

УДК 331.104

**СПЕЦИФИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ В УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ****Шепелева Н. А.**

Филиал КузГТУ в г. Прокопьевске

Аннотация: *Исследуются проблемы регулирования социально-трудовых отношений в угольной промышленности России и роль федерального отраслевого соглашения по угледобывающему комплексу в развитии норм регулирования социально-трудовых отношений.*

Ключевые слова: *регулирование социально-трудовых отношений, угольная промышленность, контент-анализ.*

Annotation: *in the given article the author investigates the problems of regulation of social labor relations in mining industry of Russia and the role of federal industry agreement on coal complex in development of social labor relations regulations standards.*

Key words: *social labor relations, coal industry, content analysis.*

Формирование многоуровневой комплексной системы регулирования социально-трудовых отношений в угольной промышленности России продолжается с начала 1990-х годов. Однако она до сих пор носит в основном формальный характер и настоящее время рано говорить, что создание отечественной модели регулирования социально-трудовых отношений завершено. Важнейшие элементы системы сформировались, но не все институты работают эффективно.

Социально-трудовые отношения в угледобывающей промышленности России на макроуровне регулируются трудовым законодательством и отраслевым соглашением по угольной промышленности Российской Федерации (далее – Соглашение), которое обычно отражает как общероссийские социально-трудовые стандарты, так и специфику социально-трудовых отношений в угольной промышленности. Заключение Соглашения придаёт стабильность социально-трудовым отношениям в угледобывающих регионах, формирует определенные «правила игры» и традиции регулирования социально-трудовых отношений в интересах обеспечения баланса интересов работников и работодателей. Отраслевое тарифное соглашение является базой для коллективных договоров угольных предприятий. Особое значение в соглашениях социального партнёрства обретают дополнительные нормы, установленные сторонами социального партнёрства сверх законодательного минимума.

Нормы Соглашения могут восполнять существующие пробелы в трудовом законодательстве и обеспечивать работнику дополнительные гарантии по вопросам определения и защиты их трудовых прав. Однако сложившаяся к настоящему времени в угольной промышленности России система регулирования социально-трудовых отношений не позволяет в полной мере учитывать сигналы, поступающие с рынка труда, что в свою очередь, становится одним из факторов риска в системе социально-трудовых отношений.

Изучение вопросов регулирования социально-трудовых отношений в угольной промышленности России посредством института коллективных переговоров на макроуровне имеет особое значение. Укрепление и совершенствование института коллективных переговоров важен для угольной промышленности, которая характеризуется тяжёлыми и опасными условиями труда, нарушением законодательно установленных норм, низкой удовле-

творённостью труда, конфликтностью трудовых отношений и т.д. В настоящее время многие российские угледобывающие предприятия характеризуются низкой социальной и экономической устойчивостью в конкурентной среде, выход из которой возможен только при согласовании интересов между субъектами социально-трудовых отношений.

Большую роль в укреплении договорных принципов между работниками и работодателями играет Администрация Кемеровской области, которая активизирует работу по заключению отраслевых, территориальных и региональных соглашений, предметом которых являются развитие производства, регулирование рынка труда и обеспечение занятости населения, оплата труда и его охрана, социальная защита населения. В области регулярно принимается Кузбасское соглашение между Федерацией профсоюзов Кузбасса, администрацией области работодателями, в котором речь идёт о регулировании оплаты труда на региональном уровне, расширении гарантий работникам, в том числе и работникам угольной промышленности Кузбасса. Помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных Соглашением, работодатель выплачивает работникам дополнительные компенсации, предусмотренные региональным соглашением, например, в случае гибели работника – один миллион рублей.

С экономической точки зрения важным является выявление тенденций развития формальных норм на макроуровне, закреплённых в Соглашении, учитывающих специфику угледобывающей промышленности России. Для описания практики регулирования социально-трудовых отношений в угольной промышленности мы использовали методику контент-анализа Соглашений. В ходе исследования нами выделены этапы развития норм Соглашений: предтрансформационный период (1991-1994 гг.), первый этап (1994-1997 гг.), второй этап (1998-2000 гг.), третий этап (2001-2005 гг.), четвертый этап (2007-2009 гг.), пятый (2010-2012 гг.), шестой (2013-2016 гг.) и в настоящее время этап 2017-2019 гг.

Так, каждое последующее Соглашение, устанавливает как больший объём трудовых прав и гарантий работников, так и меньший, а также и преимущественно воспроизводит нормы предыдущих Соглашений так и ТК РФ. Под большим объёмом трудовых прав и гарантий мы понимаем увеличение обязательств работодателя по сравнению с нормами ТК РФ. Большой объём трудовых прав и гарантий устанавливается по таким вопросам, как стороны соглашений (в 1995 г. с начала реструктуризации угольной промышленности появился ещё один субъект социально-трудовых отношений – представитель работодателя, что обусловлено сменой формы собственности угольных предприятий), режим труда и отдыха, оплата и нормирования труда, обеспечение безопасных и здоровых условий труда, гарантии и компенсации, жилищная и молодёжная политика. Под меньшим объёмом трудовых прав и гарантий мы будем понимать уменьшение обязательств работодателя по сравнению с нормами ТК РФ. Так, уменьшение объёма трудовых прав и гарантий выявлено по вопросам режима труда и отдыха (привлечение к сверхурочным работам), что свидетельствует об увеличении нагрузки на работника, оплаты и нормирования труда, гарантий и компенсации, жилищной политики, что обычно связано с экономией затрат. Расширение обязательств работодателя, обычно связано со спецификой отрасли, а сужение – с экономией затрат.

Проведённое исследование показало, во-первых, в отличие от других отраслей угольная промышленность России и Кузбасса в частности, поддерживается за счёт развития специфичных для отрасли норм регулирования социально-трудовых отношений; во-вторых, регулирование социально-трудовых отношений во многом формализовано и превращается в процесс согласования текущих интересов работника и работодателя и не рассматриваются как эффективный механизм учёта интересов сторон.

Важнейшую роль в регулировании социально-трудовых отношений, как основы всей системы социально-трудовых отношений, играют профсоюзы. С начала 2000-х гг. в стране

сильно изменились социально-экономические отношения, изменилось и место, занимаемое профсоюзами как представителями наёмных работников. Они получили возможность выполнения своей важнейшей экономической функции – обеспечения работникам выгодных условий найма на рынке труда и защиты их экономических интересов (повышения зарплаты, сокращения рабочего дня, улучшения условий труда). Однако профсоюзы на большинстве российских предприятиях фактически выполняют роль социального отдела: устанавливают взаимоотношения между трудовым коллективом и администрацией, собирают членские взносы, организуют отдых, распределяют материальную помощь и т.д. Для всех современных российских профсоюзов характерны следующие проблемы. Они оказались не в полной мере готовы к использованию принципов социального партнерства для защиты интересов наемных работников. Прошлый опыт, недоверие к законам и официальным декларациям затормозили процесс формирования стратегии, тактики, процедур регулирования социально-трудовых отношений. Недостаточно уделяется внимания подготовке обоснований своих требований, использованию ресурсов солидарной поддержки и методов коллективного воздействия на работодателей.

По результатам исследования, можно сделать вывод, что профсоюз: 1) практически не способствует развитию локальных социальных норм на угольных предприятиях; 2) не способен отстаивать позиции работников во взаимодействии с работодателем, особенно в стратегическом плане; 3) у профсоюза не развиты коммуникационные процедуры процесса заключения коллективного договора, способствующие повышению эффективности информационного обмена между работником и работодателем и являющиеся инструментом повышения результативности коллективно-договорных отношений. Однако под влиянием региональной власти в регулировании социально-трудовых отношений, формируются механизмы поддержки переговорных позиций наемных работников, профсоюзов и договорных трудовых отношений в целом (например, заключение трёхстороннего соглашения между профсоюзами, работодателями и АКО).

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
2. Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации на 2017-2019 гг.