

Особенности правового регулирования и безопасность труда РАБОТНИКОВ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

А. Петров,
доктор юридических наук, профессор

В 2007 году добычу нефти и газа в Российской Федерации осуществляло 13 крупных холдингов и 165 нефтегазодобывающих компаний, которые представлены организациями с российским, иностранным и смешанным капиталами, а также три оператора Соглашений о разделе продукции.

В 2007 году добыто 491 млн т нефти с газовым конденсатом, что на 13 млн т, или 2,8%, больше, чем в 2006 году. Добыча газа в 2007 году составила 651 млрд м³, что на 1,7% больше, чем в прошлом году. Эксплуатационный фонд нефтяных скважин составляет около 160 тыс. единиц.

Газопереработка осуществляется на 26 газоперерабатывающих заводах, в том числе на 6 заводах ОАО «Газпром», на 10 заводах компании «Сибур» и на 10 заводах, принадлежащих 7 нефтегазовым компаниям.

По состоянию на 2007 год общая протяженность линейной части магистральных трубопроводов составляет 241,642 тыс. км, из которых:

- магистральные газопроводы – 166,002 тыс. км;
- магистральные нефтепроводы – 51,404 тыс. км;
- магистральные продуктопроводы – 21,836 тыс. км;
- аммиакопроводы – 1,4 тыс. км.

Нормативно-правовую основу регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

связанных с ними отношений в нефтегазовой отрасли составляют:

■ Конституция Российской Федерации (статья 37 и др.);

■ общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры Российской Федерации, являющиеся составной частью правовой системы Российской Федерации (часть 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации). В частности, Всеобщая декларация прав человека (статья 23), Международный пакт ООН об экономических, социальных и культурных правах, конвенции МОТ, конвенции Совета Европы, соглашения СНГ;

■ Трудовой кодекс Российской Федерации;

■ иные федеральные законы, содержащие нормы трудового права, и др.

Вместе с тем в современных условиях все в большей мере основой правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений становятся не столько федеральные законы, законы субъектов Российской Федерации, подзаконные нормативные акты, содержа-

ПРОБЛЕМЫ ОТРАСЛИ

щие нормы трудового права (федерального и регионального уровней), а локальные нормативные акты и акты социального партнерства в сфере труда (коллективные договоры и соглашения).

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

Реальные социально-экономические отношения, характер, условия труда и производства в нефтегазовой отрасли специфичны (в частности, деятельность по добыче нефти и газа), что объективно определяет необходимость их учета в трудовом праве, то есть отраслевой дифференциации в правовом регулировании труда.

Но, несмотря на важнейшее значение нефтегазовой отрасли для социально-экономического развития России, специфику характера и условий труда, в разделе XII Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» не предусмотрена отдельная глава, посвященная регламентации трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в указанной отрасли, что представляется не совсем обоснованным и правильным.

Согласно статье 251 Трудового кодекса РФ, особенности правового регулирования – это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Основаниями установления особенностей правового регулирования труда являются:

- характер и условия труда;
- психофизиологические особенности организма;
- природные климатические условия;
- наличие семейных обязанностей и др.

При этом особенности правового регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и/или материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно Трудовым кодексом РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных (статья 252 Кодекса).

К основаниям (критериям) отраслевой дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений необходимо отнести:

- условия труда (тяжесть, вредность, опасность) в отрасли;
- характер выполнения отдельных видов работ;
- значение отрасли (производственной или непроизводственной сферы) для государства.

Нормы российского трудового права, закрепляющие отраслевую дифференциацию, можно классифицировать (подразделить) на межотраслевые, отраслевые и внутриотраслевые.

Межотраслевые правовые нормы устанавливают правила поведения работников и работодателей отраслей экономики либо непроизводственной сферы. Так, Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, утверждены Постановлением Минтруда России от 30 декабря 1997 г. (с изменениями и дополнениями), и распространяет оно свое действие на определенные категории работников отраслей экономики.

Отраслевые правовые нормы регулируют трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в определенной отрасли (с акцентом на профилирующие специальности, профессии и/или должности), которые дополняют межотраслевые. Например, Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам нефтяной и газовой промышленности (бурение скважин, добыча нефти, газа, газового конденсата, озокерита; переработка природного и нефтяного газа, газового конденсата; транспортирование и хранение нефти, нефтепродуктов и газа; подземная газификация углей; нефтебазы) от 26 декабря 1997 г., Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности от 26 декабря 1997 г. (отдельное издание).

ПРОБЛЕМЫ ОТРАСЛИ

Внутриотраслевые правовые нормы регламентируют указанные отношения с учетом специфики (особенностей) подотраслей, входящих в отрасль экономики либо в производственную сферу деятельности; например, указанные нормативные правовые акты от 26 декабря 1997 г., ибо они распространяются как на нефтегазовую отрасль в целом, так и на определенные виды работ данного комплекса: добыча нефти и газа, транспортирование и хранение нефти и др.

Следует подчеркнуть принципиально важное обстоятельство: отраслевая дифференциация правового регулирования труда в нефтегазовом комплексе обязательно должна отражать:

- особое значение отрасли для страны (в данном случае специфичным является высокий уровень заработной платы в отличие от других отраслей экономики);

- условия труда, характерные именно для этой отрасли (специальные правовые нормы устанавливаются для ведущих, профилирующих работ, профессий, специальностей и должностей).

Анализ указанных трех групп правовых норм позволяет отметить их возможные сочетания и соотношение, а именно:

- отраслевые нормы дополняют межотраслевые;

- отраслевые нормы исключают действие межотраслевых норм права;

- внутриотраслевые нормы дополняют межотраслевые и/или отраслевые;

- внутриотраслевые нормы исключают действие межотраслевых и/или отраслевых норм права.

Однако для отраслевой и внутриотраслевой дифференциации правового регулирования рассматриваемых отношений особо важен такой объективный критерий, как тяжелые природные климатические условия (районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, иные северные районы), ибо большинство работников нефтегазовой отрасли трудятся в таких условиях.

Следовательно, особенности правового регулирования их труда могут быть установлены по различным основаниям (критериям) дифференциации. Так, на работников Крайнего Севера распространяются нормы главы

50 Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с изменениями и дополнениями).

Специального системного нормативного правового акта, регулирующего трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения работников нефтегазовой отрасли, не принято. Это касается как международного правового регулирования труда, так и внутригосударственного уровня (России и бывшего СССР).

Изучение и обобщение практики показывает, что в нефтегазовой отрасли существенную роль играет регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке (статья 9 Трудового кодекса РФ). В соответствии с трудовым законодательством регулирование данных отношений осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями (их представителями) коллективных договоров, соглашений.

Наряду с традиционным правовым регулированием условий труда и его оплаты в договорном порядке решаются и другие важные вопросы социальной защищенности работников организаций отрасли (предоставление беспроцентных потребительских кредитов, оказание денежной помощи в организации и обеспечении реабилитации, восстановительного лечения работников).

В соответствии со статьей 8 Трудового кодекса РФ работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Вместе с тем **анализ локальных нормативных актов, принятых в нефтегазовой отрасли, свидетельствует о том,**

ПРОБЛЕМЫ ОТРАСЛИ

что существуют иные способы их принятия, а именно:

■ работодателем по согласованию с другими работодателями;

■ работодателем совместно с другим работодателем;

■ работодателем по согласованию с органом государственной власти.

Иные способы принятия локальных нормативных актов в организациях нефтегазовой отрасли отражают тем самым особенности в правовом регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Наряду с этим в нефтегазовой отрасли принимаются локальные нормативные акты на уровнях:

■ крупных компаний (ОАО «Газпром», «Лукойл»), в состав которых входят несколько организаций (обществ), например Генеральный коллективный договор ОАО «Газпром» и его дочерних обществ и организаций на 2007–2009 гг. По общему правилу такие локальные нормативные акты распространяются на все общества и организации соответствующей компании;

■ средних и мелких компаний, входящих в систему крупных (например, в компании «Лукойл – Западная Сибирь»).

Кроме того, в системе локальных нормативных актов прослеживается определенная субординация: ни один нижестоящий нормативный правовой акт не может противоречить вышестоящему акту.

Деятельность по добыче и транспортировке нефти и газа в отдельных регионах страны имеет свои особенности, например в Западной Сибири. В этом регионе большая часть природных ресурсов относится к труднодобываемым. Далее – западносибирские месторождения находятся в таежной болотистой местности, характеризуются резко континентальным климатом и суровой продолжительной зимой; места добычи и транспортировки нефти расположены в отдаленных северных районах.

Как следствие, правовое регулирование труда работающих в этих районах осуществляется с особенностями, предусмотренными нормами статей 297–302 главы 47 ТК РФ «Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом», 313–327 гла-

вы 50 Кодекса «Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Своеобразным локальным нормативным актом нефтегазодобывающих организаций является технологический регламент, устанавливающий требования по безопасному и эффективному ведению работ и правила поведения работодателя и работников в процессе труда. Разработчиками технологических регламентов являются научно-исследовательские и проектные институты нефти и газа. Разработанный ими регламент утверждается и вводится в действие руководителем организации.

Особенности в правовом регулировании труда работников нефтегазовой отрасли характерны и для отдельных институтов трудового права (рабочего времени, времени отдыха, заработной платы и охраны труда).

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Согласно статье 91 ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Это принципиальное положение Кодекса не может быть применено ко всем работникам нефтегазовой отрасли. Это объективно обусловлено отраслевой спецификой труда и производства (технологического процесса). Большинство работ отрасли являются вредными и/или опасными, и, как следствие, для работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Его сокращение составляет 4 часа и более. Положение о сокращении рабочего времени работникам нефтегазовой отрасли закреплено отраслевым списком, утвержденным Мингазпромом России по согласованию с ЦК профсоюза рабочих нефтяной и газовой промышленности от 17 января 1996 г.

В отличие от межотраслевого отраслевой список предусматривает не только вредные, но и опасные, а также тяжелые работы. В соответствии с этим нормативным правовым актом работодатели отрасли составляют перечни работников, которым устанавливается сокращенное рабочее время.

В нефтегазовой отрасли экономики получили распространение следующие режимы рабочего времени: сменные работы и работы вахтовым методом.