

Силантьева Дина Александровна, студент 2 курса

Башкирский государственный университет

СПЕЦИФИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ НЕФТЕГАЗОВЫХ КОМПАНИЙ

Аннотация: В статье рассматриваются особенности правового регулирования социального обеспечения работников нефтегазовых компаний. Также рассмотрены современные проблемы и тенденции правового регулирования отношений в сфере социальной защиты работников нефтегазовых компаний, которые базируются на устойчивом развитии корпоративной социальной ответственности. Автор выделяет основные проблемы, возникающие в сфере социального обеспечения в нефтегазовом секторе, и предлагает их решить посредством совершенствования правового регулирования как на федеральном, так и на локальном уровне.

Ключевые слова: правовое регулирование, социальное обеспечение, нефтегазовые работники, нефтегазовые компании, социальная защита.

Abstract: The article deals with the features of the legal regulation of social security of employees of oil and gas companies. Modern problems and trends in the legal regulation of relations in the field of social protection of employees of oil and gas companies, which are based on the sustainable development of corporate social responsibility, are also considered. The author identifies the main problems arising in the field of social security in the oil and gas sector, and proposes to solve them by improving legal regulation both at the federal and local levels.

Key words: legal regulation, social security, oil and gas workers, oil and gas companies, social protection.

На сегодняшний день очень актуальна тема, связанная с оплатой труда и социальным обеспечением работников нефтегазовых компаний. Большую роль играет социальное обеспечение работников нефтегазовой отрасли, поскольку оно является мотивом для своевременного и эффективного выполнения работы.

В настоящее время система законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих предоставление пособий работникам нефтегазового сектора, представляет собой сложную и неупорядоченную систему и должна применяться в рамках действующей в компании системы социального обеспечения.

Основными задачами социально-трудового законодательства являются создание необходимых условий труда и социального обеспечения для работников, а также регулирование отношений по:

- социальному партнерству;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда в предусмотренных законом случаях;
- материальной и социальной ответственности работодателей и работников в сфере социально-трудовых отношений;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных законодательством.

Ключевые условия предоставления пособий работникам нефтегазового сектора регламентированы Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2020-2022 годы [1]. В частности, социальные гарантии и компенсации работникам нефтегазового сектора установлены в шестом разделе указанного Соглашения, на основе которого нефтегазовые компании устанавливают условия и порядок предоставления пособий в соответствии с коллективными договорами либо внутрифирменными нормативными актами.

Кроме того, Отраслевым Соглашением предусмотрены гарантии и пособия

работников нефтегазового сектора, осуществляющих вахтовую деятельность, такие как:

- 1) суточная надбавка за вахтовый метод работы;
- 2) компенсация стоимости проезда работника от места жительства до места работы;
- 3) обеспечение ежедневного трехразового горячего общественного питания, либо компенсация его стоимости.

На сегодняшний день многие компании нефтегазового сектора реализуют ряд программ корпоративного пенсионного обеспечения, которые позволяют работникам кроме страховой и накопительной пенсии сформировать дополнительные негосударственные пенсии:

– корпоративную пенсию – негосударственная пенсия, формируемая за счет собственных средств, перечисляемых в негосударственный пенсионный фонд по договорам профессионального пенсионного обеспечения в виде регулярных пенсионных взносов и доходов, начисленных негосударственным пенсионным фондом от инвестирования пенсионных резервов;

– индивидуальную пенсию – дополнительная негосударственная пенсия, формируемая в добровольном порядке в негосударственном пенсионном фонде за счет личных средств работника компании и доходов, накопленных негосударственным пенсионным фондом.

За последние годы в стране существенно изменилось законодательство об охране здоровья работающих граждан, включая работников нефтегазовой отрасли. Отмечено, что ведущие нефтегазовые компании (Лукойл, Роснефть, Новатэк и др.) обеспечивают своим работникам обязательные медицинские осмотры и выдают средства индивидуальной защиты на необходимом уровне. Разработанные и действующие в нефтяных компаниях правовые и корпоративные стандарты и требования позволяют контролировать их соблюдение. Так, весной 2021 года во многих ведущих нефтегазовых компаниях проводилась вакцинация работников в целях защиты от COVID-19, осуществляемая специализированными медицинскими организациями, включая

предварительное медицинское обследование и поствакцинальное наблюдение.

Современные тенденции правового регулирования отношений в сфере социальной защиты работников нефтегазовых компаний базируются на устойчивом развитии корпоративной социальной ответственности.

Вопросы, возникающие в сфере социального обеспечения в нефтегазовом секторе, являются ключевой темой научных дискуссий и проблемой трудовой практики в компаниях [3, с. 161].

Эпидемия коронавируса актуализировала проблему устойчивого развития:

- усиление поляризации доходов как внутри государств, так и между странами;

- непропорциональное распределение прибыли, получаемой за счет внедрения новых технологий, на личное или групповое обогащение;

- повышение рисков безработицы в связи автоматизацией и цифровизацией производственных процессов способствует кризису вложений в человеческий капитал и росту социальной напряженности, доли бедных и «недовольных» качеством жизни.

Пандемия отразила неустойчивость современного мирового уклада. В постковидный период возрастает роль внутреннего рынка как инструмента социально-экономической поддержки. Стремление каждой отдельной страны гарантировать стабильность собственной экономики обуславливает тенденции регионализации и локализации производств [4, с. 159].

В настоящее время нефтегазовые компании относятся к одной из наиболее травмоопасных отраслей, в которых имеется риск возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний [5, р. 26].

Также существует ряд проблем в системе проведения профессиональных медицинских осмотров. Одна из них – это низкое качество их проведения. Эта проблема возникает, прежде всего, из-за несовершенства системы контроля качества. На сегодняшний день отсутствует нормативный акт, регламентирующий конкретные показатели оценки качества медицинских осмотров (согласно п. 10 ст. 2 гл. 1 ФЗ № 323-ФЗ медицинские осмотры

осуществляются в рамках медицинской деятельности и не являются медицинской помощью).

Кроме того, для медицинских организаций и учреждений, проводящих медицинские осмотры и органов в сфере контроля и надзора (например, Роспотребнадзор) не сформировано единого информационного пространства, где такие осмотры оперативно бы контролировались. В рамках технологического прогресса построение интегрированной информационной системы, способной собирать и систематизировать медицинские диагностические данные из множества систем медицинской информации, является непростой задачей, однако сегодня в эпоху стремительного развития цифровизации эта задача может быть решена.

Важно также отметить, что развитие нефтегазового сектора предъявляет к работникам особые требования. Так, согласно «Доклада Российского союза промышленников и предпринимателей о состоянии делового климата в России в 2018-2021 годах», одной из главных проблем отрасли являлся дефицит кадров [2]. Сегодня две трети нефтегазовых компаний утверждают, что в среднесрочной перспективе им грозит нехватка квалифицированных работников.

Сегодня нефтегазовые компании подвергаются воздействию множества неблагоприятных факторов: стрессов, связанных с условиями труда, политической обстановки, экологических факторов и др.

Производственная деятельность в настоящее время осуществляется за счет активного участия в цифровом производственном процессе, который требует от операторов активного участия и поддержания психических процессов: внимания, восприятия, когнитивной функции, необходимого уровня и скорости мышления, систематизации полученных результатов, стрессоустойчивость. На некоторых производственных объектах работники подвергаются воздействию ряда неблагоприятных производственных факторов – высокая доля ручного труда, производственные шумы, вибрация, воздействие нефти, газа и их компонентов, физические, нервно-эмоциональные и психические нагрузки.

На сегодняшний день сведения об оценке психического состояния работников нефтегазовых компаний отсутствуют, что создает потребность в изучении условий труда и выявлении (классификации) рисков, которые бы учитывались при составлении программ социального обеспечения работников.

Основные проблемы, возникающие в сфере социального обеспечения в нефтегазовом секторе, представляется возможным решить посредством совершенствования правового регулирования как на федеральном, так и на локальном уровне: необходимо планировать регулярную ежегодную оценку и контроль качества исполнения социальной политики и социальных программ. Эти исследования могут проводиться в форме социального опроса или организационной диагностики; в дальнейшем для разработки социально ответственного бизнес-плана следует больше внимания уделять кадровому обеспечению. Эффективное социальное обеспечение не может быть без достаточного количества компетентных специалистов в различных областях реализации социальной защиты. Важнейшая задача – координировать подготовку, переработку и совершенствование компетенции этих специалистов. В то же время для совершенствования системы социального обеспечения бизнеса необходимо ввести меры и сделать упор на усиление нематериальных благ работников. В частности, одними из таких нематериальных благ для человека являются честь, достоинство и деловая репутация.

Библиографический список:

1. Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2020 - 2022 годы (утв. Общероссийским профсоюзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности 11 декабря 2019 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 04.04.2022).

2. Доклад Российского союза промышленников и предпринимателей о состоянии делового климата в 2018-2021 годах // Официальный интернет-портал Российского союза промышленников и предпринимателей [Электронный ресурс]. URL: <http://media.rspp.ru/document/1/1/9/19c2f2c41e719785db82f24e99699138.pdf> (дата обращения: 04.04.2022).

3. Парушина Н.В., Лытнева Н.А., Полянин А.В. Социальная ответственность бизнеса и некоммерческих организаций перед работниками в рамках соблюдения трудовых отношений и пенсионного обеспечения // Фундаментальные исследования. 2020. № 12. С. 157-161.

4. Янченко Е.В. Нефтегазовая отрасль промышленности в контексте устойчивого развития экономики в постпандемический период // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2021. № 2 (30). С. 151-161.

5. Lofland K. Hazardous (Classified) Locations – NEC Articles 500 through 517 // IAEI Magazine, International Association of Electrical Inspectors. 2017. № 7. P. 24-29.