика в социально-трудовой сфере. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vasilieva.narod.ru/7_5_02.htm

97. Власюк О. С. Вугілля як стратегічна енергетична перспектива України / О. С. Власюк, Д. К. Прейгер. / Стратегічні пріоритети – 2008. – № 4-9. – С. 85-95.

98. Яремчук Р. Міжнародно-правове регулювання співробітництва держав у сфері надкористування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://blogs.korrespondent.net/blog/users/3333870-mizhnarodno-pravove-rehulivannia-spivrobotnytstva-derzhav-u-sferi-nadkorystuvannia>

99. Прийшла біда – відчиняй ворота. Уряд рятує «Нафтогаз України» ціною приватної газовидобутку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrnadra.net/ua/analytics/articles/461.html>

100. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Східної Європи й Центральної Азії. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/moscow/office/lang--ru/index.htm>

101. Продвижение достойного труда в Восточной Европе и Центральной Азии Направления работы Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_306408.pdf

102. Анисимов Л. Н. Трудовой договор в свете нового законодательства. – М. : Деловой двор, 2008. – 260 с.

103. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових відносин / П. Д. Пилипенко. – К. : Знання, 2003. – 146 с.

104. Трудовое право : Учебник // Под ред. проф. О. В. Смирнова. – М., 1996. – 561 с.

105. Долгіх Н. П. Трудове право: навч. посіб. / Н. П. Долгіх, В. П. Марущак. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2011. – 252 с.

106. Гусов К. Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / К. Н. Гусов. – М., 1993. – 277 с.

107. Бондаренко Э. Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. – М. : Юрид. центр Пресс, 2004. – 226 с.

108. Одовічена Я. А. Історична зумовленість змісту трудового договору // Науковий вісник Чернівецького університету. Правознавство. – 2013. – Вип. 660. – С. 33-37.

109. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : Учеб. – М ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 496 с.

110. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права: Монография. – СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 938 с.

111. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О. В. Смирнов, М. О. Буянова, И. А. Костян, В. Г. Малов. – М.: КноРус, 2010. – 976 с.

112. Прокопенко В. І. Трудове право України : Підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 2000. – 480 с.

113. Ефективна школа: правові основи трудової діяльності: робочі матеріали обласного науково-практичного семінару: із додатком CD-ROM «Нормативно-правові документи регулювання правовідносин у галузі освіти» [укладачі: Т. О. Бондар, Л.В.Литвинюк]. – Полтава : ПОШПО, 2012. – 60с.

114. Основной закон о труде [Текст] / Ю. П. Орловский, д-р юрид. наук. – Москва: [б. и.], 1970. – 36 с.

115. Постанова Кабінету Міністрів України від 24.02.1997 р. №189 «Про затвердження особливостей застосування Типової форми контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності, під час укладання контрактів з директорами шахт Міністерства вугільної промисловості». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/189-97-%D0%BF>

116. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій від 21.05.2007 р. № 246. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0846-07>

117. Мінімальна зарплата в Україні по 2015 рік. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/salary/>

118. Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» від 17.06.2015 р. №413. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/ru/cardnpd?docid=248264631>

119. Галузева угода гірничо-металургійного комплексу України на 2011-2012 рр., зареєстрована Міністерством праці та соціальної політики України від 28 липня 2011р. №40. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://document.ua/galuzeva-ugoda-girnicho-metalurgiinogo-kompleksu-ukrayini-na-doc69309.html>

120. Наказ Держкомстату України від 19 січня 2011 р. № 12 «Про затвердження Методологічних положень щодо класифікації та аналізу економічної активності населення». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ukrstat.org/uk/metod_polog/metod_doc/2011/12/metod.htm

121. Постанова Кабінету Міністрів України «Про Положення про розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах і організаціях» від 10.08.1993 № 623. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/623-93-%D0%BF>

122. Наказ Мінінфраструктури України «Про затвердження Положення про робочий час і час відпочинку водіїв трамвая та тролейбуса» від 15.09.2014 р. № 444. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1181-14>

123. Рішення НКРЗІ «Про затвердження Правил надання в користування кабельної каналізації електровз'язку та визнання таким, що втратило чинність, рішення НКРЗІ від 23.07.2009 № 1607» від 23.08.2012 р. № 428. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1571-12>

124. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 р., доопрац. 20.05.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

125. Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – К. : А.С.К., 2000. – 1072 с.

126. Трудове право України: Академічний курс : Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.

127. Прокопенко В. І. Трудове право України : Підручник. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.

128. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Х. : ФІНН, 2009. – 728 с.

129. Наказ Мінпраці України «Про затвердження Порядку застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого

тижня» від 23.03.2001 р. № 122. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0304-01>

130. Хоромська Т. Деякі особливості роботи із шкідливими умовами праці (у запитаннях і відповідях) // Довідник кадровика. – 2012. – №8. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kadrovik.ua/content/deyak-osoblivost-roboti-z-shk-dlivimi-umovami-prats-u-zapitanniyakh-v-dpov-dyakh>

131. Правила внутрішнього трудового розпорядку. Додаток до Колективного договору між ДП «Волиньвугілля», ВП «Шахтоуправління» Нововолинське» та первинною профспілковою організацією шахти № 1, первинною профспілковою організацією шахти № 5, Незалежною профспілкою гірників (в редакції 2011 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nvip.com.ua/Нововолинський-форум/колективний-договір-шахта-№-1>

132. Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS N 163) від 03.05.1996 р. № ETS N 163. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062

133. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

134. Наказ Мінтрансу України «Про затвердження Правил визначення робочого часу та часу відпочинку екіпажів повітряних суден цивільної авіації України» від 02.04.2002 р. №219. <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0390-02>

135. Трудове право України : навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, В. Я. Козак та ін. За ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 536 с.

136. Грузінова Л. П. Трудове право України : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – К.: МАУП, 2003. – 103 с.

137. Трудовое право Украины / Чанышева Г. И., Болотина Н. Б. – Х. : Одисей, 2001. – 512 с.

138. Гордієнко М. І. Поняття часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ // Право і безпека. – 2004. – Т.3. – № 1. – С. 69-72.

139. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1997. – № 2. – Ст. 4.

140. Колективний договір між ДП «Волиньвугілля», ВП «Шахтоуправління» Нововолинське» та первинною профспілковою організацією

шахти № 1, первинною профспілковою організацією шахти № 5, Незалежною профспілкою гірників (в редакції 2011 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nvip.com.ua/Нововолинський-форум/колективний-договір-шахта-№-1>

141. Декрет Кабінету Міністрів України «Про оплату праці» від 31.12.1992 р. № 23-92. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/23-92>

142. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : Знання, КОО, 2000. – 564 с.

143. Васильчик С. В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві / С. В. Васильчак, О. Р. Жидяк, Т. М. Полянчич // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.12. – С.152-157.

144. Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Рогань. – 2-е вид., допов. та переробл. – К. : А.С.К., 2001. – 1072 с.

145. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Оксана Валеріївна Валецька. – Луганськ, 2009. – 23 с.

146. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології / І.Лаптії // Право України. – 2005. – №7. – С. 81-84.

147. Евдовицкий Д. А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность, экономический анализ : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080109 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», 080105 «Финансы и кредит» / Д. А. Евдовицкий, Л. А. Вострикова. – М. : ЮНИТИ- ДАНА, 2007. – 303 с.

148. Положення з організації оплати праці працівників ВП «Шахтоуправління «Нововолинське». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nvip.com.ua/Нововолинський-форум/колективний-договір-шахта-№-1>

149. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012-2016 роки» від 31.08.2011 р. № 889-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/889-2011-%D1%80>

150. Директива № 89/391/ЕЭС Совета о введении мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда работников на

производстве от 12.06.1989 г. № 89/391/ЄЕС. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_b23

151. Трудове право України : Навч. посіб. / За заг. ред. Теліпко В. Е. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.

152. Москальова В. М. Основи охорони праці : Підручник / В. М. Москальова. – Ріне : НУВГР, 2006. – 666 с.

153. Курс порівняльного трудового права : підручник / Іншин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І. / За ред. акад. А. Р. Мацюка. – Х. : Ніка Нова, 2011. – 980 с.

154. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV // Відомості Верховної Ради України. 1999 – № 46-47. – Ст. 403.

155. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств» від 13.03.2002 р. № 294. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/294-2002-%D0%BF>

156. Наказ Держнаглядохоронпраці України «Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою» від 26.01.2005 р. № 15. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05>

157. Наказ Держгірпромнагляду «Про затвердження Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці» від 08.06.2004 р. № 151. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0778-04>

158. Про організації роботодавців: Закон України від 24.05.2001 р. № 2436-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №32. – Ст. 171.

159. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.

160. Василенко О. М. Активізація дієвості соціального партнерства державних інституцій з громадськими організаціями. // Державне управління: удосконалення та розвиток. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=105>

161. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : Монографія. – Одеса : Юрид. літ., 2001. – 328 с.

162. Чанишева Г. І. Участь працівників в управлінні підприємством як форма соціального партнерства / Г. І. Чанишева // Законодавство України: проблеми вдосконалення : зб. наук. праць. Вип. 7. – К. : Ін-т зава Верховної Ради України, 2001. – С. 187-199.

163. Мишин А., Миляева Л. Региональный опыт социального партнерства // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – №3. – С.57-61.

164. Хименко О. А. Правовідносини з організації та управління працею: дис. ... канд. юрид. наук / 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – К, 2013. – 217 с.

165. Новіков В. Зарубіжний досвід соціального партнерства / В. Новіков // Україна: аспекти праці. – 1998. – №1. – С. 23–27.

166. Марченко Б., Солдатенко М. Соціальне партнерство – атрибут демократії суспільства// Праця і зарплата. – 1995.– № 8 (72). – С. 11.

167. Юзик Л. А. Сутність та механізм соціального партнерства / Л. А. Юзик // Економічний аналіз. – 2010. – Вип. 5. – С. 225-227.

168. Буяков С. Н. Особенности правового регулирования труда работников металлургической промышленности / С. Н. Буяков // диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.05. – М., 2011. – 213 с.

169. Гетьманцева Н. Д. Місце державних органів в системі соціального партнерства / Н. Д. Гетьманцева // Юридична Україна. – 2011. – №7 (103). – С. 28–32.

170. Германов И. А. Региональный опыт и проблемы развития социального партнерства в России // Сб. «Россия: социально-экономические и правовые проблемы трансформации общества». – Пермь : Из-во Перм. ун-та, 2000. – С. 220-234.

171. Кудряченко А. І. Інститут соціального партнерства як чинник демократичного розвитку суспільства: світовий досвід та висновки для України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/Jul08/19.htm>

172. Чанишева Г. І. Колективні угоди як джерела трудового права // Актуальні проблеми держави та права. – 2005. – № 25. – С.326-329.

173. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р., № 3356-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

174. Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» від 13.02.2013 р. № 115. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-%D0%BF>

175. Інформаційна записка Центрального комітету Профспілки металургів і гірників України про стан виконання Галузевої угоди ГМК України у 2014 році. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pmgu.dp.ua/social/os2013full.doc>

176. Регіональна угода між Донецькою облдержадміністрацією, профспілковими об'єднаннями Донецької області та Донецькою обласною організацією роботодавців на 2011-2012 роки. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fpsu.org.ua/generalna-ugoda-galuzevi-ugodi-teritorialni-ugodi/teritorialni-ugodi/533-regionalni-ugodi>

177. Інформація Держстату України про стан укладення колективних договорів на 31 грудня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=5891E032590C26B88A7686737B3DAD77.app1?art_id=175627&cat_id=34940

178. Інформація про стан соціально-трудових відносин в Україні у червні 2015 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/virobnicha-politika-ta-kolektivno-dogovirne-regulyuvannya/8107-informatsiya-pro-stan-sotsialno-trudovikh-vidnosin-v-ukrajini-u-chervni-2015-roku>

179. Рекомендація МОП щодо колективних договорів № 91 від 29.06.1951р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_231

180. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України : Навч. посіб. – К. : МАУП, 2003. – Ч. 1. – 128 с.

181. Рибницький Г. В. Колективний договір в умовах ринкової економіки: Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Г. В. Рибницький. – Х., 2005. – 19 с.

182. Лосиця І. О. Колективний договір в умовах переходу до ринкової економіки : Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / І. О. Лосиця – Х., 1997. – 18 с.

183. Стрижаков Г. Н. Коллективно-договорное регулирование труда работников газовой отрасли. Дис. ... канд. юрид. наук /

12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – М., 2008. – 182 с.

184. Колективний договір на 2012-2013 роки між Публічним акціонерним товариством «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» та спільним представницьким органом первинних профспілкових організацій ПАТ «ПівнічЗК». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://profkom-sevgok.com.ua/ru/.../124683346.doc>

185. Колективний договір – наша конституція. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://girnyk.at.ua/news/kolektivnij_dogovir_nasha_konstitucija/2013-03-04-115

Навчальне видання

М_____ М_____ Клемпарський
О_____ В_____ Назимко

**ОСОБЛИВОСТІ
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ
ПРАЦІВНИКІВ ГІРНИЧОДОБУВНОЇ
ПРОМИСЛОВОСТІ В УКРАЇНІ**

МОНОГРАФІЯ

*Видання друкується в авторському редагуванні
Оригінал-макет виготовлено ТОВ «ВД «Дакор»
Дизайн та верстка Роїни І. А.*

Підписано до друку 19.09.2016. Гарнітура BookmanC. Формат 60×84 1/16.
Папір офсетний. Друк офсетний. Обл.-видав. арк. 10,33. Умов. друк. арк. 9,54.
Наклад _____ прим.

ТОВ «ВД «Дакор»

Свід. ДК № 4349 від 05.07.2012. (044) 461-85-06. vd_dakor@ukr.net
04655, м. Київ, пр-т Московський, 20-а.