МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

НАЗИМКО ОЛЕНА ВІКТОРІВНА

УДК 349.2

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ГІРНИЧОДОБУВНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Дніпропетровськ – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук
КЛЕМПАРСЬКИЙ Микола Миколайович,
Харківський національний університет внутрішніх справ, професор кафедри кримінального права та кримінології.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
ЩЕРБИНА Віктор Іванович,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення;

кандидат юридичних наук, доцент
АРСЕНТЬЄВА Олена Сергіївна,
Інститут юриспруденції та міжнародного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля,
в.о. директора.

Захист відбудеться 11 листопада 2015 року о 12-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.727.03 Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

Автореферат розіслано 09 жовтня 2015 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради **Т.М. Лежнєва**

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. 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 чого є: недостатньо ефективне правове регулювання та управління галуззю; 2) складна економічна та політична ситуація в країні, викликана проведенням антитерористичної операції на Сході країни, наслідком якої стало стрімке падіння виробництва, практично унеможливлене транспортування сировини, напівфабрикатів і відвантаження готової продукції багатьох підприємств; руйнування зв'язків із країнами СНД, експорт продукції до яких значно зменшився; зменшення чисельності працюючих в галузі тощо.

Очевидним є погіршення умов господарювання і 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 впливають на стан здоров'я гірників. Більш того, загалом в Україні, за даними МОП, рівень смертельного травматизму 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 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. 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: О.С. Арсентьєвої, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, К.М. Гусова, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, І.Я. Кисельова, М.М. Клемпарського, Р.З. Лівшиця, М.В. Лушнікової, Н.О. Мельничук, О.М. Обушенка, Ю.П. Орловського, П.Д. Пилипенка, А.І. Процевського, В.І. Прокопенка, А.М. Слюсара, В.М. Толкунової, Є.Б. Хохлова, Г.І. Чанишевої, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та ін. Гірничодобувна галузь є предметом дослідження таких вчених, як Г. Агрікола, О.І Амоша, В.С. Білецький, В.С. Бойко, С.М. Буяков, Г.І. Гайко, Ю.В. Драчук, В.Ц. Жидецький, А.В. Кайтмазова, В.П. Коптікова, Є.В. Котов, М. Б. Льовкін, Л.А. Мірумян, О.Ф. Новікова, Л.Л Стариченко, К.Н. Ткачук, Л.Д. Третякова, 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-договірного регулювання праці гірників, подальшого розвитку потребує питання єдності і диференціації в правовому регулюванні праці в гірничодобувній промисловості, що обумовлює актуальність тематики дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ відповідно до Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011–2015 рр., затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24.09.2010 р. № 14–10, та у межах загальноуніверситетської наукової теми «Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування» (державний реєстраційний номер 0112U003550), затвердженої 28.05.2012 р, та теми кафедри «Проблеми здійснення та захисту прав і свобод суб'єктів цивільних, трудових та природоресурсних правовідносин» (протокол № 2 від 22.08.2014 р.).

Мета і задачі дослідження. Мета дослідження полягає у визначенні теоретико-правових засад праці працівників гірничодобувної промисловості України, розробленні конкретних практичних пропозицій і наукових рекомендацій щодо розвитку й удосконалення нормативно-правового регулювання в зазначеній сфері.

Для досягнення поставленої мети в дисертаційній роботі вирішуються наступні основні *задачі*:

– визначити сутність правової категорії «працівники гірничодобувної промисловості» та охарактеризувати види працівників гірничодобувної промисловості;

– проаналізувати генезис нормативно-правового забезпечення праці працівників гірничодобувної промисловості, його сучасний стан;

– дослідити єдність і диференціацію в правовому регулювання праці гірників;

– визначити особливості правового регулювання індивідуальних

трудових відносин у гірничодобувній промисловості України;

– надати пропозиції та рекомендації щодо удосконалення правового регулювання укладення та змісту трудового договору, робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, охорони праці гірників;

– дослідити сутність, значення та особливості укладання та виконання колективних договорів, галузевих і територіальних актів соціального партнерства в гірничодобувній промисловості України;

– удосконалити теоретико-правові підходи до колективно-договірного регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають з приводу використання найманої праці в гірничодобувній промисловості.

Предмет дослідження становлять теоретичні та практичні проблеми правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості України.

Методи дослідження. Для досягнення мети дисертаційної роботи були використані загальнонаукові й спеціальні методи пізнання й дослідження в межах *системного підходу* до аналізу правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості України. Загальнонаукові методи (*узагальнення, порівняння, аналіз, синтез, логічний, абстрагування та ін*.) застосовувалися для визначення понятійного апарату, особливостей праці в гірничодобувній промисловості, єдності та диференціації її правового регулювання (підрозділи 1.1-1.4, 2.1-2.4, 3.1, 3.2). На окремих етапах дослідження використовувалися спеціальні методи. За допомогою *історико-правового методу* проаналізовано етапи генезису нормативно-правового забезпечення праці гірників (підрозділ 1.2). *Логіко-семантичний метод* застосовувався під час узагальнення та вдосконалення підходів до визначення сутності понять «працівники гірничодобувної промисловості», «система оплати праці», «регулювання охорони праці», «робочий час», «час відпочинку», «соціальне партнерство», «колективна угода», «колективний договір» та ін. (підрозділи 1.1, 2.1-2.4, 3.1, 3.2). *Документальний аналіз, порівняльно-правовий та формально-юридичний методи* використані для аналізу та порівняння вітчизняного та зарубіжного законодавства (підрозділи 1.2-1.4, 2.1-2.4, 3.1, 3.2). *Метод статистичного аналізу* застосовувався під час з'ясування сучасного стану в гірничодобувній промисловості України (підрозділи 1.1, 2.4, 3.1, 3.2). За допомогою *системно-структурного та структурно-функціонального аналізу* класифіковано види працівників гірництва (підрозділ 1.1), з'ясовано склад суб'єктів соціального партнерства галузі (підрозділи 3.1, 3.2). *Аналітичний метод* використаний для удосконалення правового регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин гірників (підрозділи 2.1-2.4, 3.1, 3.2).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертаційна робота є одним із перших в українській науці трудового права самостійним комплексним науковим дослідженням теоретичних та практичних проблем правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості України. У результаті дослідження

сформульовано ряд наукових положень і висновків, зокрема:

уперше:

– визначено сутність правової категорії «працівники гірничодобувної промисловості», під якими запропоновано розуміти фізичних осіб, які згідно з укладеним трудовим договором (контрактом) з роботодавцем здійснюють трудову функцію та відповідні посадові обов'язки у галузях гірничодобувної промисловості, які, зокрема, пов'язані з розвідуванням родовищ корисних копалин, їх видобутком з надр землі та збагаченням, гірничорятувальними роботами, гірничим наглядом, у відповідності до встановлених законодавством вимог та обмежень;

– узагальнено особливості праці в гірничодобувній промисловості, до яких віднесено: 1) працівниками переважно є повнолітні чоловіки, що обумовлено забороною праці осіб молодше вісімнадцяти років та жінок 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; 2) трудова функція працівників реалізується у галузях гірничодобувної промисловості (паливодобувна, рудодобувна, видобуток мінеральної сировини та ін.), 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, небезпечні умови праці (потенційно шкідливі, небезпечні) та високий клас професійного ризику;

удосконалено:

– класифікацію працівників гірничодобувної промисловості за критеріями: умов і характеру праці; характеру виконуваної трудової функції; рівня показників шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу; способу здійснення видобутку корисних копалин; стадії процесу видобутку корисних копалин; галузі гірничодобувної промисловості; віку; досвіду роботи (стажу); статі; освіти тощо;

– види критеріїв диференціації правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості, до яких віднесені об'єктивні та суб'єктивні;

– пропозиції здійснення заходів з удосконалення правового регулювання індивідуальних трудових відносин у гірничодобувній промисловості щодо: 1) законодавчого закріплення Переліку гірничих професій, на яких дозволяється використання праці жінок при виконанні підземних та ін. робіт; 2) прийняття Положення про особливості режиму робочого часу та часу відпочинку гірників; 3) затвердження Переліку 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; 4) узгодження норм Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці» та Галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України щодо

розміру мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду на рівні 130% мінімальної заробітної плати та ін.;

дістало подальшого розвитку:

– підходи до історичної етапізації розвитку правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості в Україні, що включає наступні етапи: 1) XV-XVIII ст. – регулювання праці нормами магдебурзького права, виділення земель під видобуток та користування надрами; 2) XVIII-XIX ст. – бурхливий розвиток гірництва та його правове упорядкування; 3) XIX ст. – розвиток напрямку промислової безпеки та охорони праці; 4) початок XX ст.-90 рр. XX ст. – становлення спеціального трудового законодавства у сфері правового регулювання праці гірників; 5) сучасний етап з 1991 р. і до сьогодні – розвиток та вдосконалення українського законодавства з регулювання праці в гірничодобувній промисловості.

– пропозиції здійснення заходів з удосконалення колективно-договірного регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості, зокрема: 1) нормативно-правові: закріпити визначення «колективної угоди» та «колективного договору», строк укладання колективного договору (3 роки) і максимальний строк укладання нового договору при закінченні строку дії попереднього (6 місяців) в проекті Трудового кодексу України, внести зміни до п. 1 ст. 2 Закону «Про колективні договори та угоди» з акцентом на обов'язковість укладання колективного договору, затвердити Типовий колективний договір в гірничодобувній промисловості, включити до колективних договорів норми щодо компенсації за затримку заробітної плати (на рівні кредитних ставок) та закріпити механізм/процедуру виплати заборгованості тощо; 2) організаційно-технічні: створити он-лайн реєстр колективних угод, передбачити в колективних угодах прогнозні показники економічного і соціального розвитку галузі на відповідний період і визначити відповідальних виконавців заходів щодо їх досягнення, на яких покласти дисциплінарну відповідальність (до звільнення з посади) у випадку невиконання запланованих заходів, перейти від застосування антикризових колективних договорів до стратегічно орієнтованих та ін.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що одержані в результаті дослідження висновки і пропозиції можуть бути використані у:

– науково-дослідній сфері – в подальших дослідженнях правового регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин у гірничодобувній промисловості України;

– правотворчості – у процесі вдосконалення проекту та прийняття Трудового кодексу України, удосконалення положень Закону України «Про соціальний діалог», «Про колективні договори і угоди», галузевих і територіальних актів соціального партнерства в гірничодобувній сфері;

– правозастосуванні – у практичній діяльності органів державної влади й місцевого самоврядування, всеукраїнських галузевих профспілок працівників гірничодобувної промисловості та інших суб'єктів соціального

партнерства на галузевому й територіальному рівні;

– у навчальному процесі – у процесі викладання та вивчення дисципліни «Трудове право», у науково-дослідній роботі студентів, при підготовці підручників, робочих програм, методичних рекомендацій тощо.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Публічне адміністрування в сфері внутрішніх справ» (м. Київ, 2015 р.) та «Вітчизняна юридична наука в умовах сучасності» (м. Харків, 2015 р).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у п’ятьох статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, одній статті – у науковому періодичному виданні іншої держави, а також в двох тезах доповідей і повідомлень на зазначених вище конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох розділів, що включають десять підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 199 сторінок, з яких 177 сторінок основного тексту. Список використаних джерел включає 185 найменувань і займає 22 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження; викладено зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами; визначено об’єкт, предмет і методи дослідження; сформульовано мету й задачі дослідження; розкрито наукову новизну одержаних результатів, теоретичне і практичне значення роботи; подано відомості про апробацію результатів роботи та публікації за темою дисертації.

Розділ 1 «Загальнотеоретична характеристика регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості» складається з чотирьох підрозділів і присвячений дослідженню сутності правової категорії «працівники гірничодобувної промисловості», характеристиці видів працівників гірничодобувної промисловості, аналізу генезису нормативно-правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості, сучасного стану та іноземного досвіду його здійснення.

У підрозділі 1.1 «Поняття та види працівників гірничодобувної промисловості» досліджується сутність та формулюється поняття правової категорії «працівники гірничодобувної промисловості». З’ясовано, що 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.), проте, не

зважаючи на специфіку своєї праці, працівники гірничодобувної промисловості прямо не визначені в даному переліку. Обґрунтовано, що критерієм диференціації правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості є характер й умови праці. Зокрема, права та соціальні гарантії гірників встановлюються диференційовано залежно від важких, небезпечних та шкідливих умов праці, особливого характеру праці.

Визначені основні види працівників гірничодобувної промисловості: 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 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: - 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.

У підрозділі 1.2 «Генезис нормативно-правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості» проаналізовані етапи генезису правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості в Україні: 1) XV-XVIII ст. – регулювання праці нормами магдебурзького права, виділення земель під видобуток та користування надрами; 2)XVIII-XIX ст. – бурхливий розвиток гірництва та його правове упорядкування; 3) XIX ст. – розвиток напрямку промислової безпеки та охорони праці, утворення спеціальних гірничих органів; 4) початок XX ст.-90 рр. XX ст. – становлення спеціального трудового законодавства у сфері правового регулювання праці гірників, прийняття перших кодифікованих актів тощо; 5) сучасний етап з 1991 р. і до сьогодні – розвиток та вдосконалення українського загального та спеціального законодавства з регулювання праці в гірничодобувній промисловості.

Визначено, що в процесі розвитку правового регулювання праці гірників сформувалися 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.

У підрозділі 1.3 «Єдність і диференціація в правовому регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості» з'ясовано, що єдність і диференціація правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості зумовлена комплексним впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів, які визначають особливості праці працівників гірничодобувної промисловості й відповідно обумовлюють прийняття спеціальних нормативно-правових актів, у яких вони закріплюються.

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, вік (неповнолітні, повнолітні), сімейний стан, освітньо-кваліфікаційний рівень, досвід роботи (трудовий / страховий стаж), технічне оснащення робочого місця тощо.

У підрозділі 1.4 «Досвід правового регулювання праці у гірничодобувній промисловості іноземних країн» здійснено аналіз зарубіжного досвіду правового регулювання праці гірників, у результаті якого обґрунтовано необхідність: 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, яка супроводжувалася б чітким встановленням обов'язків, прав та відповідальності 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 щодо небезпек, пов'язаних з їхньою роботою, у т.ч. підвищення дисциплінарної відповідальності керівників за порушення в цій сфері (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 України 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» складається з чотирьох підрозділів і присвячений дослідженню особливостей правового регулювання індивідуальних трудових відносин у гірничодобувній промисловості України із подальшим наданням пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення правового регулювання укладення та змісту трудового договору, робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, охорони праці гірників тощо.

У підрозділі 2.1 «Особливості укладення та змісту трудового договору у гірничодобувній промисловості України» з'ясовано, що особливостями укладання трудового договору гірників є: 1) обов'язкова перевірка відповідності працівника майбутній посаді за віком, статтю, станом здоров'я, освітньо-кваліфікаційним рівнем, стажем роботи; 2) виконання спеціальних вимог, які встановлені до керівників, професіоналів, фахівців і працівників загальних професій працівників підприємств гірничодобувної промисловості; 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 засобами індивідуального захисту тощо.

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, і повна тривалість робочого тижня для більшості працівників шахтоуправління; 3) додаткова щорічна відпустка за працю у шкідливих і небезпечних умовах тривалістю до 35 днів залежно від посади; 4) тарифна ставка робітника першого розряду з нормальними умовами праці в гірничодобувній промисловості встановлюється в розмірі, як правило, від 105% до 130% мінімальної заробітної плати; 5) безкоштовне проходження попереднього й поточного медогляду (за рахунок роботодавця), інші пільги та компенсації; 6) підвищені вимоги щодо охорони праці тощо.

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

У підрозділі 2.2 «Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників гірничодобувної промисловості» визначено, що особливостями

регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників гірничодобувної промисловості є: 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./тиждень при 6-годинному робочому дні, 35 год./тиждень при 7-годинному 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-годинному робочому дні, менше 40 год. для окремих категорій – лікарів, телефоністів тощо); 2) конкретна скорочена тривалість робочого часу встановлюється згідно Переліку 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 установлюється за результатами атестації робочого місця та ін.

У підрозділі 2.3 «Система оплати працівникам гірничодобувної промисловості України» визначено систему оплати праці в гірничодобувній промисловості як 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 законодавства, умов колективного та трудового договору, галузевих та інших актів соціального партнерства з урахуванням специфіки та умов праці в гірничодобувній сфері.

Запропоновані заходи і рекомендації з удосконалення системи оплати праці гірників: 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 професіональною 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.

У підрозділі 2.4 «Загальне та особливе в регулюванні охорони праці працівників гірничодобувної промисловості» охарактеризовані фактори 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) застарілий фонд основних засобів, що в більшості випадків не відповідає сучасним технічним нормативам експлуатації; 3) низька ефективність систем вентиляції, охолодження, дегазації, протиаварійного захисту і т.п.; 4) недостатність і неефективність засобів індивідуального захисту; 5) недосконаліть нормативно-правового регулювання охорони праці, державного нагляду й контролю в даній сфері; 6) недостатність і/або несвоєчасна поінформованість про шкідливі, небезпечні умови праці та ін.

Визначені особливості регулювання охорони праці гірників: 1) 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, удосконалення засобів індивідуального захисту, систем вентиляції, охолодження, дегазації, протиаварійного захисту і т.п., оновлення застарілого обладнання, устаткування, транспортних засобів відповідно до норм охорони праці тощо; 2) встановлення в нормативно-правових актів з охорони праці в гірничодобувній сфері (НПАОП) підвищеної відповідальності сторін трудового договору із дотримання заходів з охорони праці, правил безпеки і поводження під час аварійних і незвичайних ситуацій; 3) 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; 4) посилена охорона праці молоді – заборона залучення до робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на підземних роботах осіб, молодше 18 років та ін.

Розділ 3 «Колективно-договірне регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості» складається з двох підрозділів і присвячений дослідженню сутності, значення та особливостей укладання та виконання колективних договорів, галузевих і територіальних актів соціального партнерства в гірничодобувній промисловості України, удосконаленню теоретико-правових підходів до колективно-договірного регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості.

У підрозділі 3.1 «Галузеві та територіальні акти соціального партнерства в гірничодобувній сфері» обґрунтовано, що колективна угода в гірничодобувній галузі є однією з основних форм соціального партнерства, важливим джерелом трудового права й безпосередньо нормативно-правовим актом, який приймається на визначений строк для врегулювання соціально-економічних, трудових, колективних, організаційно-управлінських відносин між працівниками та роботодавцями гірничодобувної сфери, їх об’єднаннями та державою в особі уповноважених органів влади на національному, галузевому, територіальному й локальному рівні.

Визначені відмінності між галузевими та територіальними угодами в гірничодобувній промисловості, що 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 в гірничодобувній промисловості як мінімальні і включають положення, що перевищують ці норми, з урахуванням особливостей конкретного регіону, галузеві угоди – включають положення з урахуванням специфіки гірничодобувної галузі; 4) територіальні угоди передбачають вищий рівень соціальних стандартів, враховуючи регіональні коефіцієнти прожиткового мінімуму; 5) різний суб'єктний склад галузевих та територіальних угод в гірничодобувній промисловості тощо.

У підрозділі 3.2 «Колективні договори та їх значення в регулюванні праці працівників гірничодобувної сфери» досліджено поняття «колективний договір», яке рекомендовано визначити в проекті 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.

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

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі представлено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання, що полягає в удосконаленні правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості України. В результаті проведеного дослідження сформульовано ряд концептуальних висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети:

1. Визначено сутність правової категорії «працівники гірничодобувної промисловості»: працівниками гірничодобувної промисловості є фізичні особи, які згідно з укладеним трудовим договором (контрактом) з роботодавцем здійснюють трудову функцію та відповідні посадові обов'язки у галузях гірничодобувної промисловості, які, зокрема, пов'язані з розвідуванням родовищ корисних копалин, їх видобутком з надр землі та збагаченням, гірничорятувальними роботами, гірничим наглядом, у відповідності до встановлених законодавством вимог та обмежень.

2. Сформульовані основні особливості праці гірників, які полягають у тому, що: 1) працівниками переважно є повнолітні чоловіки, що обумовлено забороною праці осіб молодше вісімнадцяти років та жінок 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; 2) трудова функція реалізується у галузях гірничодобувної промисловості (паливодобувна, рудодобувна, видобуток мінеральної сировини та ін.), 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, небезпечні умови праці (потенційно шкідливі та небезпечні) та високий клас професійного ризику.

3. Удосконалено класифікацію працівників гірничодобувної промисловості: 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 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: - 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.

4. Дістали подальшого розвитку підходи до історичної етапізації розвитку правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості в Україні. Визначені та проаналізовані наступні етапи генезису правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості в

Україні: 1) XV-XVIII ст. – регулювання праці нормами магдебурзького права, виділення земель під видобуток та користування надрами; 2) XVIII-XIX ст. – бурхливий розвиток гірництва та його правове упорядкування; 3) XIX ст. – розвиток напрямку промислової безпеки та охорони праці, утворення спеціальних гірничих органів; 4) початок XX-90 рр. XX ст. – становлення спеціального трудового законодавства у сфері правового регулювання праці гірників, прийняття перших кодифікованих актів тощо; 5) сучасний етап з 1991 р. і до сьогодні – розвиток та вдосконалення українського загального та спеціального законодавства з регулювання праці в гірничодобувній промисловості.

5. Досліджено єдність і диференціацію в правовому регулювання праці гірників, що зумовлена комплексним впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів, які визначають особливості праці працівників гірничодобувної промисловості й відповідно обумовлюють прийняття спеціальних нормативно-правових актів, у яких вони закріплюються. Основними критеріями диференціації правового регулювання праці гірників є: 1) об'єктивні: територіальне розташування, природно-кліматичні умови, галузева приналежність, важкі, шкідливі й небезпечні умови праці та ін.; 2) суб'єктивні: стать, вік (неповнолітні, повнолітні), сімейний стан, освітньо-кваліфікаційний рівень, досвід роботи, технічне оснащення робочого місця тощо.

6. Визначені особливості правового регулювання індивідуальних трудових правовідносин у гірничодобувній промисловості України. Обґрунтовані особливості укладання трудового договору гірників: 1) обов'язкова перевірка відповідності працівника майбутній посаді за віком, статтю, станом здоров'я, освітньо-кваліфікаційним рівнем, стажем роботи; 2) виконання спеціальних вимог, які встановлені до керівників, професіоналів, фахівців і працівників загальних професій працівників підприємств гірничодобувної промисловості; 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 засобами індивідуального захисту тощо.

7. Визначені особливості основних і додаткових умов праці гірників: 1) установлення 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, і повна тривалість робочого тижня для більшості працівників шахтоуправління; 3) додаткова щорічна відпустка за працю у шкідливих і небезпечних умовах тривалістю до 35 днів залежно від посади; 4) тарифна ставка робітника першого розряду з нормальними умовами праці в гірничодобувній промисловості встановлюється в розмірі, як правило, від 105% до 130% мінімальної заробітної плати; 5) безкоштовне проходження попереднього й поточного медогляду (за рахунок роботодавця), інші пільги та компенсації; 6) підвищені вимоги щодо охорони праці; 7) підвищений рівень

соціального захисту працівників гірничодобувної промисловості, особливо на підземних роботах та при настанні випадків виробничого травматизму чи професійних захворювань, який полягає у пільговому житловому забезпеченні гірників, підтримці сімей шахтарів, що постраждали на виробництві та інших додаткових умовах.

8. Сформульовані особливості регулювання робочого часу та часу відпочинку гірників: 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./тиждень при 6-годинному робочому дні, 35 год./тиждень при 7-годинному 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-годинному робочому дні, менше 40 год. для окремих категорій – лікарів, телефоністів тощо); 2) конкретна скорочена тривалість робочого часу встановлюється згідно Переліку 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 установлюється за результатами атестації робочого місця та ін.

9. Надані пропозиції та рекомендації з удосконалення правового регулювання укладення та змісту трудового договору, робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, охорони праці гірників: 1) виконання вимоги ст. 9 Конвенції МОП №176 щодо реального інформування працівників щодо небезпек, пов’язаних з їхньою роботою; 2) ранжування і розпис в проекті Трудового Кодексу конкретних груп видів небезпечних, шкідливих робіт і відповідно допустимого віку працівника по групам; 3) законодавче закріплення переліку гірничих професій, на яких дозволяється використання праці жінок при виконанні підземних робіт та ін.; 4) прийняття Положення про особливості режиму робочого часу та часу відпочинку гірників; 5) затвердження Переліку 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; 6) узгодження норм Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці» та Галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України щодо розміру мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду на рівні 130% мінімальної заробітної плати та ін.

10. Досліджено сутність, значення та особливості укладання та виконання галузевих і територіальних актів соціального партнерства, й колективних договорів у гірничодобувній промисловості України. З’ясовано, що колективна угода в гірничодобувній галузі є однією з основних форм соціального партнерства, важливим джерелом трудового права й безпосередньо нормативно-правовим актом, який приймається на визначений строк для врегулювання соціально-економічних, трудових, колективних, організаційно-управлінських відносин між працівниками та роботодавцями

гірничодобувної сфери, їх об'єднаннями та державою в особі уповноважених органів влади на національному, галузевому, територіальному й локальному рівні.

11. Визначені відмінності між галузевими та територіальними угодами в гірничодобувній промисловості, що 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 в гірничодобувній промисловості як мінімальні і включають положення, що перевищують ці норми, з урахуванням особливостей конкретного регіону, галузеві угоди – включають положення з урахуванням специфіки гірничодобувної галузі; 4) територіальні угоди передбачають вищий рівень соціальних стандартів, враховуючи регіональні коефіцієнти прожиткового мінімуму; 5) різний суб'єктний склад галузевих та територіальних угод в гірничодобувній промисловості тощо.

12. Обґрунтовано доцільність закріплення визначення правової категорії «колективний договір» в проекті 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.

13. Виокремлено основні ознаки колективного договору: 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, 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; 7) вирішує питання регулювання трудових відносин, які не врегульовані чинним законодавством; 8) метою укладення є соціальний захист працівників, сприяння покращенню умов їх праці, розширення прав, узгодження інтересів сторін тощо.

14. Удосконалено теоретико-правові підходи до колективно-договірного регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості, у результаті чого запропоновано: 1) розмістити на сайті Мінсоцполітики он-лайн реєстр

колективних угод; 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, максимальний термін укладання нового договору при закінченні строку дії попереднього – 6 місяців; 5) розробити та затвердити Типовий колективний договір в гірничодобувній промисловості; 6) передбачити в угодах прогнозні 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; 8) перейти від застосування антикризових колективних договорів до стратегічно орієнтованих з більш високими соціальними гарантіями для працівників; 9) зобов'язати сторону роботодавців щодо встановлення заробітної плати керівників підприємств в розмірі не більше трикратної величини середньої заробітної плати по підприємствам галузі; 10) включити до колективних договорів норми щодо компенсації за затримку заробітної плати (на рівні кредитних ставок) та закріпити механізм/процедуру виплати заборгованості та ін.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Назимко О.В. Єдність і диференціація правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості / О.В. Назимко // Науковий вісник академії муніципального управління. Серія «Право». – 2014. – Випуск 1. – С. 130-136.

2. Назимко О.В. Поняття та види працівників гірничодобувної промисловості / О.В. Назимко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2014. – №29, Ч.2., Т1. – С. 25-29.

3. Назимко О.В., Особливості укладення та змісту трудового договору у гірничодобувній промисловості України / О.В. Назимко // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 5, Ч.2. – Том. 2. – С. 138-143.

4. Назымко Е.В. Правовое регулирования труда в горнодобывающей промышленности в Украине и мире / Е.В. Назымко // Митна справа. – 2014. – Спецвипуск. – С. 222-229.

5. Назимко О.В. Генезис нормативно-правового регулюання праці працівників гірничодобувної промисловості / О.В. Назимко // Науковий вісник академії муніципального управління. Серія «Право». – 2015. – Випуск 1. –

С. 136-142.

6. Назымко Е.В. Коллективные договоры и их значение в регулировании труда работников горнодобывающей промышленности Украины / Е.В. Назымко // Научно-методический журнал (Кыргызская Республика) «Право и Политика». − 2014. – №4. – С. 219-224.

7. Назимко О.В. До питання оплати праці працівників гірничодобувної промисловості України / О.В. Назимко // Публічне адміністрування в сфері внутрішніх справ. Матеріали круглого столу. Збірник наукових праць / 14 травня 2015 р. – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2015. – С 32-36.

8. Назимко О.В. Правове регулювання робочого часу працівників гірничодобувної промисловості / О.В. Назимко // «Вітчизняна юридична наука в умовах сучасності»: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, (м. Харків, 20-21 березня 2015 року). – Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів». − 2015. – С. 26-28.

АНОТАЦІЯ

Назимко О.В. Правове регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості України. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. – Дніпропетровськ, 2015.

У дисертації обґрунтовується вагома роль і об’єктивна необхідність ефективного правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості України як особливої категорії працюючих, виходячи зі специфічного характеру й умов праці гірників, а також кризового стану галузі, обумовленого складною соціально-економічною та політико-правовою ситуацією в країні і, зокрема, недостатньо ефективним правовим регулюванням і управлінням гірничодобувного комплексу. Досліджуються сутність правової категорії «працівники гірничодобувної промисловості» та їх види, єдність і диференціація в правовому регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості, Аналізується генезис нормативно-правового забезпечення праці працівників гірничодобувної промисловості, його сучасний стан, існуючі недоліки й 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 і рекомендації з удосконалення правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості України.

Ключові слова: *гірничодобувна промисловість, гірник, працівник гірничодобувної промисловості, підземні роботи, шкідливі умови праці, небезпечні умови праці, охорона праці, диференціація правового регулювання.*

АННОТАЦИЯ

Назымко Е.В. Правовое регулирование труда работников горнодобывающей промышленности Украины. – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Днепропетровский государственный университет внутренних дел. – Днепропетровск, 2015.

Данная диссертационная работа является комплексным правовым исследованием правового регулирования труда работников горнодобывающей промышленности Украины – стратегической отрасли национальной экономики – в условиях реформирования трудового законодательства Украины, которое позволило сформулировать ряд выводов, предоставить предложения и рекомендации по усовершенствованию правового регулирования индивидуальных и коллективных трудовых отношений горняков в горнодобывающей промышленности.

В диссертации обосновывается весомая роль и необходимость эффективного правового регулирования труда горняков как особой категории работающих, исходя из специфического характера и условий труда, а также кризисного состояния отрасли, обусловленного сложной социально-экономической и политико-правовой ситуацией в стране и, в частности, недостаточно эффективным правовым регулированием и управлением горнодобывающим комплексом. Акцентируется внимание на том, что горнодобывающая сфера является одной из наиболее травмоопасных отраслей, труд в которой повседневно связан с влиянием вредных и опасных производственных факторов, особенно на подземных работах. Выясняется, что опасные геологические и другие природные условия работы в угольных шахтах, применение взрывчатых материалов, использование специфического оборудования и транспортных средств, загазованность, запыленность, шум, вибрация, повышенные температуры в подземных забоях и выработках и т.д. негативно влияют на состояние здоровья горняков. Участились случаи выявления нескольких профессиональных заболеваний у одного работника, в т.ч. и потому, что более 23% человек работают в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам. Несмотря на это, установлено, что мероприятия по охране труда являются хронически недофинансированными, действующее законодательство содержит пробелы в организации труда и обеспечении ее безопасности, имеет место «традиционная» задолженность по выплате заработной платы, что делает работу в горнодобывающей сфере еще более рискованной и малопривлекательной. Соответственно обосновывается необходимость дифференциации правового регулирования труда работников горнодобывающей промышленности и совершенствования действующего законодательства.

Исследуются сущность правовой категории «работники горнодобывающей промышленности» и их виды, единство и дифференциация в правовом регулировании труда работников горнодобывающей промышленности,

определяются критерии и основания для такой дифференциации, формулируются особенности труда горняков. Анализируется генезис нормативно-правового обеспечения труда работников горнодобывающей промышленности, его современное состояние, существующие недостатки и пути их решения с учетом возможностей использования зарубежного опыта. Особое внимание уделено особенностям правового регулирования индивидуальных трудовых отношений в горнодобывающей промышленности Украины, в частности, правового регулирования заключения и содержания трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда и охраны труда работников горнодобывающей отрасли. Определяются особенности коллективно-договорного регулирования труда горняков, исследуются коллективные договоры, отраслевые и территориальные коллективные соглашения как важные акты социального партнерства в горнодобывающей сфере, их специфика и значение. Предоставляются предложения и рекомендации по совершенствованию правового регулирования труда работников горнодобывающей промышленности Украины.

Ключевые слова: *горнодобывающая промышленность, горняк, работник горнодобывающей промышленности, подземные работы, вредные условия труда, опасные условия труда, охрана труда, дифференциация правового регулирования.*

SUMMARY

Nazymko O.V. The legal regulation of labor of the mining industry workers in Ukraine. – *Manuscript*.

Dissertation for a candidate`s degree by specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – The Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs. – Dnipropetrovsk, 2015.

This thesis grounds the great role and objective necessity of effective legal regulation of labor of the mining industry workers in Ukraine as a special category of workers, based on the specific nature and working conditions of miners, as well as a crisis situation in this industry, due to the difficult socio-economic, political and legal situation in the country and, in particular, insufficiently effective regulation and management of the mining complex. There are the investigation of the essence of the legal category of “the mining industry workers” and their kinds, the unity and the differentiation in the legal regulation of the mining industry workers. The genesis of the regulatory framework of the mining industry employees, its current status, current shortcomings and possible solutions in view of the possibilities of using foreign experience are analyzed. Particular attention is paid to the peculiarities of legal regulation of individual and collective labor relations in the mining industry of Ukraine. The suggestions and recommendations to improve the legal regulation of labor of the mining industry workers in Ukraine are given.

Keywords: *mining industry, mining, miner, mining worker, underground work, bad working conditions, unsafe working conditions, health and safety, the differentiation of legal regulation.*