УДК 332.1 DOI: 10.14451/1.261.138

Тенденции в регулировании социально-трудовых отношений в агропромышленном комплексе России

© 2026 **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: Отраслевое соглашение по АПК, регулирование социально-трудовых отношений, базовые и гибкие нормы, контент-анализ.

Особую роль в регулировании социально-трудовых отношений в АПК России играет отраслевое соглашение. Оно закрепляет правила игры, отражает отраслевую специфику и служит базой для коллективных договоров. Важнейшее значение в Соглашениях приобретают нормы, расширяющие объем обязательств субъектов коллективно-договорных отношений. Выявлена тенденция — от закрепления базовых норм регулирования социально-трудовых отношений к более гибким.

Особую роль в регулировании социально-трудовых отношений в агропромышленном комплексе России (далее — АПК) играет отраслевое соглашение (далее — Соглашение). Оно закрепляет правила игры и отражает отраслевую специфику (сезонность, разнообразие форм хозяйствования, занятость в сложных погодных условиях, работа с химикатами, техникой и др.), а также служит базой для заключения коллективных договоров в организациях. При этом нормы, установленные Соглашением, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами трудового кодекса (далее — ТК РФ). Важнейшей целью Соглашений является рост благосостояния работников АПК. Поэтому особое значение в Соглашениях приобретают нормы, расширяющие объем обязательств субъектов коллективно-договорных отношений (работодатель и работники в лице своих представителей) по сравнению с ранее действовавшим Соглашением. Расширение обязательств субъектов этих отношений позволяет оперативно адаптировать защиту работников к меняющимся условиям социально-трудовых отношений.

Активное влияние на формирование и реализацию Соглашений, а также на развитие норм регулирования социально-трудовых отношений в АПК, оказали государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2012–2020 гг. [4] (далее — государственная программа) и другие целевые инструменты развития отрасли. Государственная программа задает общий вектор развития отрасли (закрепляет стратегические цели: рост объемов производства, поддержка отдельных подотраслей, развитие сельских территорий и т. д.), а остальные инструменты точечно решают узкие задачи. Субъекты коллективно-договорных отношений опираются на эти

цели в ходе коллективно-договорного процесса. Например, по вопросам подготовки кадров для новых инвестиционных проектов в АПК или адаптации условий труда при модернизации производств. В Федеральной научно-технической программе развития сельского хозяйства на 2017–2030 гг. [9] закрепляются вопросы технологического суверенитета, что напрямую повлияло на содержание Соглашений. Например, субъекты в ходе коллективно-договорного процесса договаривались по вопросам обучения работников конкретных профессий работе с новыми технологиями, изменения норм труда на модернизированных производствах, расширения социальных гарантий для работников, занятых на рабочих местах, которые трансформируются из-за внедрения инноваций. Отдельные федеральные проекты внутри госпрограммы решали более конкретные задачи: развитие малого агробизнеса, создание системы поддержки фермеров и т. д. Для Соглашения это означало появление новых конкретных точек взаимодействия между субъектами в ходе коллективно-договорного процесса. Например, в рамках проекта по развитию фермерства в Соглашении закрепились механизмы поддержки молодых специалистов (стажировки). Отдельные меры поддержки (льготные кредиты, субсидии на технику, модернизацию) способствовали закреплению новых норм в Соглашении по сохранению рабочих мест, переобучению персонала или введению дополнительных социальных льгот для работников, которые адаптируются к новой технике. В Соглашениях получают развитие нормы по обязательствам субъектов участвовать в реализации перечисленных программ и проектов. Так, инструменты государственной политики становились предметом коллективно-договорного процесса: субъекты не просто реагировали на изменения, а заранее их согласовывали, минимизировали риски (например, при сокращении штата из-за автоматизации производства) и использовали возможности (новые рабочие места в высокотехнологичном производстве). Все это становилось предметом диалога и создавало для субъектов Соглашения чёткий контекст по выстраиванию коллективно-договорного процесса с опорой на понятные цели и ресурсы, которые государство направляло в АПК.

С появлением новых Соглашений в развитии норм регулирования социально-трудовых отношений стала прослеживаться чёткая тенденция, направленная от закрепления базовых норм к более гибким. Институциональные рамки, заданные Соглашениями, создают основу для стабильности в регулировании социально-трудовых отношений. Адаптацию этих рамок к меняющимся условиям в социально-трудовых отношениях обеспечивает проактивное взаимодействие субъектов коллективно-договорного процесса. Проактивный подход дополняет базовые нормы инструментами превентивного управления рисками, что позволяет минимизировать нарушения в социально-трудовых отношениях и повышать благосостояние работников. Так, нормы регулирования социально-трудовых отношений, закрепленные в Соглашении, задают рамки и минимальные стандарты, а проактивный подход наполняет эти рамки, способствует расширению объема обязательств субъектов коллективно-договорных отношений (например, от профилактики травматизма до удержания кадров и развития кадрового потенциала). Под проактивным подходом в регулировании социально-трудовых отношений мы будем понимать определенные действия субъектов коллективно-договорных отношений, направленные на опережение. Это означает, что нормы Соглашения заранее учитывают вероятные проблемы, возникшие в регулировании социально-трудовых отношений, и предусматривают, как их избежать. Так, субъекты коллективно-договорных отношений устанавливают рамки взаимодействия, а далее закрепляют превентивные нормы в Соглашениях и коллективных договорах. Согласно институциональному подходу, рамки представляют собой институты как согласованные субъектами коллективно-договорных отношений ограничительные правила, структурирующие их совместную деятельность. Субъекты этих отношений задают правила игры: определяют, какие варианты действий доступны субъектам,

а какие нет, и тем самым снижают неопределённость в их отношениях. Когда субъекты коллективно-договорных отношений заключают Соглашение, они, по сути, проектируют или корректируют институциональные рамки в системе социального партнерства. Они закрепляют в Соглашении конкретные нормы (условия оплаты и охраны труда, режим рабочего времени и т. д.), определяя чёткие ориентиры для всех субъектов коллективно-договорных отношений и снижая риски конфликтов.

С позиций проактивного подхода проблемы в регулировании социально-трудовых отношений прогнозируются и, чтобы не допустить появления их последствий, заранее закрепляются в Соглашении в виде норм. В контексте Соглашений по АПК проактивный подход позволяет связать нормы регулирования социально-трудовых отношений с государственными программами и превратить стратегические цели в конкретные гарантии для работников, которые в Соглашении являются нормами. Для заключения Соглашений в АПК это особенно важно, так как позволяет учитывать особенности условий труда в отрасли (сезонность, зависимость от погоды, технологичность и дефицит кадров и т. д.). На наш взгляд, Соглашения можно рассматривать как главный инструмент проактивного подхода в регулировании социально-трудовых отношений на отраслевом уровне, а коллективный договор — на уровне организации. Соглашение устанавливает общие рамки (например, минимальные гарантии, порядок индексации, поддержку молодёжи), ориентируясь на стратегию и госпрограммы, а коллективный договор на предприятии адаптирует эти рамки под специфику условий занятости в конкретной организации (сезонность, удалённость, наличие техники, планы модернизации и т. д.).

С целью выявления развития норм регулирования социально-трудовых отношений в АПК был проведен контент-анализ Соглашений за период 2012–2026 гг. Этот период был связан с началом реализации государственной программы, которая стала основой для системной поддержки АПК, включая мероприятия по повышению эффективности производства, развитию инфраструктуры и социальной сферы сельских территорий. Внутри неё постоянно менялись акценты, появлялись новые федеральные проекты и отдельные целевые инициативы. Параллельно с государственной программой реализовывались и другие целевые инструменты, направленные на обеспечение технологического прорыва (Федеральная научно-техническая программа развития сельского хозяйства на 2017–2030 гг.) [9]; отдельные федеральные проекты внутри госпрограммы, ведомственные целевые программы, отдельные меры поддержки и др. Соглашения напрямую связаны с реализацией таких программ, что делает период с начала 2012 года важным для анализа их влияния на развитие норм регулирования социально-трудовых отношений. Также этот период был связан со стратегическим планированием АПК. За период 2012–2026 гг. были утверждены стратегические документы, например, Стратегия развития агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов РФ на период до 2030 года [8]. Соглашения можно рассматривать как инструмент реализации этих стратегий. Текущее Соглашение по АПК на 2024–2026 гг. завершает рассматриваемый период. Его анализ позволяет оценить преемственность подходов, а также выявить новые тенденции в регулировании социально-трудовых отношений в агропромышленном комплексе России.

Представим результаты проведенного контент-анализа по всем главам Соглашения. Выявлено, что названия глав и содержание Соглашений менялось за период 2012–2026 гг. В Соглашениях за более ранний период 2012–2020 гг. первая глава называлась «Общие положения» и закрепляла вопросы, связанные с определением сторон Соглашения, целей и сфер его действия. В Соглашениях 2021–2026 гг. название главы изменилось на «Экономические и производственные отношения». Это свидетельствует о том, что Соглашение задаёт базовые нормы не только для социально-трудовых, но и для связанных с ними экономических отношений в АПК. Принципиально новым разделом в Соглашении 2015–2017 гг. является

раздел, направленный на развитие системы социального партнерства в АПК, взаимодействие субъектов коллективно-договорных отношений. Начиная с 2018 г. в Соглашения включаются разделы по контролю за их выполнением, с 2024 г. — глава по развитию кадрового потенциала в АПК. В отношении содержания других глав Соглашений основные темы сохранились, но стали более актуализированными и детальными. По всем главам Соглашения выявлены следующие тенденции в развитии норм регулирования социально-трудовых отношений в АПК.

1. *Стороны Соглашения и их обязательства в регулировании социально-трудовых отношений.* В Соглашении 2015–2017 гг. по сравнению с предыдущим расширены обязательства сторон по трудоустройству молодых специалистов в сельской местности, взаимодействию их в коллективно-договорном процессе, повышению эффективности информационного обмена между субъектами, внедрению ведущих практик в регулирование социально-трудовых отношений АПК. С 2018 г. нормы Соглашения становятся более ёмкими, например, по совершенствованию информационного обмена между субъектами коллективно-договорного процесса. Более детально описаны стороны Соглашения, их обязанности, например, профсоюз как субъект коллективно-договорных отношений представлен важнейшим координатором профсоюзных организаций на всех уровнях (первичных, территориальных, отраслевых); определены главные направления деятельности всех субъектов. В Соглашении 2024–2026 гг. закреплено ещё более детальное описание функций всех субъектов коллективно-договорного процесса.
2. *Рабочее время и время отдыха.* В Соглашении 2018–2020 гг. более детальными стали нормы по вопросам определения баланса рабочего времени и отдыха и дополнены нормами ТК РФ, включают рекомендации по сочетанию трудовой и других сфер деятельности работника для оптимальной и гибкой организации рабочего процесса на предприятиях АПК; продолжительности рабочего времени работ, обусловленных сезонностью и технологическими циклами в АПК. В Соглашении 2021–2023 гг. закреплены более детальные нормы, регулирующие условия труда сменной работы. В Соглашении 2024–2026 гг. расширены нормы по предоставлению работникам дополнительных оплачиваемых дней отпуска, увеличению продолжительности рабочего времени.
3. *Оплата и нормирование труда.* Глава присутствовала стабильно во всех Соглашениях, но в Соглашениях последнего периода подробнее описан механизм согласования систем оплаты с профсоюзами. С 2015 г. по 2026 г. в каждом Соглашении выявлена тенденция по увеличению реальной заработной платы в АПК с определением ее доли от средней заработной платы в стране или регионе, а также по повышению минимальной заработной платы работников. В Соглашении 2012–2014 гг. в отличие от последующих Соглашений закреплены поощрительные выплаты (премии и т. д.) руководителям предприятий АПК за счёт прибыли при условии отсутствия задолженности по заработной плате работникам. В Соглашении 2015–2017 гг. очень детально по сравнению с предыдущим Соглашением регулируется система оплаты труда (установление тарифных ставок, окладов, стимулирующих и компенсационных выплат для разных категорий работников); расширены обязательства работодателя по выплатам за сменный режим работы, выполнение работ различной сложности, за задержку выплаты заработной платы и т. д. Нормы Соглашения дополнены нормами ТК РФ и других нормативно-правовых актов. Важно, что в Соглашении закрепили конкретный размер доплат (процент от часовой тарифной ставки) за работу в вечернюю и ночную смену, а также мероприятия по дифференциации заработной платы работников, занятых на работах различной сложности. В Соглашении 2018–2020 гг. детально закреплены нормы по организации выплаты заработной платы, как работнику, так

и работодателю. В Соглашении 2021–2023 гг. вводится понятие «квалифицированный работник», к которому привязывается размер минимальной месячной заработной платы. Это свидетельствует о важнейшем сдвиге в сторону реальной ценности специалиста для работодателя. В более ранних Соглашениях закрепляли минимальный размер месячной тарифной ставки работника первого разряда. По сути, это была базовая, самая низкая ступень в тарифной сетке, которая служила точкой отсчёта при установлении ставок оплаты труда для более высоких разрядов (второй, третий и т. д.) через тарифные коэффициенты. Эта ставка привязывалась к выполнению нормы времени и трудовых обязанностей, но сама по себе не гарантировала наличия у работника специальных навыков (первый разряд предполагал начальный, базовый уровень). Так, в Соглашении 2021–2023 гг. акцент сместился с формального разряда на реально доказанные компетенции (подтверждение квалификации работника дипломом или свидетельством от зарегистрированного центра оценки квалификаций). Субъекты коллективно-договорных отношений наибольшую значимость придают соответствию заработной платы реальным навыкам и знаниям, а не только формальному разряду. На современных предприятиях АПК необходимы, прежде всего, специалисты с профильным образованием или подтверждённой квалификацией. Данные исследования свидетельствуют о тенденции использования более гибкого подхода к оплате труда в поздних Соглашениях. Тарифная сетка с первым разрядом как базой является жёстким инструментом в регулировании социально-трудовых отношений. Введение понятия квалифицированного работника позволяет субъектам коллективно-договорных отношений использовать более гибкие инструменты: при формировании систем оплаты в конкретных организациях АПК учитывать не только базовую ставку, но и уровень сложности задач, который реально выполняет работник; а также инструменты, повышающие уровень доходов работников внебюджетного сектора (не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ в Соглашении 2012–2014 гг.; 1,8 от минимальной заработной платы в стране (регионе) в Соглашениях 2021–2026 гг.). Все это свидетельствует о готовности сторон не просто к соблюдению формального минимума, а реальному повышению оплаты труда работников, которые приносят работодателю больше ценности за счёт своих навыков. В целом этот сдвиг отражает общую тенденцию в социальном партнёрстве: переход от формальных норм к более содержательным, ориентированным на результат и ценность конкретного работника для экономики АПК. Также следует отметить, что впервые в Соглашении 2021–2023 гг. закреплены понятия денежной и неденежной форм оплаты труда (неденежная заработная плата установлена в процентах от месячной заработной платы). Это свидетельствует о введении нового механизма защиты работников, появлении у работника выбора в отдельных ситуациях (сезонность, временные финансовые трудности у работодателя), когда неденежные формы оплаты труда могут быть более практичным решением социально-трудовых вопросов. В целом это подтверждает гибкость норм регулирования социально-трудовых отношений при построении систем оплаты труда. В Соглашении 2024–2026 гг. очень детально описаны принципы формирования систем оплаты труда для работников на государственных и муниципальных предприятиях АПК, предложения по разработке типовых норм труда для однородных работ. Соглашение дополнено нормами по повышению реальной заработной планы работников (кроме индексации, повышение заработной платы возможно за счёт улучшения финансово-экономических показателей предприятия и роста производительности труда). Важно отметить укрепление позиции профсоюза по совершенствованию системы мотивации работников на предприятиях АПК, в том числе

по вопросам структуры заработной платы и нормированию труда.

4. *Развитие кадрового потенциала отраслей АПК*. Тема выделилась в отдельную главу в самом последнем Соглашении 2024–2026 гг., подчёркивая стратегическую важность подготовки и закрепления кадров в АПК.
5. *Развитие рынка труда, содействие занятости работников.* Глава появилась в Соглашениях с 2018 г., что показывает растущее внимание к вопросам занятости и создания достойных рабочих мест на предприятиях АПК. В Соглашении 2018–2020 гг. закреплено больше мероприятий по развитию рынка труда АПК, чем в более ранних Соглашениях. В Соглашении 2021–2023 гг. нормы по созданию безопасных и высокопроизводительных рабочих мест становятся более емкими. Однако в Соглашении 2018–2020 гг. более детально, чем в Соглашении 2021–2023 гг. определены вопросы, связанные с информационным обменом между субъектами коллективно-договорных отношений, совершенствованием системы коммуникаций на рынке труда АПК. В Соглашении 2024–2026 гг. включены нормы по разработке плана мероприятий при сокращении работников в организациях АПК или сокращении рабочего времени. Существенно дополнены нормы в Соглашении 2024–2026 гг. по информированию работников по изменению условий занятости на предприятиях АПК.
6. *Социальные гарантии и компенсации.* В Соглашении 2018–2020 гг. введена формулировка о возможности расширения объёма льгот, гарантий и компенсаций в Соглашениях по сравнению с ТК РФ и предыдущими Соглашениями. В целом в этой главе во всех Соглашениях за период 2012–2026 гг. прослеживается общая чёткая тенденция — от закрепления базовых норм к более гибким, где базовые гарантии дополняются адресными мерами, а конкретные мероприятия социальной политики во многом определяются на уровне каждой организации с учётом её специфики и результатов оценки условий труда. Выявлены следующие тенденции в развитии норм регулирования социально-трудовых отношений:

– *Смещение акцента с жёсткой привязки норм к трудовым результатам на социальную поддержку.* В более поздних Соглашениях, в частности, в Соглашении на 2024–2026 гг., закреплены нормы, определяющие, что система социальных гарантий отделена от системы оплаты труда. Льготы и компенсации рассматриваются как меры защиты, а не как вознаграждение за достигнутые результаты. В качестве инструмента реализации этой политики в Соглашении появились нормы о необходимости реализации корпоративной социальной программы, а её наличие является показателем ответственного подхода работодателя.
– *Развитие системы адресных мер поддержки для работников АПК.* В Соглашениях 2020-х гг. увеличился объем норм, закрепляющих выплаты и гарантии работникам при призыве на военную службу, сохранении заработка на время профессиональных конкурсов, реализации страховых и пенсионных программ, единовременные и адресные выплаты.
– *Усиление роли индивидуальной оценки условий труда.* Появление новых норм в Соглашениях закрепило практику, когда повышенные гарантии и компенсации (дополнительный отпуск, выдача молока или лечебно-профилактического питания и др.) устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. В структуру коллективного договора включены приложения, закрепляющие отдельные списки профессий и должностей, для которых предусматриваются такие нормы.
– *Развитие норм регулирования социально-трудовых отношений в коллективных договорах.* В Соглашениях появились нормы, закрепляющие, что коллективные договоры способны расширять обязательства субъектов по социальной поддержке работников, закрепленные в Соглашениях.

7. Охрана труда и безопасность на предприятии. В Соглашениях 2012–2014 гг. субъекты определяли базовые нормы по обеспечению безопасности и здоровья работников. Соглашение закрепляло специальную оценку условий труда (далее — СОУТ), профилактику профзаболеваний, обеспечение спецодеждой и средствами индивидуальной защиты, проведение медицинских осмотров, социальную защиту работников при несчастных случаях на производстве. В Соглашениях устанавливались нормы по укреплению службы охраны труда в организациях. При переходе от одного Соглашения к другому прослеживается чёткая тенденция - от закрепления базовых норм к более гибким, переход к более системному, технологичному и проактивному подходу. Выявлены тенденции в развитии норм регулирования социально-трудовых отношений:

- *Переход к системному подходу и управлению рисками в регулировании социально-трудовых отношений*. В более поздних Соглашениях, в том числе 2024–2026 гг., акцент сместился на создание и функционирование полноценной системы управления охраной труда (создание служб охраны труда, разработка положений, расследование и анализ причин производственного травматизма, несчастных случаев на предприятиях и т. д.). В Соглашении закреплено, что к коллективному договору могут быть приложения по улучшению условий труда на предприятии, перечень профессий, предусматривающие повышенные гарантии и компенсации в случае наступления несчастного случая на производстве и т. д. Это значит, что работодатели должны не просто реагировать на уже возникшие случаи, а выстраивать процесс от выявления опасности, оценки рисков до планирования мероприятий по их снижению.
- *Усиление роли СОУТ как базового механизма регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.* В Соглашениях СОУТ закрепляется как инструмент формирования гарантий и компенсаций работников и проводится с привлечением представителей работников. Объём гарантий и компенсаций работникам устанавливается по её результатам.
- *Совершенствование нормативно-правовой базы, регулирующей социально-трудовые отношения*. Субъекты стали активнее инициировать закрепление в Соглашениях актуальные нормы по охране труда. Например, в Соглашении на 2024–2026 гг. закрепляется необходимость использовать Правила по охране труда в сельском хозяйстве [6] и Правила по охране труда при производстве отдельных видов пищевой продукции [7].
- *Усиление роли мотивационных механизмов с позиции работодателей в регулировании социально-трудовых отношений*. В Соглашениях стали закрепляться механизмы, стимулирующие работодателей улучшать условия труда не только из-за штрафов, но и ради реальной выгоды. Субъекты коллективно-договорных отношений и прежде всего работодатели инициируют закрепление в Соглашении механизмов, которые переводят заботу об условиях труда в зону их общих интересов (сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и устойчивого развития отрасли). Например, в Соглашении по АПК на 2024–2026 гг. закреплено, что «стороны считают обеспечение безопасности и улучшение условий труда приоритетом в целях сохранения человеческого капитала» [3] и «стороны содействуют развитию экономических механизмов мотивации работодателей к улучшению условий труда и предупреждению травматизма» [3]. С точки зрения заключения Соглашения мотивация работодателей строится на балансе: с одной стороны — чёткие рамки, а с другой — реальные экономические рычаги и совместная работа субъектов коллективно-договорных отношении в решении важнейших отраслевых задач. Это превращает улучшение условий социально-трудовых отношений из рамочных обязанностей работодателя в элемент развития бизнеса.
- *Встраивание проактивного подхода в структуру регулирования социально-трудовых отношений в АПК.* В Соглашениях последних лет, в частности в Соглашении 2024–2026 гг., чаще

закрепляются нормы по замещению рабочих мест с вредными условиями труда [3], то есть проактивную политику по устранению или минимизации таких рабочих мест, а не только про компенсации за уже существующие риски.

- *Рост роли открытости и вовлечённости работников в коллективно-договорном процессе.* В Соглашении 2024–2026 гг. закреплено, что работодатели обеспечивают открытость информации по вопросам охраны труда и экологии. Укрепляется позиция профсоюза по вопросам охраны труда и техники безопасности на предприятии. Например, представители работника включаются в комиссии по оценке оборудования, производственных объектов, вводимых в эксплуатацию. Субъекты коллективно-договорных отношений заинтересованы в формировании и укреплении ответственной позиции работника по соблюдению требований охраны труда, устранению небезопасных практик.
- *Интеграция экологической составляющей в механизмы социального партнёрства.* В более поздних Соглашениях нормы главы по экологической безопасности стали более детальными. Субъекты коллективно-договорных отношений не просто заявляют о стремлении снижать техногенное воздействие, а разрабатывают и реализуют мероприятия по обеспечению экологической безопасности. Выявлено, что, если более ранние Соглашения были ориентированы в основном на соблюдении базовых норм и реагировании на уже произошедшие случаи, связанные с нарушением условий труда и техники безопасности, то к концу периода, в частности, в Соглашении 2024–2026 гг., подход стал более комплексным: проактивным, основанным на оценке рисков, с чётким привязыванием мер поддержки к результатам СОУТ и усилением роли представителей как работника, так и работодателя в ходе коллективно-договорного процесса.

8. *Молодёжная политика.* Глава включена во все Соглашения 2012–2026 гг., что отражает целенаправленную работу субъектов коллективно-договорных отношений по привлечению и закреплению молодёжи в АПК. За этот период так же, как и в предыдущих разделах определена важнейшая тенденция, направленная на переход от отдельных мероприятий к более системной и проактивной работе с молодёжью. Выявлены следующие тенденции в развитии норм регулирования социально-трудовых отношений в АПК:

- *Переход от отдельных мер к системной институционализации молодёжной политики в нормах Соглашений АПК.* В Соглашении 2012–2014 гг. обозначены приоритеты: привлечение и закрепление молодёжи в отрасли, содействие профессиональному росту, обеспечение правовой и социальной защищённости. В Соглашении закреплялись конкретные мероприятия: профориентация в учебных заведениях, поддержка трудоустройства (через квоты для выпускников и возврат после военной службы), наставничество, конкурсы профессионального мастерства, именные стипендии, организация досуга и даже меры по строительству жилья для молодых семей. В более поздних Соглашениях выявлены изменения (приоритеты сохранились, но акцент сместился в сторону более комплексных и системных решений):
- *Переход к проактивному управлению кадровым потенциалом в АПК.* Закрепляются нормы, направленные на системную работу на рынке труда: не просто единовременные мероприятия, а выстраивание цепочки «учебное заведение — практика — трудоустройство». Субъекты коллективно-договорных отношений нацелены на активное заключение договоров с образовательными организациями, чтобы гарантировать выпускникам рабочее место по специальности, организовывать стажировки и содействовать развитию материально-технической базы высших учебных заведений и учреждений среднего профессионального образования. С позиций проактивного подхода, необходимо заранее готовить кадры и удерживать их в отрасли, а не реагировать на их дефицит.

– *Рост роли дифференцированных механизмов в регулировании занятости молодёжи (формирование целевых траекторий для разных категорий молодых работников).* Появились более точечные инструменты в регулировании условий занятости молодежи. Например, в Соглашениях с 2018 г. получают развитие нормы, направленные на развитие института наставничества на предприятиях АПК. Это стало не просто отдельной мерой, а частью системной адаптации молодых специалистов на производстве. В Соглашении 2024–2026 гг. отдельно закреплены нормы поддержки молодёжи, работающей в сложных условиях.
– *Формирование стимулов для инновационной активности работников в АПК.* В Соглашениях последних лет появилось больше норм, связанных со стимулированием инноваций (создание условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодёжи, проведение профильных конференций, посвящённых новым технологиям и внедрению инноваций в АПК).
– *Усиление роли участия молодёжи в управлении организацией*. В Соглашении 2024–2026 гг. закрепили практику активнее вовлекать представителей молодёжи в комиссии, участвующие в коллективно-договорном процессе. Также стали чаще закреплять нормы по созданию молодёжных советов (комиссий) в организациях и выделять для их председателей оплачиваемое время для выполнения общественных обязанностей.
– *Системное закрепление гарантий и развитие ценностно-ориентированной молодёжной политики в регулировании социально-трудовых отношений АПК.* В Соглашениях последних лет выявлены нормы, подтверждающие о проведении работы с ценностями организации (мероприятия по патриотическому и духовно-нравственному воспитанию молодёжи). В целом прослеживается тенденция, направленная от применения единовременных льгот к выстраиванию целостной системы гарантий, способствующей не только привлечению молодёжи в отрасль, но и её закреплению и развитию.

9. *Гарантии прав выборных профсоюзных органов.* В Соглашениях за период 2012–2026 гг. прослеживается тенденция, направленная от закрепления базовых норм к более детальным механизмам взаимодействия субъектов коллективно-договорных отношений, расширению их обязательств и контрольных функций профсоюзов. В более ранних Соглашениях 2012–2014 гг. закреплены базовые нормы: работодатели обязаны соблюдать права профсоюзов, не препятствовать созданию первичных организаций, предоставлять выборным органам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам, учитывать их мнение в предусмотренных законом случаях. В Соглашении устанавливались конкретные гарантии для профсоюза (безвозмездное предоставление помещений, средств связи, оргтехники и т. д.). В Соглашении 2021–2023 гг. расширены обязательства работодателя по предоставлению информации профсоюзу по всем вопросам регулирования социально-трудовых отношений и использованию информационных ресурсов для более эффективного информирования работников. В более поздних Соглашениях, в том числе и в Соглашении на 2024–2026 гг., выявлены тенденции:

– *Усиление роли совместного принятия решений субъектами коллективно-договорных отношений*. В Соглашениях последних лет чаще закрепляются нормы, где субъекты очень детально в ходе коллективно-договорного процесса согласовывают вопросы по принятию локальных нормативных актов, разработке социальных программ, охраны труда и т. д. Это выходит за рамки простого учёта мнения сторон и предполагает реальный диалог при формировании норм регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.
– *Расширение контрольных функций представителей работника*. Профсоюзы в Соглашениях 2020-х гг. наделяются более конкретными контрольными полномочиями. Например, осуществление контроля за своевременностью выплаты заработной платы работникам. Закреплены нормы по инициированию

профсоюзом включения в коллективные договоры конкретных мероприятий по охране труда на предприятии. В Соглашении 2024–2026 гг. сделан акцент на укреплении позиции профсоюза. Так, закреплена норма о признании работы председателя профсоюза значимой с предоставлением гарантий, закрепленных в коллективном договоре.

– *Появление механизмов адаптации Соглашений к реалиям в регулировании социально-трудовых отношений*. В Соглашении на 2024–2026 гг. закреплен важный практический механизм: если у работодателя возникают объективные проблемы (экономические, технологические, организационные) с реализацией отдельных положений или норм Соглашения, то он совместно с профсоюзом имеет право письменно обратиться к субъектам коллективно-договорных отношений о временной приостановке действий этих положений или норм в отношении конкретного работодателя. Все это делает систему регулирования социально-трудовых отношений в АПК более гибкой.

10. *Развитие системы социального партнёрства и координации действий её субъектов.* В Соглашениях за весь период 2012–2026 гг. так же, как и в предыдущих разделах, прослеживается общая тенденция — от закрепления базовых принципов до внедрения конкретных механизмов контроля. В ранних Соглашениях закреплялись базовые принципы социального партнерства. Например, в Соглашении 2012–2014 гг. закреплена норма, что социальное партнёрство строится на принципах равноправия, представительности и добросовестного диалога. В последующих Соглашениях 2018–2026 гг. этот акцент сохранялся и дополнился важностью ответственного подхода всех субъектов. Выявлены тенденции в регулировании социально-трудовых отношений:

– *Усиление роли координации субъектов коллективно-договорных отношений.* Соглашение является базой для развития норм регулирования на всех уровнях системы социального партнерства. В нем закреплено, какие именно субъекты будут представлять интересы работников и работодателей при заключении Соглашений на всех уровнях.

– *Совершенствование механизмов коллективно-договорных отношений.* На наш взгляд, механизм коллективно-договорных отношений — это совокупность нормативно-правовых, организационных инструментов, с помощью которых субъекты этих отношений согласовывают вопросы социально-трудовых отношений при заключении Соглашений. В контексте Соглашений АПК за период 2012–2026 гг. эти механизмы работают как «связка» между отраслевым уровнем и уровнем предприятия. Соглашение задаёт рамки и ориентиры, а коллективный договор их конкретизирует на конкретном предприятии. При заключении Соглашений такими механизмами являются инициирование и уведомление о начале коллективно-договорного процесса, формирование комиссий по проведению коллективных переговоров, порядок согласования условий Соглашений, контроль и отчётность выполнения норм Соглашений, урегулирование разногласий и споров, информационно-методическая поддержка и т. д. Например, в Соглашении 2018–2020 гг. закреплена норма по совершенствованию механизмов контроля выполнения норм Соглашений и коллективных договоров посредством проведения консультаций между субъектами коллективно-договорных отношении. В Соглашениях всё чаще закрепляются обязательства субъектов по повышению эффективности системы информационного обмена между ними (консультирование, мониторинг выполнения норм Соглашений и т. д.). В Соглашении 2012–2014 гг. акцент сделан на базовые механизмы (порядок проведения коллективных переговоров, типовые разделы Соглашения, минимальные гарантии работникам АПК). В Соглашении 2024–2026 гг. закрепляются нормы, направленные на системность и прозрачность в регулировании социально-трудовых отношений (создание единых планов мероприятий, координация через

отраслевую комиссию, цифровизация коллективно-договорного процесса и выполнения норм Соглашений, поощрение лучших работодателей, в том числе знаком «За развитие социального партнёрства»).

- *Институционализация взаимодействия субъектов коллективно-договорных отношений.* Это проявляется в создании рабочих органов для взаимодействия субъектов коллективно-договорных отношений и контроля выполнения норм Соглашений. С этой целью в Соглашении 2012–2014 гг. закреплено, что субъекты образуют из своих представителей отраслевую комиссию. В Соглашениях 2015–2017, 2021–2023, 2024–2026 гг. этот механизм сохранился и совершенствовался (комиссия не только контролировала, но и анализировала опыт на региональном уровне, корректировала обязательства сторон).
- *Развитие институциональных механизмов мотивации работников и работодателей в регулировании социально-трудовых отношении в АПК*. Нормы, регулирующие вопросы, связанные с мотивацией субъектов коллективно-договорных отношений, закрепляются в Соглашениях. Например, нормы по награждению субъектов. Профсоюз и Росагропромсоюз вручают нагрудный знак «За развитие социального партнёрства» руководителям организаций АПК, которые способны сочетать эффективное развитие производства с конструктивным социальным диалогом. В целом в начале периода внимание субъектов коллективно-договорных отношений было сосредоточено на закреплении самих принципов диалога, а к 2024–2026 гг. переключилось на развитие конкретных инструментов регулирования социально-трудовых отношений (создание рабочих органов, мониторинг, работу с нормативно-правовой базой и повышение прозрачности через цифровые инструменты).

11. *Контроль за выполнением Соглашения.* В Соглашениях с 2018 г. сделан акцент на обмене информацией между субъектами коллективно-договорного процесса, о выполнении Соглашений и необходимости ежегодного его рассмотрения. Далее информация доводится до всех субъектов на всех уровнях социального партнерства и размещается на их официальных сайтах. Это повышает прозрачность коллективно-договорного процесса.

Таким образом, проведенный контент-анализ показал, что в Соглашениях стали более детально закрепляться конкретные направления регулирования социально-трудовых отношений в АПК. Появление и выделение в Соглашениях отдельных глав по развитию кадрового потенциала и молодёжной политике показывает, что нормы, связанные с развитием человеческого капитала, стали восприниматься как стратегический приоритет для устойчивого развития АПК. Развитие норм по совершенствованию взаимодействия сторон, усиление роли информационного обмена между ними в поздних Соглашениях отражает стремление субъектов укрепить систему социального партнерства в отрасли. Чётко прослеживается тенденция перехода от рамочных норм (устанавливают базовые гарантии) к более комплексному и стратегическому регулированию социально-трудовых отношений в АПК, при этом, оставляя пространство для гибкости на уровне конкретных предприятий.

Выявлена тенденция по усилению роли коллективного договора на предприятиях АПК. Субъекты всё чаще рекомендуют не просто декларировать принципы социального партнёрства в Соглашении, а конкретизировать их на уровне организации (закреплять в коллективном договоре конкретные программы, мероприятия, чёткие механизмы поддержки и финансирование).

Контент-анализ показал, что нормы, закрепленные в более поздних Соглашениях, свидетельствуют о применении проактивного подхода в регулировании социально-трудовых отношений. Например, в Соглашениях выявлены нормы, закрепляющие чёткие условия индексации заработной платы (проведение ежегодной индексации не ниже уровня инфляции либо при достижении определённого порога рентабельности предприятия вместо повышения оплаты труда только после проверок), планирования

обучения работников под будущие потребности работодателя (обязательства работодателя по переподготовке и наставничеству ещё до внедрения новой техники или технологий), использования механизмов раннего реагирования (обязательства сторон по проведению регулярного мониторинга уровня оплаты труда, текучести кадров, условий труда), поддержки молодых специалистов в отрасли (комплексные социальные программы по предоставлению жилья, целевое обучение, а не единовременные выплаты), выполнения сезонных работ (обязательства сторон при наступлении природно-производственных обстоятельств, например, засухи, заморозков, падения закупочных цен: порядок перераспределения нагрузки, временные режимы работы, поддержка работников при простоях и т. п.). Проактивный подход в регулировании социально-трудовых отношений предполагает применение мониторинга за реализацией норм Соглашений. Также выявлено, что в Соглашениях закреплены нормы по участию субъектов коллективно-договорных отношений в реализации государственных программ. Это позволяет связать нормы по оплате труда, обучению, условиям труда и т. д. с реальными бюджетными и инвестиционными планами.

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. 01.08.2026).
2. *Норт Д.* Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / пер. с англ. А. Н. Нестеренко. — М. : Начала, 1997. — 180 с.
3. Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2024–2026 годы. — 2024. — URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/410393918/ (дата обр. 01.08.2026).
4. Постановление Правительства РФ от 14 июля 2012 г. № 717 «О Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия» (с изменениями и дополнениями). — URL: https://base.garant.ru/70210644/ (дата обр. 30.07.2026).
5. Постановление Правительства РФ от 25 августа 2017 г. № 996 «Об утверждении Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017. — 2017. — URL: https://base.garant.ru/71755402/ (дата обр. 30.07.2026).
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 27.10.2020 г. № 746н «Об утверждении Правил по охране труда в сельском хозяйстве». — URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74853036/ (дата обр. 01.08.2026).
7. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 декабря 2020 г. № 866н «Об утверждении Правил по охране труда при производстве отдельных видов пищевой продукции» (с изменениями и дополнениями). — URL: https://base.garant.ru/400122976/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/ (дата обр. 01.08.2026).
8. Распоряжение Правительства РФ от 8 сентября 2022 г. № 2567-р «Об утверждении Стратегии развития агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов РФ на период до 2030 г.» (с изменениями и дополнениями). — 2030. — URL: https://base.garant.ru/405272287/ (дата обр. 31.07.2026).
9. Федеральная научно-техническая программа развития сельского хозяйства на 2017–2030 годы (Постановление от 25 августа 2017 г. № 996). — 2017. — URL: https://base.garant.ru/71755402/ (дата обр. 31.07.2026).
10. *Шепелева Н. А.* Федеральное отраслевое соглашение как институт регулирования социально-трудовых отношений в угольной промышленности России // Экономические науки. — 2025. — № 251. — С. 202—209. — DOI: 10.14451/1.251.202. — EDN MZZTAC.