УДК 332.1 DOI: 10.14451/1.251.202

# Федеральное отраслевое соглашение как институт регулирования социально-трудовых отношений в угольной промышленности России

© 2025 **Шепелева Наталья Анатольевна**
Доцент кафедры аграрной политики и муниципального управления, кандидат экономических наук, доцент. Кузбасский государственный аграрный университет имени В. Н. Полецкова.
E-mail: nata300184tri@yandex.ru

Ключевые слова: Федеральное отраслевое соглашение, регулирование социально-трудовых отношений, трудовые права и гарантии, контент-анализ.

Особую роль в регулировании социально-трудовых отношений в угольной промышленности России играет Федеральное отраслевое соглашение. Соглашение устанавливает рамки для заключения коллективных договоров на предприятиях угольной промышленности, а также способствует расширению взаимных обязательств сторон и их закреплению в Соглашении.

Социально-трудовые отношения в угольной промышленности России регулируются законодательными нормами и Федеральным отраслевым соглашением по угольной промышленности Российской Федерации (далее — Соглашение). Соглашение является важнейшим институтом регулирования социально-трудовых отношений, так как закрепляет законодательные нормы, отражающие специфику социально-трудовых отношений в угольной промышленности [9]. Соглашение — это основа для заключения коллективных договоров (соглашений) на уровне предприятия. В работе Соглашение рассмотрено с позиций институционального подхода как совокупность формальных и неформальных норм регулирования социально-трудовых отношений. Институты, согласно подходу Д. Норта, — это «разработанные людьми формальные (законы, конституции) и неформальные (договоры и добровольно принятые кодексы поведения) ограничения, а также факторы принуждения, структурирующие их взаимодействие» [3, с. 6]. Так, Соглашение — это институт, разработанный субъектами социально-трудовых отношений, закрепляющий формальные (нормы российского законодательства и нормы, отражающие специфику отрасли) и неформальные нормы (не закрепленные в Соглашении, но влияющие на поведение субъектов социально-трудовых отношений, например, неформальное взаимодействие представителей профсоюзов и объединений работодателей, распределение влияния между ними) и регулирующий основные параметры использования труда работников. Положения Соглашения могут восполнять существующие пробелы в национальном законодатель-

стве и обеспечивать работнику дополнительные гарантии по вопросам определения и защиты их трудовых прав [20].

Важнейшую роль в регулировании социально-трудовых отношений в угольной промышленности России играет развитие формальных норм, закрепленных в Соглашении. Особое значение приобретают нормы, которые устанавливают больший объём трудовых прав и гарантий работникам. Характеристика Соглашений по формальным признакам (срок действия Соглашения, субъекты социально-трудовых отношений, наименование разделов Соглашения, нормативно-правовые акты, закрепленные в Соглашении) представлена в таблице в соответствии с этапами их заключения за период 2007–2027 гг. Соглашение 2013–2016 гг. пролонгировано до 31.12.2018 [7] и Соглашение 2019–2021 гг. — до 31.12.2024 [8].

Содержательные различия в Соглашениях связаны с изменением состава субъектов социально-трудовых отношений — представителя работодателя, а также с закреплением новых формальных норм (за счёт введения в Соглашение норм российского законодательства), регулирующих социально-трудовые отношения в угольной промышленности России. Выявлено, что последующие Соглашения вводят новые формальные нормы, в основном регулирующие режим труда и отдыха, охрану труда и здоровья. Впервые в Соглашении 2013–2016 гг. вводится раздел «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников» [13]. Также в этом Соглашении появляется новая формулировка «трудовые права и связанные с ними социально-экономические интересы работников» [13] (в предыдущих Соглашениях — «социально-экономические интересы работников»). На наш взгляд, это понятие является более конкретным, так как включает формальные нормы трудового законодательства.

С целью выявления тенденций развития формальных норм, отражающих специфику социально-трудовых отношений в угольной промышленности России, нами был проведён контент-анализ Соглашений за период 2007–2027 гг. Контент-анализ — это «строго формализованный вид анализа документальной информации и ее перевод в количественные показатели» [1]. На наш взгляд, в ходе проведения исследования сравнение предыдущих Соглашений позволит выявить динамику развития формальных норм регулирования социально-трудовых отношений в угольной промышленности по этапам их заключения. Все формальные нормы Соглашений (всего рассматривалось более 90 норм) в соответствии с разделами Соглашений были разбиты на группы: общие положения, социальное партнерство, режим труда и отдыха, оплата и мотивация труда, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, охрана труда и здоровья, социальные гарантии и компенсации, права и гарантии деятельности профсоюза, заключительные положения Соглашения. В каждой группе нормы Соглашений были разбиты еще на подгруппы, более детально закрепляющие основные параметры использования труда работников. В каждой группе нормы оценивались с точки зрения их отличия от норм предыдущего Соглашения. В процессе кодирования в контент-анализе мы выделили нормы Соглашений:

1. устанавливающие меньший объём трудовых прав и гарантий, чем предыдущее Соглашение;
2. устанавливающие такой же объём трудовых прав и гарантий, как и предыдущее Соглашение;
3. устанавливающие больший объём трудовых прав и гарантий, чем предыдущее Соглашение.

Проведенный контент-анализ Соглашений показал, что каждое последующее Соглашение устанавливает как больший объём трудовых прав и гарантий работникам, так и меньший, а в основном воспроизводит нормы предыдущих Соглашений (рис. 1).

**Таблица 1.** Характеристика Соглашений по формальным признакам за период 2007–2027 гг.

| Соглашение | Срок действия Соглашения | Субъекты социально-трудовых отношений | Название разделов Соглашения | Нормативно-правовые акты, закрепленные в Соглашении |
|---|---|---|---|---|
| Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации 2007–2009 гг. [11] | действует с 01.01.2007 до заключения нового, не более трех лет | представитель работника – Российский независимый профсоюз работников угольной промышленности, представитель работодателя – в лице их полномочных представителей | общие положения, социальное партнерство, режим труда и отдыха, оплата и мотивация труда, охрана труда и здоровья, социальные гарантии и компенсации, права и гарантии деятельности профсоюза, заключительные положения | Конституция РФ [2], Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) [2], Конвенции Международной организации труда, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ [17], Приказ Министерства промышленности и энергетики РФ «О комплексе мероприятий по завершению реструктуризации угольной промышленности» от 27.07.2006 г. № 177 [5] |
| Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации 2010–2012 гг. [12] | действует с 01.01.2010 до заключения нового, не более трех лет | состав субъектов не изменился | название разделов Соглашения не изменилось | в дополнение к нормативно-правовым актам, представленным в предыдущем Соглашении, включен ФЗ от 21.07.1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» [16], ФЗ от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» [18] |
| Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации 2013–2016 гг. [13] | действует с 01.04.2013 до заключения нового, не более трех лет | изменился состав представителя работодателя (с 15.10.2012 образовано Общероссийское отраслевое объединение работодателей угольной промышленности (ОООРУП)) [13] | в структуру Соглашения включен новый раздел «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников» [13] | в дополнение к нормативно-правовым актам, представленным в предыдущем Соглашении, включен Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.04.2011 г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» [4] |

Продолжение на следующей странице

**Таблица 1.** Характеристика Соглашений по формальным признакам за период 2007–2027 гг. (Продолжение таблицы)

| Соглашение | Срок действия Соглашения | Субъекты социально-трудовых отношений | Название разделов Соглашения | Нормативно-правовые акты, закрепленные в Соглашении |
|---|---|---|---|---|
| Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации 2019–2021 гг. [14] | действует с 01.01.2019 до заключения нового, не более трех лет | состав субъектов не изменился | название разделов Соглашения не изменилось | в дополнение к нормативно-правовым актам, представленным в предыдущем Соглашении, включен Приказ МЧС России от 29.11.2013 г. № 765 «Об утверждении Порядка создания вспомогательных горноспасательных команд» [6] |
| Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации 2025–2027 гг. [15] | действует с 01.01.2025 до заключения нового, не более трех лет | состав субъектов не изменился | название разделов Соглашения не изменилось | по сравнению с предыдущим Соглашением дополнительных нормативно-правовых актов не было включено |

Соглашение 2010–2012 гг. на 100% воспроизводит нормы предыдущего Соглашения 2007–2009 гг., Соглашение 2013–2016 гг. — на 99,6% нормы Соглашения 2010–2012 гг., Соглашение 2019–2021гг. — на 98,14% нормы Соглашения 2013–2016 гг., Соглашение 2025–2027 гг. — на 100% нормы Соглашения 2019—2021 гг. Результаты исследования по группам норм представлены на рисунке 2.

По группам норм (общие положения, социальное партнерство, режим труда и отдыха, оплата и мотивация труда, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, заключительные положения) все Соглашения на 100% воспроизводят нормы. Нормы, регулирующие вопросы охраны труда и здоровья, воспроизводятся на 98,95 %, социальных гарантий и компенсаций — на 99,1%, прав и гарантий деятельности профсоюза — на 96,88%. Соглашения закрепляют меньший объём трудовых прав и гарантий, чем предыдущее по вопросам охраны труда и здоровья (1,1%), социальных гарантий и компенсаций (0,9%), прав и гарантий деятельности профсоюза (3,1%). Соглашение устанавливает больший объём трудовых прав и гарантий, чем предыдущее по вопросам социального партнерства (20%), режима труда и отдыха (37,63%), оплаты и мотивации труда (13,75%), охраны труда и здоровья (19,75%), социальных гарантий и компенсаций (14,25%), заключительные положения (5%).

По результатам проведенного контент-анализа выявлено, что нормативная картина регулирования социально-трудовых отношений в угольной промышленности России благополучна: трудовые права и гарантии работников закрепляются в ТК РФ, Соглашении. При этом содержание Соглашения регулируется как нормами российского законодательства (ТК РФ, законодательство об охране труда, промышленной безопасности опасных производственных объектов, другими нормативно-правовыми актами), так и нормами, учитывающими специфику угольной промышленности (например, продолжительность рабочего времени, оплата и условия труда, социальные гарантии и компенсации и т. д.) В Соглашениях выявлена тенденция развития формальных норм. Каждое последующее Соглашение становится более конкретным по содержанию, включает больше законодательных норм, регулирующих социально-трудовые отношения в угольной промышленности России. Исследование показало, что было как сужение объема трудовых прав и гарантий работников (последующее Соглашение устанавливает меньший объём трудовых прав и гарантий), так и их расширение (Соглашение устанавливает больший объём трудовых прав и гарантий). Сужение объёма трудовых прав и гарантий выявлено по вопросам:

1. социальные гарантии (выплаты работникам-членам профсоюза, предоставление топлива на личные нужды работникам, компенсация отпускных расходов, выплаты при увольнении работников) (Соглашение 2013–2016 гг. (3,6%));
2. охрана труда и здоровья, права и гарантии профсоюза (изменение условий выплат в связи с выходом на пенсию) (Соглашение 2019–2021 гг. (4,2% и 12,5% соответственно)).

Расширение объёма трудовых прав и гарантий выявлено по вопросам:

1. социальное партнерство (введение в Соглашение новых форм и порядка согласования социально-трудовых отношений с профсоюзом, расширение контрольных функций представителей работодателя и профсоюза за соблюдением формальных норм по охране труда, контроль выполнения Соглашений (Соглашения 2010–2012 гг. (10%), Соглашения 2013–2016 гг. (50%), Соглашение 2019–2021 гг. (10%), Соглашение 2025–2027 гг. (10%));
2. режим труда и отдыха (введение обязательной процедуры согласования работодателя с профсоюзом вопросов, связанных с изменением режима рабочего времени, продолжительности отпуска; включение в структуру времени, связанного с производством, обязательных медицинских осмотров и т. д.) (Соглашение 2010–2012 гг. (12,5%), Соглашение 2013–2016 гг. (75%), Соглашение 2025–2027 гг. (63%));

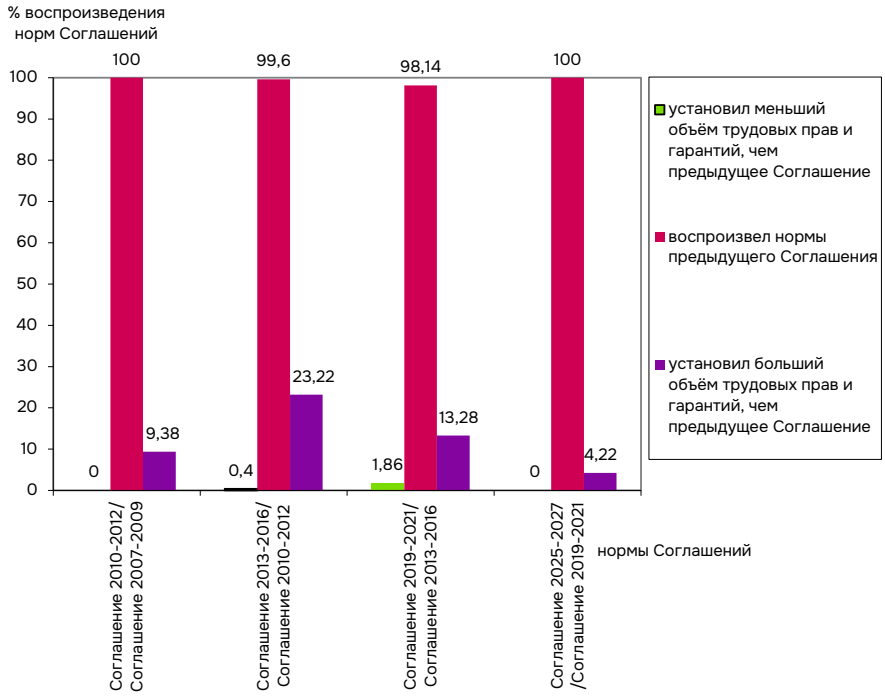


**Рис. 1.** Результаты контент-анализа Соглашений.

3. оплата и мотивация труда (увеличение доли условно-постоянной части в структуре заработной платы шахтеров, выплата дополнительных вознаграждений, рассчитываемых в привязке к минимальному размеру оплаты труда) (Соглашение 2010–2012 гг. (33%), Соглашение 2013–2016 гг. (22%));
4. охрана труда и здоровья (разработка и реализация комплекса мероприятий по обеспечению безопасных и здоровых условий труда совместно с профсоюзом, более детальное закрепление норм по аттестации, а также норм, регулирующих права профсоюзов при проведении экспертизы по безопасности условий труда и сертификации работ; расширение прав работников в процессе проведения специальной оценки условий труда, создание специализированной горноспасательной службы на угольных предприятиях)(Соглашение 2010–2012 гг. (12%), Соглашение 2013–2016 гг. (33%), Соглашение 2019–2021 гг. (12,5%), Соглашение 2025–2027 гг. (21%));
5. социальные гарантии и компенсации (повышенный размер выплат в связи с гибелью работника от несчастного случая на производстве (в Соглашении 2013–2016 гг. один миллион рублей, в Соглашении 2019–2021 гг. — пять миллионов рублей), закрепление критериев массового высвобождения работников в случае ликвидации организации, сокращение возраста работников с 35 лет до 30 лет при реализации программ молодежной политики и т. д.) (Соглашение 2010–2012 гг. (7%), Соглашение 2013–2016 гг. (29%), Соглашение 2019–2021 гг. (14%), Соглашение 2025–2027 гг. (7%));
6. заключительные положения (закреплена возможность приостановления действий отдельных норм Соглашения в связи с неблагоприятным экономическим положением предприятия) (Соглашение 2019–2021 гг. (20%)).

Выявлено, что в Соглашениях закрепляются нормы, устанавливающие необходимость проведения процедуры согласования представителей работодателя с профсоюзом вопросов, связанных с изменением продолжительности рабочего времени, порядка и условий проведения проверок, экспертизы безопасности условий труда, проектов локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения. В Соглашениях закрепляется необходимость

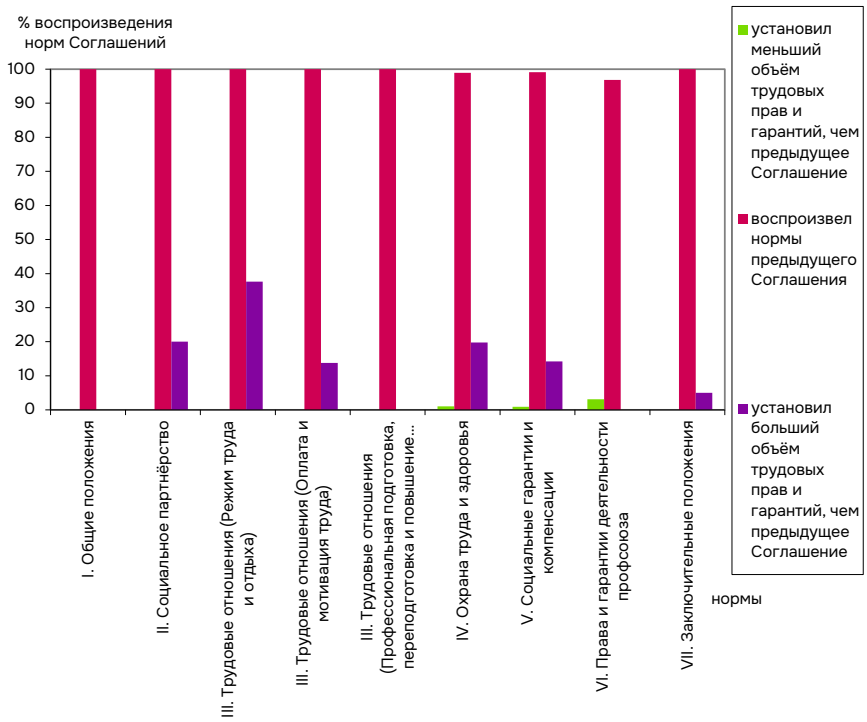


**Рис. 2.** Результаты контент-анализа Соглашений по группам норм.

проведения субъектами социально-трудовых отношений совместных проверок на угледобывающих предприятиях по охране труда и промышленной безопасности. При этом закрепляется, что представители работодателей обязуются соблюдать установленные российским законодательством и Соглашением права профсоюза. В целом, регулирование социально-трудовых отношений в угольной промышленности России может быть оценено как результативное. Под результативностью мы будем понимать эффект расширения взаимных обязательств представителей работника и работодателя, закрепленный в Соглашении. Так, в ходе исследования выявлено, что Соглашения способствуют расширению взаимных обязательств сторон, особенно по вопросам режима труда и отдыха, оплаты и мотивации труда, охраны труда и здоровья, социальных гарантий и компенсаций, а также по вопросам согласования интересов представителей работников и работодателя.

## Библиографический список


1. *Готлиб А. С.* Введение в социологическое и с следование. Качественный и количественный подходы. Методология. Исследовательские практики : учебное пособие. — 4-е изд. — М. : Флинта, 2019. — 382 с. — ISBN 978-5-89349-760-1. — URL: https://znanium.ru/catalog/product/1047517 (дата обр. 14.10.2025).
2. Конституция Российской Федерации. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399 (дата обр. 14.10.2025).
3. *Норт Д.* Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / пер. с англ. А. Н. Нестеренко. — М. : Начала, 1997. — 180 с.
4. Приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н (ред. от 12.12.2012) «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 09.06.2011 № 20963). — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_113977/ (дата обр. 14.10.2025).
5. Приказ Министерства промышленности и энергетики РФ «О комплексе мероприятий по завершению реструктуризации угольной промышленности» от 27.07.2006 г. № 177. — URL: https://base.garant.ru/189868/ (дата обр. 14.10.2025).

6. Приказ МЧС России от 29 ноября 2013 г. № 765 «Об утверждении Порядка создания вспомогательных горноспасательных команд» (с изменениями и дополнениями). — URL: https://base.garant.ru/70559624/ (дата обр. 14.10.2025).
7. Соглашение о продлении срока действия «Дополнительного соглашения к Федеральному отраслевому соглашению по угольной промышленности Российской Федерации на период с 1 апреля 2013 г. по 31 марта 2016 г. о мерах по стабилизации и оздоровлению социально-экономической ситуации в организациях угольной промышленности и реализации ФОС в 2015 году» (26 октября 2015 г.) — URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71176838/#review (дата обр. 14.10.2025).
8. Соглашение о продлении срока действия Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности Российской Федерации на 2019–2021 годы (утв. Российским независимым профсоюзом работников угольной промышленности, Общероссийским отраслевым объединением работодателей угольной промышленности 29.09.2021). — URL: https://legalacts.ru/doc/soglashenie-o-prodlenii-sroka-deistvija-federalnogo-otraslevogo-soglashenija-po/ (дата обр. 14.10.2025).
9. *Тришина Н. А.*, *Курбатова М. В.* Роль коллективного договора в развитии норм регулирования трудовых отношений на предприятиях угольной промышленности Кузбасса // Человек и труд. — 2009. — № 12. — С. 19—23.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025). — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обр. 14.10.2025).
11. Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации 2007–2009 гг. — URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/92701/ (дата обр. 14.10.2025).
12. Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации 2010–2012 гг. — URL: https://base.garant.ru/199474/ (дата обр. 14.10.2025).
13. Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации 2013–2016 гг. — URL: https://base.garant.ru/70402626/ (дата обр. 14.10.2025).
14. Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации 2019–2021 гг. — URL: https://base.garant.ru/72173658/ (дата обр. 14.10.2025).
15. Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации 2025–2027 гг. — URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/410984190 (дата обр. 14.10.2025).
16. Федеральный закон «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 21.07.1997 № 116-ФЗ (последняя редакция). — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_15234/ (дата обр. 14.10.2025).
17. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (последняя редакция). — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/ (дата обр. 14.10.2025).
18. Федеральный закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 № 52-ФЗ (последняя редакция). — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22481/ (дата обр. 14.10.2025).
19. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ (последняя редакция). — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/ (дата обр. 14.10.2025).
20. *Шепелева Н. А.* Особенности регулирования социально-трудовых отношений в угольной промышленности России // Современные фундаментальные и прикладные исследования. — 2013. — 1—2(8). — С. 166—167.