

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ У СФЕРІ ЕНЕРГЕТИКИ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Актуальність цієї теми виразно проявляється у сучасних умовах економічного розвитку. Сфера енергетики відіграє важливу роль у житті кожної країни, а трудові відносини у ній мають істотне значення для працівників та розвитку галузі. Дослідження цієї теми допоможе виявити фактори, що впливають на трудові умови та якість життя працівників у сфері енергетики, а також визначити можливі шляхи покращення цих відносин.

Ключові слова: *актуальність, енергетична галузь, трудові відносини, працівники, покращення.*

Abstract

The relevance of this topic is clearly evident in the modern conditions of economic development. The energy sector plays a crucial role in the life of every country, and labor relations within it are of significant importance for both workers and the industry's development. Researching this topic will help identify the factors that influence working conditions and the quality of life of employees in the energy sector, as well as determine potential avenues for improving the relations.

Keywords: *relevance, energy sector, labor relations, workers, improvement.*

Вступ

Енергетика є однією з найважливіших галузей, що забезпечують стале функціонування сучасного суспільства. Трудові відносини у цій галузі впливають не лише на якість життя її працівників, але й на загальний економічний розвиток країни. Тема дослідження трудових відносин у сфері енергетики важлива і вимагає уваги, оскільки вона розкриває ключові аспекти функціонування сучасного суспільства.

Основна частина

Сучасна енергетика є однією з найважливіших галузей для сталого функціонування суспільства[1]. Постачання енергії має вирішальне значення для усіх аспектів життя, від побутових потреб до промислового виробництва. Трудові відносини у цьому секторі стикаються з унікальними викликами та можливостями.

Перші роки розбудови інфраструктури та технологій виробництва та розподілу енергії залишили глибокий слід у трудових відносинах[1]. Експлуатація перших електростанцій і розширення мережі електропередач призвели до значних змін в умовах праці та вимагали від працівників нових професійних навичок.

У багатьох країнах і регіонах законодавство мало значний вплив на трудові відносини в енергетичному секторі[1]. Правові норми регулюють права та обов'язки працівників і роботодавців, стандарти охорони здоров'я та безпеки, процедури вирішення спорів та багато інших аспектів.

Сьогодні трудові відносини в енергетичному секторі мають свої особливості та відмінності залежно від професій та підгалузі промисловості[1].

Кваліфіковані працівники, такі як інженери, оператори електростанцій та лінійні працівники, відповідають за надійне та безперебійне постачання електроенергії та інших ресурсів[2]. Умови праці в енергетичному секторі є важкими та потенційно небезпечними.

Профспілки установлюють стандарти безпеки, сприяють у забезпеченні соціальних гарантій та беруть участь у вирішенні колективних та індивідуальних спорів між працівниками та роботодавцями[3].

Новітня тенденція до сталої енергетики та зростаючий інтерес до екологічних питань створюють нові виклики та можливості для трудових відносин[4]. Попит на скорочення викидів і збільшення використання відновлюваних джерел енергії ставить перед промисловістю усе більш складні завдання.

Цей період розвитку інфраструктури також супроводжувався значними досягненнями науки і техніки. Інженери та техніки повинні були швидко адаптуватися до нових вимог, підвищувати свою кваліфікацію та впроваджувати інноваційні технології у виробництво енергії.

Законодавство, що регулює виробничі відносини, постійно змінюється та адаптується до нових викликів. Наприклад, у сучасних умовах усе більше уваги приділяється екологічним стандартам та відповідальному використанню ресурсів, тобто відбувається так звана екологізація енергетичного права.

Іншим важливим аспектом є впровадження програм розвитку та навчання працівників, спрямованих на забезпечення високої ефективності та безпеки на робочому місці[3]. Це дає змогу працівникам енергетичного сектору удосконалити свої професійні навички, а також підготувати їх до впровадження новітніх технологій та рішень[2].

Суспільство також усе більше усвідомлює важливість сталого розвитку, що вимагає від енергетичної галузі постійної адаптації та пошуку екологічно чистих та енергоефективних рішень[4].

Загальний розвиток енергетичного сектору демонструє необхідність постійного удосконалення трудових відносин для того, щоб відповідати сучасним викликам і забезпечувати сталу, безпечну та ефективну роботу енергетичної системи[1].

У енергетичній галузі наявні окремі специфічні елементи регулювання трудових відносин. Крім мінімальних вимог до рівня освіти чи стажу роботи, для окремих робіт, професій чи посад у галузі енергетики обов'язковим є наявність медичного висновку про придатність роботи (наприклад для начальника відділу фізичного захисту атомної електростанції, а для усіх інших працівників атомної енергетики чи атомної промисловості – відсутність медичних психіатричних протипоказань) [5, 6]. Для окремих професій у сфері енергетики обов'язковим є підвищення кваліфікації, наприклад для електромонтерів [7], для отримання права на здійснення енергетичного аудиту, обов'язковим є отримання сертифіката енергетичного аудитора, умовами до отримання якого є наявність вищої освіти не нижче другого (магістерського) рівня, проходження підготовки (навчання) за відповідним напрямком, стаж роботи у відповідній сфері не менше трьох років та складення кваліфікаційного іспиту[8]. Крім того, правовідносини щодо проходження державної служби, наприклад у Міністерстві енергетики України, Державній інспекції ядерного регулювання України, Державній інспекції енергетичного нагляду України, Національній комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг не являються за своєю правовою природою трудовими правовідносинами, не зважаючи на наявність багатьох посилань до норм трудового права, а регулюються Законом України «Про державну службу» [9] та Законом України «Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг» [10]

Як правило, запорукою функціонування енергетичної галузі є постійний та безперервний характер роботи, тому з точки зору правового регулювання у трудових правовідносинах у сфері енергетики є, у ряді випадків, крім застосування нормальної тривалості робочого часу, відповідно до ст. 50 Кодексу законів про працю України [11] є також активне застосування правових норм, які регулюють запровадження шестиденного робочого часу з одним вихідним днем, робіт у вихідні, святкові дні, у нічний час, підсумованого обліку робочого часу, надурочних робіт, вахтового методу роботи тощо [11]

Крім робочого часу, для працівників енергетичної галузі також наявні особливості правового регулювання часу відпочинку. Як було зазначено вище, оскільки галузь енергетики має є постійний та безперервний характер роботи, на об'єктах електроенергетики можуть застосовуватись правовідносини, які регулюють надання вихідних днів на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, передбачене ст. 69 законів про працю України [11]. Правовідносини щодо надання працівникам енергетичної галузі також мають свої особливості. Як відомо, нормальна привалість щорічної основної відпустки, відповідно до ч. 1 ст. 75 Кодексу законів про працю України становить 24 календарних дні. Відповідно до ч. 3 цієї ж статті Для деяких категорій працівників законодавством України може бути передбачена інша тривалість щорічної основної відпустки. При цьому тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену частиною першою цієї статті [11]. Для працівників електроенергетичної промисловості щорічна основна відпустка може становити від 24 до 28 календарних днів, відповідно до ч. 2 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 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів» [12]. Крім передбаченої законом щорічної основної відпустки, для окремих категорій професій та посад у сфері електроенергетики також, відповідно до ст.ст. 8-9 Закону України «Про відпустки» також передбачені щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці у порядку та на умовах, визначених цими правовими нормами [12].

У зв'язку з набранням чинності Законом України «Про ринок електричної енергії» було запроваджено нові особливості регулювання правовідносин у сфері електроенергетики, які раніше були відсутні. Так, зокрема, статтею 12 цього закону впроваджено обов'язкові вимоги до атестації та перевірки знань окремих спеціальностей та посад у сфері енергетики, врегульовано правові наслідки не проходження працівниками зазначеної вище атестації та регламентовано джерела фінансування такої атестації [13]. Крім того, запроваджено обов'язкове працевлаштування осіб з інвалідністю, відповідно до ч. 9 ст. 12 цього закону: «Підприємства електроенергетики створюють робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю в розмірі 4 відсотків загальної чисельності працівників, зайнятих у непромисловому виробництві» [13].

Також, згідно з ч. 1 ст. 13 Законом України «Про ринок електричної енергії» додатково регламентовано оголошення страйків на підприємствах електроенергетики: «Страйки на підприємствах електроенергетики забороняються у випадках, якщо вони можуть призвести до порушення сталості ОЕС (об'єднаної енергетичної системи) України» [13]. Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [14]. Правовідносини щодо цього крайнього методу вирішення колективних трудових спорів врегульовано Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», також цим же законом передбачені заборони та обмеження на проведення страйків, а ч. 1 ст. 13 Закону України «Про ринок електричної енергії» також додатково регламентовано випадки заборони проведення страйків у окремих передбачених законом випадках на об'єктах енергетики. При цьому звертаю увагу, що не зважаючи на зазначену вище заборону, інші методи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), передбачені, зокрема розділом II Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [14].

Характерною особливістю трудових правовідносин у сфері енергетики є правовідносини у сфері охорони праці, оскільки низка професій, робіт або посад у сфері електроенергетики відноситься до важких, шкідливих або небезпечних умов праці [15], наявні вимоги до стану здоров'я для працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці [11] застосування різноманітних засобів механізації та автоматизації виробництва, машин, устаткувань, які, у свою чергу, потребують правового регулювання вимогам щодо охорони праці. Крім того, для окремих категорій працівників, які здійснюють свою роботу з використанням комп'ютерів наприклад диспетчера диспетчерської служби керування електроенергетичною системою обов'язковими також є вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями [16], для працівників електроенергетики, робота яких пов'язана з установленням чи обслуговуванням ліній електропередач обов'язковими є вимоги щодо охорони праці під час виконання робіт на висоті [17].

Крім того, працівники у галузі енергетики, як і будь-які інші працівники, які працюють за трудовим договором, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню та відповідно мають право на соціальне забезпечення [11]. Характерною особливістю для галузі енергетики є наявність у ній виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 461(так звані списки № 1 та № 2) [15]. Окремі питання соціального захисту у галузі енергетики також врегульовані, Законом України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» [18], де, зокрема передбачено право соціального захисту для громадян, постраждалих унаслідок Чорнобильської катастрофи, серед яких наявні працівники Чорнобильської АЕС, а також розділом VII цього закону встановлено особливості регулювання умов праці громадян, які працюють на території радіоактивного забруднення, значна частина яких здійснює обслуговування виведеної з експлуатації Чорнобильської АЕС.

Висновок

У сучасній енергетичній галузі трудові відносини відзначаються історичною динамікою, різноманітністю умов праці та впливом законодавства та екологічних вимог. Ураховуючи потреби суспільства та перехід до сталих джерел енергії, трудові відносини в енергетиці мають ключове значення для забезпечення сталого та надійного енергопостачання для майбутніх поколінь.

Трудові правовідносини у галузі енергетики урегульовані нормами трудового права з урахуванням особливостей, передбачених енергетичним законодавством.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Геєць В.М. Розвиток та взаємодія економічної та енергетичної політики в Україні / В.М. Геєць // Вісник НАН України. – 2016. – № 2. – С. 46–53.
2. Кудря С. О. Нетрадиційні та відновлювані джерела енергії . Підручник. Національний технічний університет України («КІП»). Київ, 2012– С. 25.
3. Булгакова М. Енергозбереження в Україні: правові аспекти і практична реалізація / М. Булгакова, М. Приступа. – Рівне : О. Зень, 2011 – С. 4-10.
4. Ільясов В. А. Шляхи впровадження ефективного управління енергоресурсами: [Енергоефективність в Україні] / В. А. Ільясов // Енергосбереження. – 2006. – № 2. – С.
5. Наказ Міністерства палива та енергетики України від 16.03.2009 р. № 19 // Сайт «Ліга-Закон» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ips.ligazakon.net/document/FIN23236>
6. Постанова Кабінету Міністрів України від 10.05.2022 р. № 577 // Сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/577-2022-%D0%BF#n11>
7. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. № 336 // Сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04#Text>
8. Закон України «Про енергетичну ефективність» № 1818-IX від 21.10.2021 р. // Сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1818-20#Text>
9. Закон України «Про державну службу» № 889-VIII від 10.12.2015 р. // Сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#top>
10. Закон України «Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг № 1540-VIII від 22.09.2016 р. // Сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1540-19#top>
11. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 р. // Сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top>
12. Закон України «Про відпустки» № 504/96-ВР від 15.11.1996 р. // Сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
13. Закон України «Про ринок електричної енергії» № 2019-VIII від 13.04.2017 р. // Сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2019-19#Text>
14. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» № 137/98-ВР від 03.03.1998 р. // Сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>
15. Постанова Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 р. № 461 // Сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/461-2016-%D0%BF#Text>
16. Наказ Міністерства соціальної політики України від 14.02.2018 р. № 207 // Сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0508-18#Text>
17. Наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 27.03.2007 р. № 62 // Сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0573-07#Text>
18. Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» № 796-XII від 28.02.1991 р. // Сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-12#top>

Самойлов Володимир Юрійович: студент групи ЕЕ-216, факультет електроенергетики та електромеханіки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: vova254376@gmail.com.

Науковий керівник: Ковальчук Іван Васильович, д.ф. у галузі права, старший викладач кафедри суспільно-політичних наук факультету інформаційних електронних систем Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, e-mail: Vinnysia, e-mail: ivankovalchuk@vntu.edu.ua

Volodymyr Yuriyovych Samoïlov: student of group EE-21b, Faculty of Electrical Power Engineering and Electromechanics, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: vova254376@gmail.com.

Academic supervisor: Kovalchuk Ivan, PhD in law, senior teacher of the Department of Social and Political Sciences Faculty of Information Electronic Systems Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: Vinnytsia, e-mail: ivankovalchuk@vntu.edu.ua