

УДК 349.235:665.6/7

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ НАФТОГАЗОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ

Софія ШАБАНОВА,
здобувач кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

SUMMARY

The article investigates the features of legal regulation of working conditions of workers in the oil and gas industry abroad. It is concluded that, given the process of Ukraine's integration into international organizations should take into account global trends of labor relations in general, and application shifts of the labor process in particular, and to assess the feasibility of using this experience in our country that can positively impact the organization and work order, as well as associated with it the rights and obligations of employers and workers.

Key words: oil and gas industry, foreign laws, working conditions, job changes, shift method of work.

АНОТАЦІЯ

Статтю присвячено дослідженню особливостей правової регламентації умов праці працівників нафтогазової промисловості в зарубіжних країнах. Зроблено висновок, що з урахуванням процесів інтеграції України в міжнародні організації необхідно враховувати світові тенденції організації трудових відносин загалом та застосування вахтового методу організації трудового процесу зокрема, а також провести оцінку доцільності використання в нашій державі такого досвіду, який може позитивно вплинути на організацію й порядок роботи, а також на пов'язані із цим права й обов'язки роботодавця й працівників.

Ключові слова: нафтогазова промисловість, зарубіжне законодавство, умови праці, робота змінами, вахтовий метод організації робіт.

Постановка проблеми. Однією з основних умов успішної інтеграції до міжнародного співтовариства України як рівноправного її суб'єкта є вивчення досвіду зарубіжних держав, а в подальшому – уніфікації національного законодавства із загальноприйнятими міжнародними стандартами. Як зазначає Р. Бланпен, «використання зарубіжних моделей дозволяє отримати панорамний вид різноманітних шляхів, якими вирішуються однакові проблеми, побачити, як власна правова система співвідноситься із цими моделями, й виявити наявні відмінності, схожість, тенденції розвитку» [1, с. 13]. На думку М.М. Шумило, порівняння національних законодавств дає можливість побачити переваги й недоліки законодавства як України, так і інших держав [2, с. 77].

При цьому запозичення тих чи інших елементів правових систем різними державами не завжди сприяє вдосконаленню їх власної системи права, що передбачає більш вдумливе й обачне ставлення до цього процесу. Ми погоджуємося з Н.М. Хуторян у тому, що зарубіжний досвід варто використовувати, керуючись насамперед аксіомою «не нашкодити» [3, с. 4–5]. Запозичувати його треба там, де дійсно виникає потреба, проте з урахуванням особливостей процесу економічних і політичних реформ, національного менталітету й національної правової системи. Підтвердити тезу С.О. Іванова: «Урахування характеру правової системи вимагає безумовної відмови від сліпого копіювання, від механічного перенесення ідей, моделей і норм про працю з однієї правової системи до іншої» [4, с. 31].

Аналізуючи такі країни, як Казахстан, Туркменістан, Російська Федерація, Канада, Норвегія, ми бачимо, що нафтогазова промисловість є провідною ланкою економіки, у якій задіяно велику кількість працездатного населення, служить головним джерелом податкових і валютних надходжень у казну. Правове регулювання праці у сфері

видобутку нафти й газу має свою специфіку, пов'язану з особливостями оплати, охорони праці, продуктивного використання робочого часу, встановлення внутрішнього трудового розпорядку, соціального й побутового забезпечення працівників.

Мета статті – розглянути деякі аспекти правового регулювання умов праці працівників нафтогазової промисловості зарубіжних країн.

Виклад основного матеріалу. Трудова діяльність категорії працівників, яка розглядається, регламентується великою кількістю нормативних актів, серед яких конституції, конвенції Міжнародної організації праці, ратифіковані міжнародні договори (наприклад, Конвенція № 47 «Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень» 1935 р. [5]), трудові кодекси, угоди, колективні договори й кодекси трудових колективів, правила внутрішнього трудового розпорядку, графіки роботи (змінності). При цьому немає єдиного законодавчого акта, навіть у трудовому кодексі відсутній розділ, який би було присвячено регулюванню трудових відносин тільки цієї категорії працівників, що є недоліком законодавства.

Так, у Трудовому кодексі Російської Федерації (далі – ТК РФ) трудова діяльність працівників нафтогазової галузі регулюється нормами, призначеними особам, умови праці на робочих місцях яких за результатами спеціальної оцінки умов праці віднесені до шкідливих умов праці 3 або 4 ступеня або небезпечних умов праці [6]. Відповідно до ст. 92 ТК РФ для таких працівників устанавлюється скорочена тривалість робочого часу, яка визначається урядом РФ. Установлення такого робочого часу передбачається також галузевим Списком, затвердженим Міністерством за погодженням із центральним комітетом профспілки працівників нафтової та газової промисловості, від 17 січня 1996 р. Хоча офіційно цей Список так і не було опубліковано, а лише розіслано по організаціям галузі. На його під-

ставі організації самостійно визначали перелік працівників, для яких встановлено скорочений робочий час.

У нафтогазовій промисловості отримали розповсюдження такі спеціальні режими робочого часу, як робота змінами та вахтовий метод організації робіт. Згідно зі ст. 103 ТК РФ змінна робота – це робота в дві, три або чотири зміни, що вводиться в тих випадках, коли тривалість виробничого процесу перевищує припустиму тривалість щоденної роботи, а також із метою ефективного використання устаткування, збільшення обсягу виробленої продукції або надання послуг. Під час змінної роботи кожна група працівників повинна виконувати роботу протягом встановленої тривалості робочого часу відповідно до графіка змінності. Під час складання графіка роботодавець враховує думку представницького органу працівників. Графіки змінності, як правило, є додатком до колективного договору та доводяться до відома працівників не пізніше ніж за один місяць до введення їх у дію. Робота протягом 2-х змін підряд забороняється.

Особливого ж поширення отримав вахтовий метод організації робіт. Розглянемо його більш детально.

Відповідно до ст. 297 ТК РФ вахтовий метод – це особлива форма здійснення трудового процесу поза місцем постійного проживання працівників, коли не може бути забезпечено щоденне їх повернення до місця постійного проживання. Вахтовий метод застосовується за значного віддалення місця роботи від місця постійного проживання працівників або місця знаходження роботодавця з метою скорочення термінів будівництва, ремонту або реконструкції об'єктів виробничого, соціального й іншого призначення в необжитих, віддалених районах або районах з особливими природними умовами, а також із метою здійснення іншої виробничої діяльності. Працівники, які залучаються до робіт вахтовим методом, у період перебування на об'єкті виконання робіт проживають у спеціально створених роботодавцем вахтових селищах, що являють собою комплекс будівель та споруд, призначених для забезпечення життєдіяльності зазначених працівників під час виконання ними робіт і міжзмінного відпочинку, або в пристосованих для цих цілей і оплачуваних за рахунок роботодавця гуртожитках, інших житлових приміщеннях. Порядок застосування вахтового методу затверджується роботодавцем з урахуванням думки виборного органу первинної профспілкової організації.

На підставі норм ТК РФ та Основних положень про вахтовий метод організації робіт, затверджених постановою Держкомпраці СРСР, Секретаріату ВЦРПС і МОЗ СРСР від 31 грудня 1987 р. [7], переважна більшість підприємств нафтогазової галузі розробляють власні Положення про вахтовий метод робіт, які, як правило, є додатками до колективних договорів.

Основним джерелом, яке регулює порядок застосування праці осіб, які працюють вахтовим методом, у Республіці Казахстан є закон «Про працю» від 10 грудня 1999 р. [8], який містить спеціальні статті, присвячені цьому питанню. Визначення вахтового методу робіт, що міститься в даному законі, є аналогічним до російського варіанту: вахтовий метод є особливою формою здійснення трудового процесу поза місцем постійного проживання працівників, коли не може бути забезпечено щоденне повернення їх до постійного місця проживання. Розглядувані нормативні акти містять й інші ідентичні норми, які регулюють застосування вахтового методу робіт. Утім це не дивно, оскільки й у Росії, і в Казахстані базисним документом під час на-

писання статей про працю, присвячених вахтовій роботі, була вищезгадана Постанова. Хоча й наявні деякі відмінності. Наприклад, різняться терміни «виконання робіт на об'єкті» й «міжзмінний відпочинку нок» у вахтовому селищі, а також надбавки за роботу вахтовим методом. Так, період виконання робіт на об'єкті й міжзмінного відпочинку у вахтовому селищі не може перевищувати п'ятнадцяти календарних днів. У виняткових випадках на окремих об'єктах роботодавцем за погодженням із представниками працівників організації тривалість вахти може бути встановлена до тридцяти календарних днів.

За вахтового методу роботи встановлюється підсумований облік робочого часу за місяць, квартал або інший більш тривалий період, але не більше ніж за рік. Обліковий період охоплює весь робочий час, час у дорозі від місця знаходження організації або від пункту збору до місця роботи й назад, а також час відпочинку, що припадає на цей календарний відрізок часу. При цьому загальна тривалість робочого часу за обліковий період не повинна перевищувати норми, встановленої цим законом.

У Республіці Туркменістан це питання врегульовано Трудовим кодексом Республіки Туркменістан (далі – ТК РТ). Так, відповідно до ст. 285 ТК РТ [9] тривалість вахти не повинна перевищувати одного місяця. У виняткових випадках на окремих об'єктах роботодавцем з урахуванням думки профспілкового органу підприємства тривалість вахти може бути збільшена до 2-х місяців. Працівникам, які виконують роботи вахтовим методом, за кожний календарний день перебування в місцях виконання робіт у період вахти, а також за фактичні дні перебування в дорозі від місця розташування роботодавця (пункту збору) до місця виконання роботи й назад, виплачується надбавка за вахтовий метод роботи в розмірі добових за нормами, передбаченими для службових відряджень, які встановлюються законодавством Туркменістану (ст. 287 ТК РТ). До вахтового методу роботи не можуть залучатися особи віком до вісімнадцяти років, вагітні жінки та жінки, які мають дітей віком до трьох років (дитини-інваліди – до шістнадцяти років), а також особи, які мають медичні протипоказання до виконання робіт вахтовим методом (ст. 284 ТК РТ).

Умови застосування вахтового методу робіт у Канаді регулюються главою 3 Трудового кодексу Канади, де для працівників передбачено 8-ми годинний робочий день за 40-годинний робочого тижня. Однак за погодженням із профспілками роботодавець у разі особливого характеру робіт має право ввести підсумований облік робочого часу. Працівник у цьому випадку дає згоду на ведення робіт за графіком, установленим роботодавцем. Понаднормова робота дозволяється тільки у виняткових випадках із доплатою за кожну годину роботи понад нормальну тривалість у розмірі не менше встановленої тарифної ставки. Решта умов застосування вахтового методу робіт установлюються колективними угодами, що укладаються роботодавцями з представниками профспілок, а також трудовими контрактами працівників.

Проаналізуємо ще одну країну, де вахтовий метод отримав широке поширення. Окремих нормативних актів, що регламентують порядок і процедуру застосування вахтового методу робіт, у Норвегії також немає. Організація праці вахтовим методом будується в межах 3-х основних законодавчих актів: Закону Норвегії «Про охорону праці, умови праці» від 4 лютого 1977 р. №4, Постанови про охорону праці й умови праці в нафтовій діяльності від 27 листопада 1992 р. і Закону Норвегії «Про нафтову діяльність» від

22 березня 1985 р. № 11. Відповідно до цих нормативних документів основними критеріями застосування вахтової форми організації трудового процесу в Норвегії є такі:

- вік працівника, який бере участь у діяльності, повинен бути не менше 18 років під час вступу на роботу;
- нормальний робочий час не повинен перевищувати 12 годин на добу й у середньому 36 годин на тиждень протягом мінімум одного року;
- перерви на відпочинок повинні бути не менше півгодини за 8-ми годинного робочого дня й однієї години, якщо робочий час складає не менше 12 годин на день;
- перерви на відпочинок включаються в робочий час;
- час проїзду до місця роботи або від нього на початку або кінці кожного робочого періоду або періоду перебування не включається в робочий час;
- для працівників, найнятих на обмежений період часу або на один сезон, період, за який розраховується середня тривалість робочого часу, не повинен бути більше часу його найму;
- загальний робочий час, враховуючи понаднормову роботу, не повинен перевищувати 16 годин на добу;
- загальна тривалість понаднормової роботи не повинна перевищувати 200 годин протягом календарного року;
- роботодавець і виборні представники працівників можуть укласти письмову угоду, яка встановлює загальну тривалість понаднормової роботи в 300 годин протягом календарного року для кожного окремого працівника;
- коли нормальна робота неможлива без того, щоб деякі працівники почали свою роботу раніше, а закінчили пізніше інших, тривалість робочого дня таких працівників може бути збільшена на півгодини в день (це не буде вважатися понаднормовою роботою);
- до початку понаднормової або додаткової роботи роботодавець за можливості повинен обговорити необхідність такої роботи з виборними представниками працівників;
- до понаднормової й додаткової роботи можна вдаватися тільки в разі відсутності працівника або непередбачених обставин, а також виникнення особливого навантаження в роботі у зв'язку з нестачею кваліфікованих працівників, сезонним коливанням тощо;
- роботодавець може звільнити працівника від понаднормової й додаткової роботи на його прохання з причин медичного або серйозного соціального характеру;
- за понаднормові роботи працівник отримує додаткову оплату, понад ту, яку він отримав би за відповідну роботу під час нормальної роботи. Додаткова оплата повинна становити як мінімум 40%;
- роботодавець повинен шукати можливість так розподілити понаднормові роботи, щоб окремий працівник не мав надмірного навантаження;
- якщо з причин медичного, соціального чи матеріального характеру працівник хоче мати скорочену тривалість робочого часу, він має право на це, якщо подібне скорочення може бути здійснено без особливих незручностей для підприємства. Скорочення робочого часу може здійснюватися у вигляді надання періодів вільного часу;
- заяви на скорочену тривалість робочого часу можуть надаватися на період до 2-х років;

– якщо робота виконується в різний час дня, то повинен бути складений робочий графік, у якому визначаються робітники й вільні періоди часу для кожного працівника. Робочий графік складається в співпраці з організаціями працівників або їх виборними представниками;

– листи обліку робочого часу ведуться з метою фіксації кількості відпрацьованих годин на тиждень і за календарний рік на кожного працівника. До цих листів мають доступ співробітники Інспекції з праці та виборні представники працівників [10, с. 32–33].

Висновки. Проаналізувавши зарубіжне законодавство стосовно правового регулювання умов праці працівників нафтогазової галузі, можемо зробити висновок, що з урахуванням процесів інтеграції України в міжнародні організації необхідно враховувати світові тенденції організації трудових відносин загалом та застосування вахтового методу організації трудового процесу зокрема, а також провести оцінку доцільності використання в нашій державі такого досвіду, який може позитивно вплинути на організацію й порядок роботи, а також на пов'язані із цим права й обов'язки роботодавця й працівників.

Список використаної літератури

1. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies / ed. R. Blanpain, C. Engels. – Hague, 2001. – 289 p.
2. Шумило М.М. Правове регулювання пенсійного забезпечення державних службовців : [монографія] / М.М. Шумило. – К. : Ніка-Центр, 2010. – 272 с.
3. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу : [монографія] / відп. ред. Н.М. Хуторян. – К. : Юридична книга, 2008. – 304 с.
4. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта / С.А. Иванов // Государство и право. – 1995. – № 5. – С. 30–39.
5. Конвенція № 47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень від 22 червня 1935 р. (ратифікована 9 червня 1956 р.) : міжнародний документ МОП [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_145.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации : утвержденный Законом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1. – Ч. 1. – Ст. 3.
7. Основні положення про вахтовий метод організації робіт, затверджені постановою Держкому СРСР з праці та соціальним питанням від 31 грудня 1987 р. № 794/33–82 // Бюлетень НАМВ СРСР. – 1990. – № 8.
8. О труде в Республике Казахстан : Закон Республики Казахстан от 10 декабря 1999 г. № 493-І [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://online.zakon.kz/document/?doc_id=1015945.
9. Трудовой кодекс Туркменистана : утвержденный Законом Туркменистана от 18 апреля 2009 г. № 30-IV // Ведомости Межлиса Туркменистана. – 2009. – № 2(996). – Ч. 4. – Ст. 30.
10. Борисов Д.В. Вахтовый метод как особая форма организации трудового процесса (на примере предприятий нефтегазовой промышленности) : дисс. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 / Д.В. Борисов. – М., 2004. – 143 с.