

РАСШИРЕНИЕ ГРАНИЦ

О. А. Урбан

Неправовые трудовые практики на угольных предприятиях Кузбасса: социологический анализ в историческом контексте



УРБАН Ольга

Андреевна — доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры экономики и управления. Кузбасский гуманитарно-педагогический институт ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет». Адрес: 654041, Россия, г. Новокузнецк, ул. Циолковского, д. 23.

Email: urban-o@yandex.ru

Работа публикуется журналом «Экономическая социология» при поддержке программы «Университетское партнерство» НИУ ВШЭ.

Кузбасс — самый крупный угледобывающий регион России. Обеспечение безопасности и охрана труда является приоритетным направлением в деятельности угольных предприятий и региональной власти, реализация которого значительно зависит от субъективного фактора. Авария на шахте «Листвяжская» в ноябре 2021 г. обнажила проблемы безопасности, связанные с нарушением нормативно установленных требований в повседневной трудовой деятельности. Цель статьи — оценка масштаба и причин устойчивости трудовых практик, нарушающих нормативно установленные права и обязанности сторон трудовых отношений по обеспечению безопасного ведения работ, сохранению здоровья и жизни в процессе добычи (переработки) угля. Концептуальной основой социологического осмысления в широком историческом контексте трудовых отношений как совокупности трудовых практик на угольных предприятиях региона стала концепция неправовых трудовых практик Т. Заславской и М. Шабановой.

На основе эмпирического материала в научной литературе, в СМИ, данных социологических опросов, государственной и ведомственной статистики проведён анализ неправовых трудовых практик на угольных предприятиях Кузбасса с начала реструктуризации угольной отрасли по настоящее время. Обосновано, что массовые правонарушения, игнорирование социокультурных норм, определяющих приоритеты ценностей жизни и здоровья человека, институализировались как совокупность неправовых трудовых практик с начала 1990-х гг. и имеют устойчивый характер в текущем периоде. Нормативной модели трудовых отношений противоречит повседневная управленческая и трудовая практика. Установлено, что институализация неправовых трудовых практик имеет глубокие мотивационные причины в управленческой деятельности и трудовом поведении работников. Ключевые факторы сфокусированы в мотивации собственников и менеджмента на рост объёмов добычи угля и прибыли. Неправовые трудовые практики, ухудшая качество человеческого потенциала, создают институциональные препятствия для текущих и перспективных задач инновационного развития угольной отрасли и целей стратегии региона «Кузбасс-2035». Сформулированы основные направления преодоления действия неправовых трудовых практик.

Ключевые слова: Кузбасс; угольная отрасль; реструктуризация; безопасный труд; трудовые отношения; трудовые права; неправовые трудовые практики; институциональные препятствия.

Введение

Кемеровская область, или Кузбасс, является самым крупным угледобывающим регионом России. В 2022 г. в регионе работают 152 угледобывающих и перерабатывающих предприятия. Всего в отрасли занято 99,3 тыс. чел.¹ С 1992 г. из 10 аварий в угольной отрасли, жертвами в которых становились 25 человек и более, восемь произошли в Кузбассе. Человеческий фактор может создавать социальные риски в производственной деятельности и инициировать аварийные ситуации, поэтому безопасная добыча угля в значительной степени зависит от качества трудовых отношений², в которых сторонами соблюдаются нормативно установленные требования. Крупная авария на шахте «Листвяжная» 25 ноября 2021 г. обнажила неудовлетворительное состояние трудовой сферы на угольных предприятиях региона и риски для воплощения региональной стратегии «Кузбасс-2035», в которой как базис социально-экономического развития региона рассматривается инновационная модель угольной отрасли. Социологическое осмысление трудовых отношений в широком историческом контексте представляется своевременным. Как отмечал Э. Гидденс, рутины повседневности, в которой существует и которую производит и воспроизводит человек в рамках социальных практик, дают ключ к объяснению сложившихся форм отношений [Гидденс 2005: 111]. В связи с этим актуальной является проблема исследования эффективности институциональных норм, детализированных в федеральных законах, подзаконных актах, в документах социального партнёрства по обеспечению безопасного ведения работ, сохранению здоровья, жизни работников в процессе добычи (переработки) угля в повседневной трудовой и управленческой практике, определяющей фактический порядок реализации нормативных требований на угольных предприятиях региона в пореформенный период. Результаты исследования могут быть использованы в коллективно-договорных процессах в рамках социального партнёрства при обосновании пунктов соглашений, коллективных договоров, при осуществлении контрольно-надзорных функций в угольной отрасли, для расширения информационной базы органов государственной власти, угольных компаний, профсоюзов как социальных партнёров.

Обзор литературы

Проблемы трудовых отношений в угольной отрасли стали активно изучаться с началом отраслевой реструктуризации. Лидером в исследовании теоретических и прикладных социально-экономических проблем реструктуризации стало образованное в ноябре 1997 г. Государственное учреждение (ГУ) «Соцуголь»³. В работах А. Рожкова реструктуризация рассматривается как системный процесс с приоритетным значением при реализации структурных преобразований социальных аспектов [Рожков 2003: 42; 49–58].

В ряде работ (см., например: [Гаркавенко, Грунь 2007: 27–29; Попов, Гаркавенко 2007: 19–22; Рожков, Тушев 2007: 11–16; 2009: 16–18; Грунь 2009: 34–35] и др.) представлен опыт формирования институциональной системы и внедрения социально ориентированных механизмов реструктуризации и особое внимание уделяется адаптации углепромышленных территорий к процессам реструктуризации в условиях массового высвобождения шахтёров. В дальнейшем опыт проведения социально ориентиро-

¹ См. подробнее: официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области — Кузбассу. URL: [https://kemerovostat.gks.ru/storage/mediabank/Среднегодовая%20численность%20занятых%20в%20экономике%20по%20основному%20виду%20экономической%20деятельности\(2\).pdf](https://kemerovostat.gks.ru/storage/mediabank/Среднегодовая%20численность%20занятых%20в%20экономике%20по%20основному%20виду%20экономической%20деятельности(2).pdf)

² В Трудовом кодексе РФ, в ст. 15, трудовые отношения определяются как «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором».

³ Ныне Федеральное государственное бюджетное учреждение (ФГБУ) «Соцуголь».

ванной антикризисной политики в угольной отрасли в 1990-х гг. был использован в период мирового кризиса 2008–2009 гг. для разработки политики стабилизации ситуации на рынках труда Кузбасса.

Регулирование социальных процессов в угольной промышленности в единстве функциональных, содержательных и институциональных аспектов в контексте повышения эффективности воспроизводства совокупного работника как важнейшего ресурса исследовал И. Пенс, который предложил комплексный подход к построению системы регулирования социальных процессов, опирающейся на концепцию социального государства [Пенс 2003: 368].

Практические проблемы социальной защиты, обеспечения безопасности труда, регулирования социально-трудовых отношений в рамках всех форм социального партнёрства, анализ практики отраслевых тарифных соглашений и коллективных договоров в угольной отрасли представлены в работах И. Мохначука (см.: [Мохначук 2002; 2003: 35–38] и др.).

В изучении реструктуризации угольной отрасли прослеживается общая позиция авторов в реализации социально ответственного содержания процесса и относительно его системного характера. Системность процесса выражается в том, что реструктуризация охватывает всю совокупность элементов отрасли как социально-экономической системы и объекта реструктуризации, а также влияющих факторов. Такой подход позволяет исследовать социальный механизм реструктуризации, анализируя взаимодействующие социальные группы (их ресурсы, интересы, мотивы поведения), на которые влияет процесс, а они, в свою очередь, влияют на его результат, характер связей между ними и регулирующими институтами.

В настоящее время в зарубежных публикациях в сферу научных дискуссий входят проблемы разработки показателей оценки социальных последствий, поиска инструментов смягчения социальных и трудовых последствий сокращения угольной генерации в глобальной энергетической системе для достижения целей Парижского соглашения и проведения политики улучшения благосостояния населения в горнодобывающих регионах и городах [Mancini, Sala 2018; Cunninghamand, Schmillen 2021]. Поэтапный отказ от угля в долгосрочной перспективе актуализирует тематические исследования динамики рынка труда в угольных регионах Индонезии, Индии, Южной Африки для организации спланированного и систематического процесса «справедливого перехода» для всех затронутых работников и сообществ [Rutkowski, Bulmer 2022; Shongwe 2018]. Представляет интерес вывод о завышенных ожиданиях относительно внедрения работодателем трудовых практик и мер корпоративной социальной ответственности при организации рабочих мест. Изменение ситуации в горнодобывающей промышленности связывается с созданием организаций работников как эффективного инструмента улучшения условий труда с дополнительной ролью организаций гражданского общества по проведению информационно-пропагандистских мероприятий вокруг рабочих мест [Malema 2017]. Результаты исследований отражают общую проблематику социальных процессов в угледобывающих территориях всех стран в условиях отраслевых реформ и могут быть использованы в осмыслении российской проблематики.

Проведение реструктуризации в угледобывающем регионе было сложной социальной проблемой, изучение которой стало объектом исследования учёных из разных областей знания. В обзоре научной литературы представлены публикации, имеющие методологическое и фактологическое значение для понимания механизмов и факторов трансформации трудовых отношений на угольных предприятиях региона в рассматриваемый период времени.

Критически важными для Кузбасса были проблемы социальной защиты и занятости работников угольной отрасли. В работах сотрудников ГУ «Соцуголь» анализируются институциональные причины массового нарушения руководителями угольных предприятий прав шахтёров на социальную защиту и занятость. Оценка состояния регионального и локальных рынков труда в условиях массового высво-

бождения работников угольной отрасли как фактора роста социальной напряжённости в регионе проведена в работах И. Поварича [Поварич 1999].

На угольных предприятиях роль коллективно-договорных отношений имеет особое значение. Анализ практики реструктуризации в странах с переходной экономикой показал, что для решения проблем социальной напряжённости и социально-трудовых конфликтов необходимы устойчивое социальное партнёрство, которое должно опираться на социальную ответственность за конечные социально-экономические последствия проводимых преобразований, и баланс интересов сторон в их взаимосвязи [Пятник, Рожков 2006]. Результаты исследований проблем организации социального партнёрства в Кузбассе в 1990-е гг. сотрудниками Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО) отражают искажение институциональной роли профсоюзов, работающих в регионе, связанное с их административной и политической зависимостью от местной власти и руководителей предприятий [Бизюков 2001; Борисов 2001a; 2001b].

Данный вывод нашёл подтверждение в работах М. Курбатовой, Н. Тришиной, И. Кауфман, Н. Шепелевой, в которых изучалась роль коллективного договора в регулировании социально-трудовых отношений на угольных предприятиях Кузбасса [Кауфман 2009; Курбатова, Тришина 2009; Тришина 2009; Шепелева 2015]. Авторы в целом сходятся во мнении, что коллективно-договорный процесс носит преимущественно формализованный характер и, как правило, фиксирует согласие работника с заявленными условиями работодателя.

Слабость переговорных позиций работников и способов их усиления на промышленных предприятиях Кузбасса рассматриваются в работах М. Курбатовой, Н. Апаринной, Е. Каган, О. Лапицкой [Курбатова, Лапицкая 2006; Апарина 2009; Курбатова, Апарина, Каган 2009]. Авторами разработаны методологические подходы к исследованию региональных особенностей механизмов инфорсменты в сфере трудовых отношений (под инфорсментом экономисты и социологи понимают механизмы принуждения к соблюдению норм и правил). Находит обоснование вывод, что организатором защиты интересов и прав работников становится региональная власть, которая должна создавать локальные механизмы определения для бизнеса рамочных условий социального характера и усиливать тем самым переговорные позиции работников и профсоюзов.

Значительное количество работ посвящено протестным выступлениям шахтёров Кузбасса в 1990-е гг. Исследования межрегиональной творческой группы Л. А. Гордона, региональных учёных дают представление о влиянии шахтёрского движения на институциональные реформы, социально-экономические, политические процессы в регионе и стране, объясняют причины спада протестного движения и затухания активности шахтёров в конце 1990-х гг. [Гордон, Клопов 1997; Лопатин 1995; Дьяков et al. 2005; Шуранов 2006; Тулеев 2009; Соловенко 2019], которые, по мнению И. Соловенко, связаны с реализацией ответственной социальной политики в шахтёрских городах и посёлках. Тем не менее ряд вопросов не решён, что ставит под сомнение перспективы развития угольной промышленности [Соловенко 2019: 294–300].

В настоящем периоде главным направлением стабилизации ситуации на рынках труда угледобывающих территорий Кузбасса, повышения качества жизни, человеческого потенциала, трудовых отношений становится инвестиционная политика собственников угольных компаний в модернизацию производства и социальное развитие территорий. Речь идёт об эффективном собственнике как институциональной цели реструктуризации. В работах экономистов, анализирующих текущую социально-экономическую деятельность угольных компаний, делается вывод о трансформации угольной отрасли в высокоэффективное добывающее, перерабатывающее производство на основе технических и технологических инноваций [Казаков et al. 2017; Крюков et al. 2018; Фридман et al. 2022]. Вместе с тем, по мнению экспертов, «в сырьевом секторе Кузбасса сформировался работающий в основном с зарубежными

партнёрами экономический анклав, которому в регионе нужны были только энергия, вода, дороги и земельные участки с месторождениями, а также умеренное число работников» [Ивантер et al. 2018: 32]. Данный вывод актуализирует вопрос о мере ценности человека и стоимости его жизни для собственников (менеджмента) угольных предприятий, законодательно отнесённых к первому классу опасности производственных объектов. В связи с этим практическое значение имеет разработка методологии и методов экономической оценки жизни среднестатистического человека в целях их использования и нормативного закрепления для расчётов ущерба в связи с гибелью людей на производстве. Внедрение в управленческую практику инструмента оценки человеческой жизни стимулирует менеджмент к проведению мероприятий, которые снижали бы риски аварий [Быков 2007; Зубец, Новиков 2018].

Анализ научной литературы отражает связь проблематики исследований с реальными социально-экономическими, институциональными, политическими проблемами, порождаемыми реструктуризацией угольной отрасли. Эконом-социологические исследования как направление изучения институциональных изменений в сфере трудовых отношений на угольных предприятиях региона с начала отраслевой реструктуризации, их влияния на задачи отраслевого и регионального развития, механизмов и факторов институциональных трансформаций через обращение к трудовым практикам остаются слабо разработанными. В то же время институционализированные трудовые практики могут как создавать препятствия, так и способствовать реализации текущих и долгосрочных задач инновационного развития угольной отрасли на утверждённых стратегией «Кузбасс-2025» принципах безопасного и достойного труда, экологичности и здоровья, высокого качества человеческого ресурса, социальной ответственности⁴.

На основе изложенного и в контексте проблемы статьи формулируются следующие исследовательские вопросы:

- Насколько соответствуют фактическая (поведенческая) модель трудовых отношений на угольных предприятиях Кузбасса нормативной модели, определяющей права и обязанности сторон отношений по обеспечению безопасного ведения работ, сохранению здоровья, жизни в процессе добычи (переработки) угля?
- Как меняются трудовые практики на угольных предприятиях Кузбасса в обеспечении безопасного ведения работ, сохранения здоровья, жизни в процессе добычи (переработки) угля с начала реструктуризации угольной отрасли?
- Какие причины в контексте действий и взаимодействий сторон трудовых отношений приводят к нарушению нормативно-правовых оснований в сфере безопасности и охраны труда и с какими последствиями для стратегических задач развития угольной отрасли и региона?
- Как преодолеть расхождение нормативной модели, определяющей права и обязанности сторон трудовых отношений по обеспечению безопасного ведения работ, сохранению здоровья, жизни в процессе добычи (переработки) угля, с реальными практиками её воплощения?

Цель исследования состоит в оценке распространённости и причин устойчивости трудовых практик, нарушающих нормативно закреплённые права и обязанности сторон отношений по обеспечению безопасного ведения работ, сохранению здоровья, жизни в процессе добычи (переработки) угля.

⁴ Закон Кемеровской области — Кузбасса от 23 декабря 2020 г. № 163-ОЗ «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Кемеровской области до 2035 года». URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?doc_itself=&nd=171132101&page=1&rdk=1&intelsearch

Методология и методы исследования

Для исследования эффективности институциональных норм по обеспечению безопасного ведения работ, сохранению здоровья, жизни работников в процессе добычи (переработки) угля в повседневной трудовой и управленческой практике на угольных предприятиях региона в пореформенный период времени автором применяются институциональный, деятельностно-структурный подходы, концепции социальных практик (П. Бурдьё, Э. Гидденс, Т. Заславская, В. Волков, О. Хахордин), неправовых трудовых практик (Т. Заславская, М. Шабанова), которые методологически ориентируют на поведенческий уровень анализа в историческом контексте.

В рамках институционального подхода разнообразие концепций объединяется общим представлением о влиянии института на поведение индивида и об институциональной динамике как основе развития общества. Т. Веблен соотносит понятие «институт» с привычным образом мысли, руководствуясь которым живут люди; это укоренившиеся образцы, привычки, типы мышления и поведения [Веблен 1984: 201]. Такая трактовка института согласуется с понятием «габитус» у П. Бурдьё при объяснении механизмов социального воспроизводства и изменения [Бурдьё 2001: 105]. Согласно Э. Гидденсу, «общепринятая практика или рутина (всё, что делается по привычке) является основным элементом повседневной социальной деятельности. Повторяемость действий, воспроизводимость в одинаковой манере день за днём, составляет материальную основу того, что я называю рекурсивным (возвратным) характером социальной жизни» [Гидденс 2005: 18]. Это означает постоянное возвращение социальных практик через нормы, усвоенные в прошлом и воспроизводимые в текущих действиях. Социальные практики, упорядоченные в пространстве и времени, рассматриваются Э. Гидденсом как социальные институты и являются, по его мнению, предметом социальных наук [Гидденс 2005: 40].

Д. Норт в институте, который он рассматривает как «правила игры» и способы контроля за их соблюдением, как ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми, выделяет три составляющие: (1) неформальные ограничения; (2) формальные правила; (3) механизмы принуждения, обеспечивающие их соблюдение [Норт 1997: 19–20]. Для объяснения институциональной динамики Д. Норт вводит принцип конгруэнтности институтов и эффект исторической колеи развития, закрепляющего определённые модели экономического поведения субъектов [Норт 1997: 22–25, 43, 74]. Причины институционального конфликта между формальными и неформальными правилами объясняются исторической, культурной обусловленностью и устойчивым характером социальных практик.

Именно обращение к понятию «социальная практика», по мнению М. Шабановой, отличает особенности социологического подхода в описании, функционировании и изменении социальных институтов [Шабанова 2006: 71]. Понятие «социальная практика» стало важным инструментом эконом-социологического анализа различных процессов [Барсукова 2015; Шабанова 2019; Бессонова 2020; Фадеева 2022] и концептуальных обобщений институциональной динамики российского общества в концепциях «X-Y матриц» С. Кирдиной [Кирдина 2004] и раздаточной экономики О. Бессоновой.

Концепция социальных практик наряду с Новосибирской эконом-социологической школой начала разрабатываться в конце 1990-х гг. в Европейском университете в Санкт-Петербурге под руководством В. Волкова и О. Хахордина. Авторы отмечают, что «практики конституируют и воспроизводят идентичности или “раскрывают” основные способы социального существования, возможные в данной культуре и в данный момент истории» [Волков, Хахордин 2008: 22]. Идея исторической, культурной обусловленности социальных практик даёт понимание механизма воспроизводства и преобразования любых форм социальных отношений. В традициях Новосибирской эконом-социологической школы социальные практики трактуются как нерасчленимое единство формальных и неформальных правил, закреплённых в постоянно воспроизводящейся исторической практике людей, как устойчивые системы взаимосвязанного и

взаимно ориентированного ролевого поведения акторов (индивидов, организаций, групп) с различными интересами и ресурсами, имеющие массовое распространение в реальной жизни и укоренённые в социокультурных нормах. Именно комплекс социальных практик служит конкретной формой реализации социального института, определяет его эффективность (качество) и возможный вектор трансформации [Заславская 2004: 116]. Методологически важным для изучения и оценки качества трудовых отношений на угольных предприятиях является разделение Т. Заславской социальных практик на институционализированные и неинституционализированные. Ядро института составляют институционализированные практики, отличающиеся наибольшей массовостью и устойчивостью. Различаются неправовые и противозаконные социальные практики, которые связаны с нарушением установленных государством нормативно-правовых документов и также являются неправовыми. Есть ситуации, когда процессы не полностью охвачены законодательным регулированием, поэтому регулируются социокультурными нормами, или когда социальные действия, не связанные с нарушением закона, нарушают социокультурные (нравственные) нормы. «В таких случаях нарушения этих норм следует рассматривать как *неправовые*, хотя формально и не противозаконные *практики*» [Заславская, Шабанова 2002а: 8].

Методологические основы изучения трудовых практик и социального механизма распространения неправовых трудовых практик заложены в работах Т. Заславской и М. Шабановой. Под трудовыми практиками (практиками в сфере труда и занятости) авторы понимают «совокупность устойчивых и массовых легальных и нелегальных взаимодействий между работниками и работодателями по поводу найма, выполнения правовых норм и взаимных обязательств в период занятости, а также освобождения рабочих мест (увольнения)» [Заславская, Шабанова 2002а: 14]. Неправовые трудовые практики определяются как совокупность устойчивых и массовых социальных действий (взаимодействий), связанных с нарушением акторами как формально-юридических норм, так и социокультурных норм, представлениями граждан о праве и справедливости [Заславская, Шабанова 2002b: 5–8]. Данные практики авторами рассматриваются как институциональные препятствия в реализации законодательно установленных трудовых прав и социокультурных норм о должной и справедливой организации труда, где превалируют ценности жизни и здоровья человека. Говоря иначе, институционализация неправовых трудовых практик, удовлетворяющих потребности конкретных лиц, социальных групп в ущерб другим участникам трудовых отношений, означает деформацию института и препятствует достижению его целей в реализации нормативно закреплённых трудовых прав.

Концепция неправовых трудовых практик в изложенных методологических традициях не отражена в англоязычных научных публикациях, где представлен преимущественно правовой аспект. Для характеристики трудовых отношений применяется понятие «недобросовестная практика на рабочем месте» (*unfair labour practice in the workplace*), что означает недобросовестное действие или бездействие, возникающее между работодателем и работником, регулируемое законодательно. В Британском юридическом словаре недобросовестная трудовая практика трактуется как любое из различных действий работодателя или организации труда, которые нарушают право или защиту в соответствии с применимым трудовым законодательством, с детализацией видов нарушений, ограничений работодателем осуществления прав работников⁵. В Южно-Африканской Республике рассматриваемый тип практики регулируется законом о трудовых отношениях. При этом все действия работодателя, которые кажутся несправедливыми, не будут считаться недобросовестной трудовой практикой. Виды недобросовестного поведения работодателя в сфере трудовых отношений законодательно закреплены⁶. Важно отметить, что недобросовестная трудовая практика относится только к работодателю. Работники не могут совершать недобросовестные трудовые действия по отношению к своим работодателям [Scheepers, Simon 2021]. В таком понимании

⁵ Unfair Labor Practice. *Merriam-Webster.com Legal Dictionary*. Springfield, MA: Merriam-Webster Inc. URL: <https://www.merriam-webster.com/legal/unfair%20labor%20practice>

⁶ What is an Unfair Labour Practice. *CCMA & BUSA. Advice Web Tool for Small Business*. URL: <https://smelaboursupport.org.za/download/what-is-an-unfair-labour-practice/>

недобросовестная практика на рабочем месте содержательно уже, чем неправовая трудовая практика в концепции Т. Заславской и М. Шабановой. Исследуются проблемы корпоративных преступлений или преступлений белых воротничков, разновидностью которых могут быть преступления против сотрудников, когда корпорации пренебрегают их безопасностью, здоровьем и благосостоянием и ставят их под угрозу [Aggarwal 2021]. В этом контексте корпоративные преступления, которые являются уголовными и совершаются либо корпорацией, либо физическим лицом или лицами, представляющими корпорации, соотносятся с противозаконными практиками в концепции Т. Заславской и М. Шабановой. Для угольного бизнеса, представленного крупными корпорациями, проблема корпоративного преступления актуальна и требует решения на уровне строгих юридических санкций, а также улучшения практики корпоративного управления и повышения ответственности компаний, что нашло впервые отражение в решениях о персональной уголовной ответственности собственников шахты «Листвяжная».

Таким образом, методология неправовых трудовых практик применительно к изучению трудовых отношений в сфере безопасности и охраны труда на угольных предприятиях Кузбасса ориентирует на следующее:

- устанавливающих обязанности работодателя и работника в области обеспечения безопасности, охраны труда для сохранения жизни и здоровья, а также сложившимися представлениями о справедливой и человекоориентированной организации трудового процесса с практикой их применения;
- выявление социальных причин и масштабов распространённости нормативных нарушений, которые индицируют институализированный и (или) неинституализированный характер неправовых практик. Массовые и устойчивые нарушения норм права в длительном периоде времени свидетельствуют об институализации и устойчивости неправовых трудовых практик;
- раскрытие способов защиты законных прав и интересов работников, обеспечивающих с разной эффективностью объём реализуемых прав.

На основе изложенного предметная область статьи сфокусирована на изучении неправовых трудовых практик работников угольных предприятий (собственника, менеджмента, рядового горняка) как рутинизированных действий, связанных с нарушением институциональных правил (формальных и неформальных) в сфере промышленной безопасности и охраны труда в условиях реструктуризации угольной отрасли с начала 1990-х гг. по настоящее время.

В статье применяется стратегия триангуляции — использования разносторонних методов и разных типов данных в анализе одних и тех же эмпирических событий [Кошарная, Кошарный 2016: 120]. Для выявления и интерпретации особенностей поведения сторон трудовых отношений используются общенаучные (системный, комплексный, сравнительный), общелогические, специальные методы анализа научных публикаций, анализ вторичных данных, традиционный анализ материалов СМИ. Особое значение придаётся конкретно историческому подходу.

Гипотетическое предположение состоит в том, что с начала 1990-х гг. на угольных предприятиях Кузбасса неправовые трудовые практики имеют устойчивый характер, так как у руководителей и (или) собственников предприятий есть мотивационные стимулы для неправовых управленческих действий, обеспечивающих получение дополнительного и не всегда легитимного дохода; в трудовом поведении работников также проявляются мотивационные стимулы нарушения нормативных требований для сохранения заработка и рабочего места в условиях жизни на территории с монопрофильным типом занятости, поскольку отношения сторон социального партнёрства в коллективно-договорном процессе характеризуются слабыми позициями работников в защите трудовых прав.

Информационную базу для выводов составили нормативно-правовые документы законодательных и исполнительных органов РФ и субъекта РФ, отраслевые, территориальные соглашения, данные Федеральной службы государственной статистики, материалы научных публикаций, информация, полученная из СМИ, результаты проведенных автором статьи опросов работников по социальным проблемам угледобывающих предприятий (гнездовая выборка), а именно шахт «Полосухинская» (1991 г., $N = 170$), «Капитальная» (2000 г., $N = 358$); «Зенковская» (2001 г., $N = 320$), уличного опроса «Оценка населением последствий реструктуризации промышленных предприятий» (2004 г., $N = 800$, квотная выборка), опубликованные данные социологических опросов на угольных предприятиях региона [Апарина 2009; Курбатова, Апарина, Каган 2009]. В настоящее время угольные предприятия региона ограничили доступ сторонних организаций к исследованию социальных проблем предприятия, поэтому актуальные на текущий период результаты опросов отсутствуют.

Результаты и обсуждение

Основным направлением структурной политики государства в условиях перехода к рынку стала реструктуризация угольной отрасли (1993 г.), идеология которой была связана со снижением доли угля в топливно-энергетическом комплексе страны, закрытием нерентабельных шахт и массовым высвобождением работников с социальной защитой за счёт государственного финансирования. Накануне рыночных реформ в угольной отрасли Кузбасса с учётом социальной сферы на балансе предприятий было занято 342,3 тыс. чел.⁷ Преобладание монопрофильных территорий, где в текущем периоде проживает 59,2% населения⁸, создавало предпосылки для остроты и масштабности социальных проблем.

В программе реструктуризации как важнейшее направление определялись институциональные преобразования отношений собственности, в результате которых в отрасли будет действовать эффективный собственник. Создание и развитие крупных корпоративных структур должно было сопровождаться повышением эффективности, ростом конкурентоспособности угольных предприятий, социальной ответственности бизнеса. По факту процесс трансформации собственности прошёл через периоды асоциального собственника (1990-е гг.) и собственника с социально ориентированной политикой (с начала 2000-х гг.) [Урбан 2011: 190–205]. «Приход к власти» эффективных собственников, по мнению экспертов, на некоторых угольных предприятиях до сих пор не завершён. Речь идёт о собственнике с долгосрочной стратегией, ориентированном на «социализацию» получаемых эффектов — конвертацию инноваций не только в прибыль инвесторов, но и в качество жизни и качество человеческого капитала [Крюков et al. 2018: 13].

С начала реформы проявилась тесная взаимосвязь трансформации собственности и сферы труда и занятости: институт асоциального собственника порождал неправовой (асоциальный) характер трудовых отношений, а социально ориентированный собственник обеспечивал социально приемлемый компромисс сторон трудовых отношений.

Асоциальный период в трудовых отношениях на угольных предприятиях Кузбасса

Адаптация предприятий к рынку во многом зависела от установок директоров [Клейнер 1996]. По условиям приватизации угольной отрасли, в федеральной собственности длительное время сохранялся контрольный пакет акций предприятия, поэтому в стратегическом плане положение директоров становилось особенно неопределённым. По словам Р. Рывкиной, «бесцельное управление, лишённое “образа будущего”, приводило к усилению экономического эгоизма» [Рывкина 1997: 82].

⁷ ГУ «Соцуголь» информирует. 2006. Обзор основных итогов реализации мероприятий по обеспечению занятости в шахтёрских городах Кузбасса за период реструктуризации угольной промышленности. Уголь. 3: 38.

⁸ Моногорода. *Официальный сайт министерства экономического развития Кузбасса*. URL: http://dep.keminvest.ru/menu/deyatelnost/mono_sity.php

Институциональная неопределённость как следствие деформализации институциональной среды в условиях перехода к рынку, ослабления контролирующих функций государства, борьбы разных групп интересов создавала широкие возможности для реализации спекулятивных интересов и быстрого обогащения руководителей, контролировавших финансовые потоки предприятий и бюджетные средства, предназначенные для реструктуризации.

В Кузбассе планировалось закрыть девять шахт, но их число достигло 44, что сопровождалось выделением дополнительных бюджетных средств [Шуранов 2006: 294–295] и массовым высвобождением работников. Самыми сложными для отрасли стали 1996–1998 гг. (см. табл. 1). Значение базисного индекса численности работников угольных предприятий в 1999 г. к 1994 г. (0, 54) означало существенное сокращение работников (без учёта занятых в социальной сфере на балансе предприятий) и рост напряжённости на локальных рынках труда. Так, значение базисного индекса уровня официальной безработицы в 1998 г. к 1994 г. составило: г. Березовский — 10; г. Белово — 6; Осинники — 4,7; г. Киселёвск — 4,5; г. Прокопьевск — 2,7.

Таблица 1

Динамика изменения численности работников угольной отрасли по основному виду деятельности в Кемеровской области. 1994–1999 гг.

Год	Численность персонала (тыс. чел.)	Изменение численности работников по сравнению с предшествующим годом (все-го тыс. чел.)	Снижение численности работников (нарастающим итогом; всего тыс. чел.)
1994	240,6	—	—
1995	215,5	– 25,1	– 25,1
1996	196,3	– 19,2	– 44,3
1997	153,2	– 43,1	– 87,4
1998	135,8	– 17,4	– 104,8
1999	134,9	– 0,9	– 105,7

Источник: [Урбан 2011: 229].

Социальная защита высвобождаемых шахтёров и обеспечение их занятости определялись важнейшим направлением реструктуризации. Однако принципы и объёмы финансирования не только не обеспечивали комплекс социально ориентированных мероприятий, но и порождали массовый характер разных форм неправового поведения руководителей в хозяйственной и трудовой практике. Средства господдержки на социальную защиту направлялись «Росуглем» напрямую угольным компаниям, что создало почву для их нецелевого использования и финансовых нарушений руководящих работников «Росугля» и угольных предприятий Кузбасса [Дьяков et al. 2005: 238]. Свои обязательства не выполняло и государство. На социальную защиту из средств господдержки было направлено в 1994 г. менее 5%, а в 1995 г. 5–10% от запланированного объёма [Грунь et al. 2003: 264–266]. Не случайно высвобождение шахтёров сопровождалось массовыми нарушениями их прав на социальную защиту. При этом руководителю было выгодно стимулировать добровольный уход горняков (с целью банкротства и дальнейшего получения бюджетных средств на закрытие предприятия). От общего числа выбывших горняков увольнения по собственному желанию в среднем по разным годам достигали 50% [Рожков 2003: 101]. Уволившимся не нужно было выплачивать компенсации и долги по зарплате.

Невыплата заработной платы как общероссийская практика в угольной отрасли Кузбасса исчислялась в среднем 10 месяцами. При этом с 1990–1996 гг. разрыв в оплате директора шахты и рабочего основной профессии вырос с двукратного до десятикратного размера [Богопольский, Климов, Проскурков 1999: 32]. По вине бюджетных потребителей угля и электроэнергии возникало 40% задолженности, за остальное несли ответственность руководство предприятий, региона, отдельные должностные лица [Кожуховский 2000: 148].

На фоне невыплаты заработной платы и массового высвобождения работников широко использовалась общероссийская практика неполной занятости. Сдерживая рост безработицы на рынках труда монопрофильных территорий, неполная занятость становилась источником дохода руководителей за счёт использования бюджетных средств на социальную защиту. С 1996–1998 гг. в административных отпусках в среднем находились 9,4% работников, в том числе без сохранения заработной платы — 6,4% [Урбан 2011: 233–234].

В условиях неопределённых прав собственности и борьбы за контроль над угольными активами проблемы промышленной безопасности и охраны труда, требующие инвестиций в модернизацию, ушли на задний план. В 1990-е гг. обязательные требования по дегазации угольных пластов законодательно были заменены на проветривание, что повышало риски аварий. В 1992 г. дегазация проводилась в 46% метанообильных шахт, в 2010 г. с дегазацией было 35% шахт [Рубан 2012: 23]. Причиной крупнейшей аварии на шахте «Зыряновская» (1997 г., погибли 67 чел.) были заниженные данные о концентрации метана и недостаточные объёмы воздуха для проветривания выработки.

Таким образом, к концу 1990-х гг. на угольных предприятиях региона укореняются массовые нарушения работодателем трудовых прав (на оплату, занятость, социальную защиту, безопасность и др.) и жизненно важных интересов работников предприятий (качество жизни, здоровое питание, отдых, развитие детей и проч.). В соответствии с концепцией Т. Заславской и М. Шабановой о разделении социальных практик на институализированные и неинституализированные, в угольной отрасли Кузбасса институализировались неправовые трудовые практики, объективной основой которых стала отраслевая реструктуризация и ее социальные последствия. Несовершенные и противоречивые федеральные законодательные и иные нормативные документы сформировали совокупность условий для правонарушений и нарушений социокультурных норм. Ценностной основой данных практик стало доминирование спекулятивных интересов первоначального накопления в ущерб институциональным задачам реструктуризации, нравственным нормам, а их устойчивость базировалась на праве сильного (работодателя) и слабости институционально-правовых механизмов противодействия осуществляемому им насилию [Заславская, Шабанова 2002а: 9]. Интересы и действия руководства предприятий вошли в противоречие с интересами работников, что породило конфронтацию в отношениях.

Кто был способен противостоять влиянию частных интересов и сформировать механизмы перехода от конфронтации к достижению баланса интересов сторон трудовых отношений? Трудовой коллектив не оказывал существенного влияния на модель поведения руководителя (собственника). На вопрос: «От кого, на Ваш взгляд, зависит улучшение положения на Вашей шахте?» («Капитальная», г. Осинники), — 77,3% респондентов ответили, что от администрации шахты и головной компании; 1,7% — от профсоюза; 4,5% — от каждого рабочего шахты; 1,6% — от рабочих основных участков и вспомогательных участков и производств. Доминирующей стратегией поведения работников были надежды на перемены к лучшему и ожидание государственной поддержки. Порог «терпимости» определялся угрозой выживания, порождающей социальный протест как в правовой, так и в неправовой форме.

Положение усугублялось слабостью профсоюзов, которые не стали самостоятельным субъектом в рамках коллективно-договорного процесса защиты трудовых прав работников предприятий. Существовала политическая и административная зависимость профсоюзов⁹ в Кузбассе [Бизюков 2001]. Отсутствие эффективных практик социального партнёрства наряду с несформированной правовой базой ослабляло институциональную роль профсоюза¹⁰.

⁹ Независимый профсоюз горняков Кузбасса поддерживал глава областной администрации М. Б. Кислюк, отставка которого была требованием бастующих шахтёров.

¹⁰ Указ Президента России № 212 от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнёрстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов)»; Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 № 2490-1; Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»; Федеральный закон

Тем не менее рост шахтёрского движения как ответ на нарушения трудовых прав стал стимулом для институциональных изменений. Федеральный закон от 20 июня 1996 г. № 81-ФЗ «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности» устанавливал приоритет безопасности человека и окружающей среды; государственное регулирование норм и правил безопасного ведения работ; создание безопасных и здоровых условий труда на рабочем месте, обеспечение в соответствии с нормами и правилами безопасного ведения технологических процессов (ст. 13); закреплял защиту здоровья работников, занятых на работах с опасными и (или) вредными условиями труда, с возмещением расходов за счёт средств организаций (ст. 19). Создание в ноябре 1997 г. ГУ «Соцуголь» положило начало разработки в рамках территориально-отраслевого подхода нормативно обеспеченного социально ориентированного механизма регулирования социально-экономических и экологических последствий реструктуризации с акцентом на целевое решение социальных проблем и адресной социальной защиты через казначейскую систему, что способствовало созданию необходимых условий для социальной защиты и занятости шахтёров. На социальные цели стало выделяться не менее 60% всего объёма государственной поддержки [Грунь et al. 2003: 272].

Однако главным субъектом защиты трудовых прав работников предприятий и принуждения работодателя к их соблюдению стала региональная власть в лице губернатора А. Тулеева, который пришёл к управлению регионом на волне шахтёрского движения. Новый губернатор сформулировал задачи приоритетного развития угольной отрасли, роста социальной защищённости, борьбы с недобросовестными собственниками, усиления административного контроля в экономической сфере. Были сформированы административные взаимосвязанные механизмы перераспределения собственности в пользу социально ориентированных собственников и регулирования рынка труда и трудовых отношений, где значительную роль стал играть инфорсмент на основе неформальных институтов. В условиях общероссийской тенденции формирования локальных институциональных моделей, различающихся конфигурацией формальных и неформальных институтов, в Кузбассе в локальном дизайне влияние регионального лидера прослеживалось особенно отчётливо. Институциональные соглашения власти с бизнесом базировались на социальных обязательствах бизнеса, а ведущая роль в их определении принадлежала администрации [Курбатова, Левин 2010]. В регулировании рынка труда и трудовых отношений, с одной стороны, внеэкономический, административный фактор приобрёл особое значение в переходе от конфронтации к социальному диалогу работодателя и работника, с другой, он ограничивал институциональную роль профсоюза как самостоятельного и независимого субъекта социального партнёрства. В то же время институциональная (локальная) деятельность на региональном уровне не способна решить проблему безопасности в угольной отрасли без изменений федерального законодательства, регламентирующего вопросы управления безопасностью, приведения в соответствие современному уровню развития техники и технологии нормативно-технических документов и не гарантирует решения проблем безопасности, которые скрыты в повседневной трудовой и управленческой деятельности.

Период социально приемлемого компромисса в трудовых отношениях на угольных предприятиях Кузбасса

Результатом передела собственности к концу 1990-х гг. стал переход угольных активов Кузбасса к корпоративным структурам, крупнейшим экспортёром российского угля («Evraz Group», «Мечел», «СУЭК», «Распадская», «Кузбассразрезуголь», «Белон» и др.). С начала 2000-х гг. сфера трудовых

от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»; Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон «О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ; Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ; Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»; Закон Кемеровской области от 2 ноября 1998 г. № 51-ОЗ «О социальном партнёрстве в Кемеровской области»; Закон Кемеровской области от 21 февраля 2003 г. № 7-ОЗ «О трёхсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений»; «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

отношений на угольных предприятиях перемещается в область формализованной системы мер — законодательства, подзаконных актов, других нормативных документов, региональных, отраслевых соглашений и коллективных договоров. Основные проблемы трудовых отношений сфокусировались вокруг уровня оплаты труда.

В Кузбассе действуют несколько видов соглашений, в которых регулируются трудовые отношения в угольной отрасли: Соглашение о социально-экономическом сотрудничестве (партнёрстве) администрации (правительства) Кемеровской области с собственниками крупных предприятий; Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности РФ; Кузбасское региональное соглашение между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Правительством Кемеровской области — Кузбасса и работодателями Кемеровской области, в котором устанавливается традиционно большой объём трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с действующим законодательством (правда, не всегда выполняемый); коллективные договоры на уровне предприятий.

Административное регулирование корпоративной социальной политики с начала 2000-х гг. институционально закрепляется в соглашениях о сотрудничестве (партнёрстве) с крупными собственниками угольных активов. В таких соглашениях прописываются требования по социальной защите, росту заработной платы и её индексации, условиям и охране труда, здоровья работников, безопасности ведения горных работ и снижению аварийности. Также в соглашениях, которые побуждают бизнес к большей социальной нагрузке, присутствуют инвестиционные обязательства собственников в модернизацию производства, финансирование областных и национальных проектов. Основой соглашений бизнеса и власти является взаимная заинтересованность сторон, «подкреплённая» административным ресурсом. Максимально полно интересы бизнеса и власти в лице руководителей региона традиционно совпадают в росте добычи угля. По утверждению губернатора С. Цивилева, «стоит остановить добычу угля, рухнет всё. Это вопрос государственной важности»¹¹.

Соглашения стали формой поддержки профсоюзов в борьбе за интересы шахтёров и имеют значение при выработке пунктов коллективных договоров. По оценке экспертов, профсоюзы в регионе оказываются более сильным субъектом принуждения работодателя к соблюдению договорных отношений, чем в целом по России, и это является результатом действий региональной власти [Курбатова, Апарина, Каган 2009: 52].

В условиях экспортно ориентированной экономики институциональная модель отношений власти и бизнеса обеспечивает в регионе социально приемлемый баланс интересов работников, населения, власти, бизнеса. Но практика соглашений малопродуктивна для системного решения проблем повышения качества человеческого потенциала (профессионального, мотивационного, деятельностного) как ключевого ресурса инновационного развития отрасли и региона. Административное принуждение слабо стимулирует к инвестициям в человека. Отмечаются и негативные тенденции в области оплаты, условий, охраны труда и промышленной безопасности, увеличения антропогенной нагрузки на окружающую среду.

С начала 2000-х гг. наблюдаются устойчивые тенденции повышения уровня оплаты труда в угольной отрасли, рост социальных инвестиций бизнеса. По результатам опроса населения г. Новокузнецка (2004 г.), в оценке результатов реструктуризации угольных предприятий незначительно преобладала положительная оценка (30 против 23%). У большинства (54%) сформировалось представление, что следствием реструктуризации становится улучшение материального положения работников. В текущем периоде среднемесячная заработная плата в угольной отрасли самая высокая. В декабре 2021 г.

¹¹ «Если мы уберём уголь, всё остальное развалится, как карточный домик». 2020. Интервью с губернатором Кемеровской области Сергеем Цивилевым. *ForbesLife*. 21 сентября. URL: <https://www.forbes.ru/forbeslife/409517-esli-my-uberem-ugol-vse-ostalnoe-razvalitsya-kak-kartochnyy-domik-intervyu-s>

она составила 73 074 руб., а в октябре 2022 г. — 87 326 руб., или 150,8% средней по области. К аналогичному периоду предшествующего года её рост составил 116,6%¹².

По Трудовому кодексу РФ (ст. 212), работодатель обязан не только своевременно выплачивать в полном размере заработную плату, но и «обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности». По мнению экспертов, шахтёрский труд остаётся недооценённым. Индексация выплат на величину инфляции не решает проблемы недооценённости шахтёрского труда, хотя резервы увеличения оплаты труда существуют [Крюков et al. 2018: 14]. Это свидетельствует об установке работодателя экономить на работнике. При высокой норме прибыли недооценённость труда интерпретируется как нарушение принципа справедливой оплаты труда, сопряжённого с постоянными рисками для жизни и здоровья работника, и может быть отнесена к неправовым трудовым практикам. Данный вид практики не стимулирует инвестиции в качество рабочей силы и создаёт препятствия для инновационного развития.

Законодательство и другие нормативные документы, разного уровня и рода соглашения имеют рамочный характер, определяя общие направления и принципы взаимодействия сторон трудовых отношений. По этой причине на уровне двухсторонних отношений особая роль принадлежит коллективному договору, в который могут быть включены дополнительные гарантии работникам с учётом специфики производственной деятельности и проблем конкретного предприятия. Если социальный партнёр в лице профсоюза не имеет сильных переговорных позиций, то применение формальных норм в содержании документа, как правило, определяет работодатель.

На основе проведённого региональными исследователями анализа коллективных договоров на угольных предприятиях области было установлено, что «самой большой проблемой на угледобывающих предприятиях является формальность коллективно-договорных отношений: в процессе переговоров практически не осуществляется поиск баланса интересов между работниками и работодателями» [Шепелева 2015: 122]. Коллективный договор, как правило, не выходит за положения Трудового кодекса РФ и Отраслевого тарифного соглашения по угледобывающему комплексу. Активный торг обычно ведётся вокруг вопросов социальных выплат и уровня заработной платы. Для трудовых правоотношений в договорном процессе главным и необходимым условием является стабильная и оплачиваемая работа [Тришина 2009]. Коллективно-договорный процесс формализуется и превращается в согласование преимущественно текущих интересов работника и работодателя, не затрагивая долгосрочные интересы, связанные с инвестициями в человеческий капитал и развитие предприятия, не становится результативным способом регулирования трудовых отношений на микроуровне [Шепелева 2015: 126–127].

Из сказанного следует, что реальная практика трудовых отношений определяется преимущественно работодателем, а это означает, что трудовые права работников могут зависеть от социальных установок работодателя и реализовываться не в строгом соответствии с законодательством и системой договоров социального партнёрства. При этом установлено, что чем хуже экономическое положение угледобывающего предприятия, тем больше нарушаются нормы, установленные Трудовым кодексом РФ и Отраслевым тарифным соглашением [Шепелева 2015: 126–127]. Финансовые результаты деятельности угольных предприятий создают широкие предпосылки для нормативных нарушений в трудовой сфере. Удельный вес убыточных предприятий угольной отрасли Кузбасса в 2011 г. составлял 44,4%¹³, в 2022 г. — 23,8%¹⁴.

¹² Средняя заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности. 2021 (декабрь). *Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области — Кузбассу*. URL: https://kemerovostat.gks.ru/storage/mediabank/Средняя%20заработная%20плата%20работников%20организаций%20по%20ВЭД_октябрь_%202022г..pdf

¹³ *Кузбасс. 2012. 2013. Статистический сборник*. Кемерово: Кемеровостат: 235.

¹⁴ См.: *Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области — Кузбассу*. URL: [https://kemerovostat.gks.ru/storage/mediabank/Финансовые%20результаты%20деятельности%20организаций%20\(1\)\(5\).pdf](https://kemerovostat.gks.ru/storage/mediabank/Финансовые%20результаты%20деятельности%20организаций%20(1)(5).pdf)

Обеспечение права работника работодателем на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, закреплено в Конституции РФ и Трудовом кодексе РФ. Условия труда на угольных предприятиях характеризуются совокупностью факторов (вредные, опасные, тяжёлые, не отвечают гигиеническим требованиям), которые оказывают негативное влияние на состояние здоровья и вызывают профессиональные заболевания. Показатель профессиональной заболеваемости в области на 10 тыс. занятого населения в 2020 г. составил 7,34 (в 2019 г. — 8,64), что превышает аналогичный показатель по РФ в 9 раз. В 2020 г. 75,45% случаев заболеваний зарегистрированы на предприятиях по добыче угля. Наибольшее распространение профессиональная заболеваемость получила в городах, где угольная отрасль по факту является градообразующей (число заболеваний на 10 тыс. занятого населения): 57,04 — Калтан, 49,59 — Междуреченск, 24,06 — Осинники, 13,28 — Мыски, 13,01 — Киселёвск, 10,78 — Ленинск Кузнецкий. Распространённость районов: 18,93 — Прокопьевский, 17,06 — Таштагольский¹⁵. Проблема профилактики производственно-обусловленных заболеваний и реабилитации работников осложняется слабой обеспеченностью и низкой пропускной способностью социальной инфраструктуры шахтёрских городов и поселений.

Травматизм как один из важных показателей эффективности обеспечения безопасности работников предприятий зависит от множества факторов. Все угледобывающие шахты в регионе являются взрывоопасными по метану и угольной пыли. Третью и более высокую категорию по газу метану имеют 51 шахта, в том числе 17 шахт опасны по внезапным выбросам угля и газа, 26 шахт сверхкатегорные по газу метану, восемь шахт имеют третью категорию по газу метану [Фомин 2020: 57]. Угольная отрасль по уровню производственного травматизма, в том числе с летальным исходом, лидирует в Кузбассе. Оценка безопасности на угольных предприятиях по критерию травматизма со смертельным исходом вне зависимости от способа добычи за период после мирового кризиса представлена в таблице 2.

Таблица 2

Динамика травматизма со смертельным исходом на угольных предприятиях Кузбасса

Показатель	Год												
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Количество пострадавших (чел.)	106	30	27	38	29	16	13	17	12	17	17	64	
Количество занятых в отрасли (тыс. чел.)	120,9	122,3	125	124,1	115,6	110,9	107,6	107,5	110,2	106	101,2	99,3	
Уровень смертельного травматизма на 1000 чел.	0,88	0,25	0,22	0,31	0,25	0,14	0,12	0,16	0,11	0,16	0,17	0,64	

Источники

Составлено и рассчитано по:

Охрана труда и промышленная безопасность. Информационный бюллетень. 2021. 8 (203): 57. URL: https://ufz-kemerovo.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/охрана%20труда/2021/ноябрь/региональный%20обзор%20от%20в%20кузбассе%202020.pdf

Производственный травматизм. URL: <https://kemerovostat.gks.ru/folder/95026>

Рынок труда и занятость населения. URL: <http://www.kemerovostat.ru/default.aspx>

Статистический ежегодник «Кузбасс». URL: <http://service.kemerovostat.gks.ru/bgd/EJEGOD/Main.htm>

В целом, проявляется тренд на снижение уровня смертельного травматизма (см. табл. 2) и общего травматизма, который в 2010 г. составлял 807 случаев, в 2020 г. — 106; 66 тяжёлых несчастных случаев в 2010 г.; 15 — 2020 г.¹⁶ На этом фоне выделяются крупные аварии в отдельные годы (2010, 2021 гг.) с

¹⁵ *Охрана труда и промышленная безопасность*. Информационный бюллетень. 2021. 8 (203): 59–61. URL: https://ufz-kemerovo.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/охрана%20труда/2021/ноябрь/региональный%20обзор%20от%20в%20кузбассе%202020.pdf

¹⁶ *Официальный сайт Кемеровской межрайонной прокуратуры по надзору за исполнением законов в угледобывающей отрасли*. URL: https://epp.genproc.gov.ru/web/proc_42/about-the-proc/300 let/book_about_proc?item=66397184

большим количеством жертв (см. табл. 2), которые вскрывают системные проблемы обеспечения безопасности на угольных предприятиях. После групповых аварий начинаются массовые проверки, проводится анализ и вырабатываются институциональные решения.

Снижение аварийности, обеспечения промышленной безопасности, охраны труда и здоровья работников являются приоритетными в отраслевом управлении. Широкая система нормативно-правовых документов регулирует отраслевые аспекты промышленной безопасности и охраны труда. Федеральные законы формируют правовую основу безопасного ведения горных работ и определяют систему мер по предотвращению травматизма на производстве, сохранению жизни и здоровья работников, профилактике профессиональных заболеваний¹⁷. После аварии на шахте «Распадская» (2010 г., погиб 91 чел.) под влиянием административных решений Президента РФ была принята новая норма в ФЗ от 21 февраля 1992 г. № 2395-1 «О недрах», устанавливающая, что условия снижения концентрации взрывоопасных газов в шахте будут прописаны в лицензиях на недропользование. Принят ряд поправок к статьям 1, 14 Федерального закона № 81-ФЗ от 20 июня 1996 г. «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности», обязывающих собственников проводить дегазацию и вентиляционные работы до допустимых пределов и регламентирующих ответственность за несоблюдение новых правил.

Дополнением к федеральным законам являются подзаконные и другие нормативно-правовые документы, определяющие требования, направленные на предупреждение аварий и обеспечивающие промышленную безопасность и безопасность при ведении горных работ. Так, руководитель устанавливает порядок выдачи заданий допуска к выполнению нарядов работников шахты, запрещается выдавать наряд на производство работ в места, где нарушены требования промышленной безопасности и безопасности ведения горных работ. Нормативно закреплённые требования обязательны для всех руководителей и специалистов предприятий угольной отрасли¹⁸.

Система федеральных нормативно-правовых документов дополняется локальными законодательными¹⁹ и иными нормативно-правовыми актами и соглашениями. В Кузбассе в 2020 г. действовали 57 региональных или территориальных соглашений. За 2020 г. между Правительством Кузбасса и основными хозяйствующими субъектами заключено 17 соглашений о социально-экономическом сотрудничестве, где прописываются обязательства по обеспечению безопасных и здоровых условий труда.

¹⁷ Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»; Федеральный закон «О техническом регулировании» от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ; Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 225-ФЗ «Об обязательном страховании гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте».

¹⁸ Постановление Правительства РФ от 10 июня 2011 г. № 455 «Об утверждении перечня видов расходов, связанных с обеспечением безопасных условий и охраны труда при добыче угля, принимаемых к вычету из суммы налога на добычу полезных ископаемых»; Постановление Правительства РФ от 25 апреля 2011 г. № 315 «О допустимых нормах содержания взрывоопасных газов (метана) в шахте, угольных пластах и выработанном пространстве, при превышении которых дегазация является обязательной»; Приказ Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 6 ноября 2012 г. № 634 «Об утверждении Федеральных норм и правил в области промышленной безопасности «Инструкция по локализации и предупреждению взрывов пылегазовоздушных смесей в угольных шахтах»; Приказ Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 19 ноября 2013 г. № 550 «Об утверждении Федеральных норм и правил в области промышленной безопасности «Правила безопасности в угольных шахтах»; «Программа по обеспечению дальнейшего улучшения условий труда, повышения безопасности ведения горных работ, снижения аварийности и травматизма в угольной промышленности, поддержания боеготовности военизированных горноспасательных, аварийно-спасательных частей на 2020–2022 годы» (утверждено Минэнерго России, Минтрудом России, МЧС России, Ростехнадзором, Ассоциацией «Общероссийское отраслевое объединение работодателей угольной промышленности» (А ОООРУП) 20 декабря 2019 г.).

¹⁹ Закон Кемеровской области от 30 мая 2007 г. №61-ОЗ «Об усилении ответственности за нарушение условий безопасности и охраны труда на предприятиях угольной промышленности».

Несмотря на наличие нормативно-правовой базы, крупные аварии с трагическими последствиями, в расследовании которых участвует Генеральная прокуратура РФ, выявили масштабный характер нарушений в сфере безопасности. После аварий на шахтах «Ульяновская» и «Юбилейная» (2007 г., погибли 149 чел.) нарушения были отмечены почти на каждой шахте Кузбасса, приостановлена работа 124 забоев [Москвитин 2009: 54]. Приостановка применяется в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников. После аварии на «Распадской» проведено 11 768 обследований. Предписано к устранению 62 056 нарушений законодательных и нормативных актов, привлечены к административной ответственности 5006 человек, применено 155 временных запретов деятельности²⁰. Менее чем через два года после аварии за выявленные нарушения была приостановлена работа «Распадской» на 30 дней. К наиболее частым нарушениям отнесены пренебрежение требованиями дегазации, а при наличии дегазации процесс осуществлялся со значительными отклонениями от нормативных требований. По заявлению члена Совета Федерации С. Шатинова, директивы правительственных комиссий по расследованию каждой аварии в отрасли не исполнялись на 80%²¹.

Важным этапом в организации контроля за соблюдением требований в сфере безопасности и охраны труда стало создание в 2011 г. прокуратуры по надзору за исполнением законов в угледобывающей отрасли (угольная прокуратура). Статистика результатов регулярных проверок органами надзора свидетельствует, что нарушения законодательства в области промышленной безопасности при осуществлении производственной деятельности руководителями всех уровней управления имеют массовый характер (см. табл. 3). За исключением 2013, 2017 и 2021 гг., по которым отсутствуют данные о количестве проверенных предприятий, в среднем на одно предприятие приходится 21,2 нарушения. С 2018 г. отмечается существенное снижение среднего значения количества нарушений на одно предприятие (2018 г. — 13,7 нарушения; 2019 г. — 6,9; 2020 г. — 5,0), что является результатом совокупности факторов, вклад которых требует отдельного анализа (рост открытой добычи, результативность проверок, новые технологии и др.). За рассматриваемый период (за исключением 2013, 2017 и 2021 гг.) в расчете на одно предприятие средняя сумма штрафов составила 273,92 тыс. руб. (см. табл. 3). При текущих ценах на уголь [Петренко 2022: 14–15] данная сумма эквивалентна по стоимости, например, 6,6 тонны добытых коксующихся углей. Такие незначительные суммы создают почву для правонарушений.

²⁰ *Сибирский уголь*. 2012. 2: 10.

²¹ *Ежедневные новости*. 2010. 19 мая: 8.

Таблица 3

Статистика проверок угледобывающих и углерерабатывающих предприятий Кемеровской межрайонной прокуратурой по надзору за исполнением законов в угледобывающей отрасли. 2011-2021 гг.

Результаты проверки	2011	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021, 9 месяцев
Предприятия (ед.)	74	Нет данных	68	76	112	Нет данных	129	129	129	н/д
Нарушения (ед.)	2300	2341	2640	2401	4500	2000	1769	892	649	581
Дисциплинарная ответственность (должностные лица)	265	384	559	586	Нет данных	942	1014	1030	1040	834
Административная ответственность (физические и юридические лица)	568	628	749	907	1100	1169	1268	1285	1234	762
Штрафы (млн. руб.)	10	23	24	30	36	36	32	34	26	Нет данных
Уголовные дела (должностные лица)	Нет данных	6	6	Нет данных	Нет данных	Нет данных	5	5	3	3
Представления на имя первых руководителей (ед.)	90	79	132	Нет данных	Нет данных	128	Нет данных	Нет данных	Нет данных	127
Иски в суды (ед.)	52	5	8	Нет данных	Нет данных	Нет данных	10	13	Нет данных	6

Источники:

1769 нарушений закона... ..допустили угольщики Кузбасса за истекший год. *BEZФОРМАТА*. URL: <https://novokuzneck.bezformata.com/listnews/ugolshiki-kuzbassa-za-istekshij-god/72303917/>

В Кузбассе проверки угольщиков закончились штрафами на 34 млн и возбуждением дел. Прокуратура отчиталась об итогах работы за 2019 год. *Сибдепо*. URL: <https://sibdepo.ru/news/v-kuzbasse-proverki-ugolshhikov-zakonchilis-shtrafami-na-34-mln-i-vozbuzhdeniem-del.html>

Кемеровская межрайонная прокуратура по надзору за исполнением законов в угледобывающей отрасли подвела итоги 2016 года. *Официальный сайт Независимого профсоюза горняков*. URL: <https://ngr-ru.ru/News/Actual/2017/01/31/Кемеровская-межрайонная-прокуратура-по-надзору-за-исполнением-законов-в-угледобывающей-отрасли-подвела-итоги-2016-года>

Кемеровская межрайонная прокуратура по надзору за исполнением законов в угледобывающей отрасли. *Официальный сайт Прокуратуры Кемеровской области — Кузбасса*. URL: https://epp.genproc.gov.ru/web/proc_42/about-the-proc/300_let/book_about_proc?item=66397184

Минеева Т. 2011. Под бдительным оком закона. Интервью с руководителем Кемеровской межрайонной прокуратуры по надзору за исполнением законов в угледобывающей отрасли с Т. Кучерявенко. *Кузбасс*. 15 сентября. URL: <https://kuzbass85.ru/2011/09/15/pod-bditelnyim-okom-zakona/>

Новости Кемеровской области. URL: <https://www.city-n.ru/view/351988.html>

Об итогах работы Кемеровской межрайонной прокуратуры по надзору за исполнением законов в угледобывающей отрасли за 2020 год. *Официальный сайт Прокуратуры Кемеровской области — Кузбасса*. URL: https://epp.genproc.gov.ru/web/proc_42/mass-media/news?item=58226190

Прокурорский надзор — верный шаг к безопасности. 2011. *Уголь Кузбасса*. Федеральный научно-практический журнал. 5. URL: <https://2013.uk42.ru/index.php?id=1088>

Угольная прокуратура подвела итоги за 2014 год. URL: WWW.CITY-N.RU

Угольная прокуратура — итоги 2015 года. URL: <https://novokuzneck.bezformata.com/listnews/ugolnaya-prokuratura-itogi-2015/42800049/>

Угольная прокуратура — итоги 2017 года. URL: <https://novokuzneck.bezformata.com/listnews/ugolnaya-prokuratura-itogi-2017/65780518/>

После аварии на шахте «Листвяжная» (ноябрь 2021 г., погиб 51 чел.) при прокурорской проверке 31 угольного предприятия Кузбасса 26–29 ноября 2021 г. было выявлено 449 нарушений (в среднем 14,5 нарушений на одно предприятие), возбуждено 180 административных дел, внесено 19 представлений об устранении нарушений закона, объявлено два предостережения²². По результатам проверок Ростехнадзора только в период с 24 по 30 ноября 2022 года деятельность 10 угольных предприятий Кузбасса была частично приостановлена²³.

По данным прокуратуры, структура нарушений остаётся практически неизменной. Наиболее распространёнными являются необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, несоответствие плановой численности работников фактической, нарушение режима труда и отдыха (горняки работают больше, чем положено, а отдыхают меньше, чем имеют на то право). Компенсации за сверхурочную работу не всегда оплачиваются. Выявлено отсутствие экспертиз промышленной безопасности на здания, сооружения, технические устройства и др.²⁴ По утверждению Генерального прокурора РФ, эксплуатируются неисправные системы пылеподавления, аэрогазового контроля, не выполняются замеры уровня метана²⁵. «Недоштат», или несоответствие плановой численности работников предприятий фактической, получил широкое распространение на металлургических и угольных предприятиях региона в условиях кризиса 2009 г. и идентифицируется как неправовая трудовая практика. При меньшей плановой численности персонала объем работ нормируется между фактически занятыми, что сопровождается интенсификацией труда в ущерб его безопасности и недооценкой труда работника.

Таким образом, неправовые трудовые практики на угольных предприятиях Кузбасса в 2000-х гг. видоизменились. Невыплата в срок заработной платы трансформировалась в недооценённость шахтёрского труда. В то же время устойчивый и массовый характер нарушений в сфере безопасности и охраны труда свидетельствует об институализации неправовых трудовых практик в обеспечении безопасного ведения работ. Данные практики нарушают не только законодательные и иные нормативные документы, являясь о противозаконными практиками, но и противоречат основополагающим ценностям — сохранению жизни и здоровья человека, отражая низкий статус личности работника в трудовых отношениях. В этом отношении неправовые практики не соотносятся с задачами повышения качества человеческого потенциала и становятся институциональным препятствием для долгосрочной стратегии развития угольной отрасли.

Комплекс законодательных и иных нормативно-правовых документов, договорная система социального партнёрства всех уровней, институциональные структуры, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением нормативных требований и принимающие меры для устранения выявленных нарушений, а также внедрение современных технологий, оборудования, систем безопасности в целом способствуют снижению аварийности и производственного травматизма, профилактике профзаболеваемости. Однако резонансная авария на шахте «Листвяжная» выявила скрытую за относительно благополучной статистикой широкую сферу неправового пространства. Формальные институты подвергаются дефор-

²² Генпрокурор рассказал о грубых нарушениях, которые выявили на шахтах Кузбасса. URL: <https://ngs42.ru/text/incidents/2021/12/03/70292681/>

²³ Ростехнадзор приостановил деятельность взрывоопасных угольных предприятий в Кузбассе. 2022. *VSE42.Ru - информационный сайт*. 1 декабря. URL: <https://vse42.ru/index.php/news/33534738>

²⁴ Кемеровская межрайонная прокуратура по надзору за исполнением законов в угледобывающей отрасли. 2021. *Официальный сайт Прокуратуры Кемеровской области — Кузбасса*. 2 октября. URL: https://epp.genproc.gov.ru/web/proc_42/about-the-proc/300_let/book_about_proc?item=66397184

²⁵ Прокуратура раскрыла схему подкупа проверяющих на шахтах Кузбасса. URL: <https://www.rbc.ru/business/23/12/2021/61c422de9a79474b125e8bea>

мации в повседневной трудовой практике и перестают действовать в соответствии с регулятивным назначением. При этом у всех есть понимание, что нормативные нарушения создают предпосылки для трагических последствий. В связи с этим актуальным является вопрос о причинах устойчивости неправовых трудовых практик вопреки принимаемым нормативно-правовым документам, административным решениям, усилению контрольно-надзорных функций государства. Причины следует искать в мотивационных основаниях деятельности собственников, руководителей всех уровней и рядовых работников.

Причины устойчивости неправовых трудовых практик

Главная проблема заключается в мотивации собственников и менеджмента угольных компаний, так как практика трудовых отношений определяется преимущественно работодателем, выгодностью для него следовать или не следовать законодательным и иным нормативным документам, его общей управленческой культурой и системой представлений относительно ценности, статуса личности работника.

В росте добычи угля скрыты многие системные проблемы неправового характера трудовых отношений на предприятии и проблемы региона. Добыча угля осуществляется в Кузбассе крупными компаниями — экспортёрами угля. Как доминирующая стратегия просматривается экспортно-сырьёвое развитие с высокой доходностью от реализации угольного сырья. В последние 10 лет угольные компании стабильно наращивали добычу и увеличивали долю в мировом экспорте [Таразанов, Губанов 2021: 32]. После введения антироссийских санкций уровень экспорта в 2022 г. многих компаний снизился, произошли изменения на рынке экспортного угля. Тем не менее по состоянию на 1 июня 2022 г. совокупная прибыль угледобывающих предприятий (до налогообложения) составила 563,5 млрд руб. (то есть плюс 445,4 млрд руб. к уровню прошлого года, или увеличение в пять раз) [Петренко 2022: 18].

Экспортно ориентированная модель, основанная на добыче и обогащении угля, привела к тому, что в регионе сосредоточены в основном первые производственные стадии, которым свойствен в том числе низкий спрос на высокопроизводительную рабочую силу [Никитенко, Гоосен 2017: 112]. Сейчас в Кузбассе территория воспринимается в основном как один из инструментов максимизации дохода от добычи угля [Крюков et al. 2018: 10]. По мнению И. Мохначука, председателя Росуглепрофа, для собственников шахт на первом месте до сих пор остаются деньги и объём добычи. В этом кроется главная причина того, что руководители шахт ищут варианты нарушения трудового законодательства, охраны труда и безопасности, чтобы получить большую прибыль «с минимальными потерями»²⁶.

По словам бывшего горнорабочего шахты «Листвяжная», директору нужна была только добыча угля, больше ничего: «Какая будет добыча угля — такая и зарплата будет. Вот это его слова»²⁷. О принуждении к работе заявляли другие рабочие шахты: «Конечно, никто не смотрел на пожарную безопасность. Начальству плевать. На таком большом производстве, не дай Бог, что-нибудь остановится — это потеря денег, а на людей плевать. Мы погибнем, так других найдут»²⁸.

²⁶ «Горняк идёт в шахту и всё понимает»: как авария на «Распадской», где погиб 91 человек, изменила жизнь шахтёров. 2021. 59.RU. 7 декабря. URL: <https://59.ru/text/incidents/2021/05/08/69905018/>

²⁷ «Директор отмажется, у него денег много» Бывший горняк шахты «Листвяжная» о том, что привело к гибели 52 человек. 2021. LENTA.RU. 26 ноября. URL: <https://lenta.ru/articles/2021/11/26/listvvv/>

²⁸ Балаян Е. Солдатов Р. 2021. «Боюсь идти в шахту, там метан и пламя, а не выйдешь — сразу прогул». *Известия*. 26 ноября. URL: <https://iz.ru/1255932/elena-balaian-roman-soldatov/boius-idti-v-shakhtu-tam-metan-i-plamia-ne-vyidesh-srazu-progul>

Не случайно на самой шахте «Листвяжная» в 2021 г. было проведено 127 проверок, выявлено 914 нарушений, девять раз работа шахты приостанавливалась²⁹. Общая сумма штрафов по итогам проверок в 2021 г. превысила 4 млн руб.³⁰; выручка в 2020 г. составила 9,4 млрд; чистая прибыль — 834 млн руб.³¹

По результатам проверки в 2020 г. Ростехнадзором шахты им. С. Д. Тихова после гибели трёх горняков, было обнаружено более полутора тысяч нарушений. За правонарушения и юридическое лицо, и должностные лица предприятия привлекались к административной ответственности 247 раз, а временный запрет на ведение горных работ и эксплуатацию отдельного оборудования накладывался 18 раз³².

По факту, работодателю выгоднее и проще заплатить штраф, чем вкладывать деньги в мероприятия по безопасности. Если в 2010 г. размер штрафа на должностных лиц за нарушения составлял 2000–3000 руб., то, в соответствии с изменениями статьи 9.1 КоАП РФ (Кодекс РФ об административных правонарушениях), его размер с 2011 г. стал от 20–30 тыс. руб. (это совсем небольшие деньги для предприятия). Или применяется дисквалификация на срок от шести месяцев до одного года, то есть лишение физического лица возможности осуществлять управление юридическим лицом.

Структура оплаты труда шахтёров зависит от объёма добычи, что заставляет людей рисковать безопасностью. После аварии на шахте «Распадская» в 2010 г. под влиянием Президента РФ было принято административное решение увеличить долю условно-постоянной составляющей в структуре заработной платы шахтёров с 50 до 70%. Это нашло отражение в Федеральном отраслевом соглашении по угольной промышленности РФ на 2010–2012 гг. С этого времени данная норма прописывается во всех последующих соглашениях, но не закреплена законодательно, что позволяет угольным организациям не соблюдать её параметры, если они не вошли в соглашение. При этом широко распространена практика имитации прописанной нормы, при которой условия оплаты труда остаются без изменений. После аварии на шахте «Листвяжная» и массовых проверок выяснилось, что работодатель в постоянную часть оплаты труда включает сдельную оплату за добытый уголь, также доплаты, устанавливаемые к месячным окладам за работу во вредных условиях и др. Об этом публично заявил Президент РФ во время совещания после событий на шахте³³.

Масштабная прокурорская проверка угольных предприятий Кузбасса после аварии 2021 г. не только выявила повсеместное нарушение требований законодательства о промышленной безопасности, охране и оплате труда, но и обнаружила коррупционные отношения руководителей шахт и разрезов с представителями органов контроля³⁴. По этой причине нарушения не фиксировались сотрудниками контролирующих органов, а должностные лица угольных предприятий региона не привлекались к ответственности даже при наличии веских оснований. Инспекторы снимали с контроля предписания об устранении нарушений, даже не выходя из собственного кабинета. Должностные лица, зная о большом количестве нарушений, продолжали горные работы.

²⁹ Генпрокуратура углубилась в уголь Кузбасса. 2021. *Коммерсантъ*. 30 ноября. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5099786>

³⁰ Как взрыв на шахте в Кузбассе отразится на «СДС-угле» и всей отрасли. 2021. *Ведомости*. 26 ноября. URL: <https://www.vedomosti.ru/business/articles/2021/11/26/897771-vzriv-kuzbasse-otrazitsya>

³¹ Миллион долларов за шахтёрскую душу вразумит угольных олигархов. 2021. *Уголь Кузбасса*. Обзор СМИ. 30 ноября. URL: <http://uk42.ru/index.php?id=13126>

³² Как оказалось, на шахте им. С. Д. Тихова, где погибли три горняка, Ростехнадзор в прошлом году нашёл более полутора тысяч нарушений. 2021. *Уголь Кузбасса*. Новости. 25 января. URL: <http://uk42.ru/index.php?id=11601>

³³ Путин поручил изменить структуру оплаты труда шахтёров. 2021. *Audit-it.ru*. 2 декабря. URL: <https://www.audit-it.ru/news/finance/1050684.html>

³⁴ Прокуратура раскрыла схему подкупа проверяющих на шахтах Кузбасса. 2021. *РБК*. 23 декабря. URL: <https://www.rbc.ru/business/23/12/2021/61c422de9a79474b125e8bea>

Увеличение добычи угля усиливает и кадровый дефицит практически во всех угольных компаниях. Не случайно, по данным прокуратуры, распространённым нарушением требований промышленной безопасности является несоответствие плановой численности работников предприятий фактической. При плановых показателях добычи угля возрастает количественная составляющая функций шахтёра без изменения оплаты труда и в ущерб его безопасности.

Пределные значения безопасности и эффективности труда могут быть достигнуты с переходом на инновационные технологии безлюдной выемки, которые потребуют прироста текущих и капитальных затрат, превышающих современный уровень в 2,5–3 раза [Понамарёв, Максимов 2011: 23]. Одной из основных причин неудовлетворительных условий труда является морально устаревшее оборудование. Износ основных фондов составляет 50,2%³⁵; на отдельных предприятиях доля оборудования, используемого сверх нормативных сроков, доходит до 70–80%. По мнению экспертов, собственники слабо заинтересованы во вложении средств в безопасность и охрану труда и чаще всего воспринимают это как дополнительные затраты [Опарин, Скрицкий 2012: 31; Савон 2018: 230]. Доля занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (не отвечающими гигиеническим нормативам) остаётся стабильно высокой. Только в 2017–2019 гг. данная категория работников увеличилась с 83,6 до 86,3%³⁶. По данным прокуратуры, на местах оценка условий труда бывает неверной, вредные условия «притягиваются» к допустимым³⁷. Нередки случаи, когда из-за нарушения правил безопасности шахтёры получали травмы, которые впоследствии «оформлялись как полученные в быту»³⁸. Расходы на мероприятия по охране труда на предприятиях угольной промышленности в 2020 г. составили 40 755 руб., в то время как в организациях по производству химических веществ и продуктов — 89 272 руб., на металлургических предприятиях — 54 413 руб.³⁹

Воздействие негативных факторов расширения деятельности угольных предприятий создаёт общую экологическую опасность для региона и делает регион малопривлекательным для наиболее конкурентоспособной части населения. Растут кадровые риски для инновационного развития отрасли и региона в целом. В 2003–2021 гг. численность населения Кемеровской области снизилась на 260 тыс. чел. В регионе наблюдается также высокий уровень образовательной миграции среди перспективной молодёжи. В результате регион превращается в поставщика не только природных ресурсов, но и человеческого капитала [Курбатова et al. 2022: 101].

Таким образом, на уровне повседневной управленческой деятельности вопреки комплексу правовых и организационных мер нарушение требований по безопасности, охране труда, здоровья во всех звеньях управления угольных предприятий региона стало общепринятой практикой, которая в ряде случаев приобретает формы преступного правового произвола. На шахтах «Ульяновская» и «Юбилейная», оснащённых современным оборудованием для безопасных горных работ, причиной аварий, произошедших в 2007 г., стало несанкционированное вмешательство в системы безопасности. Авария на «Распадской» (2010 г.), где в безопасную добычу угля было вложено порядка 1,5 млрд дол., стала след-

³⁵ Регионы России. Социально-экономические показатели — 2020 г. Федеральная служба государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/bgd/regl/b20_14p/Main.htm

³⁶ Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области — Кузбассу. URL: <http://service.kemerovostat.gks.ru/bgd/EJEGOD/issWWW.exe/Stg/2019/5.%20труд.htm>

³⁷ Генпрокуратура углубилась в уголь Кузбасса. 2021. *Коммерсантъ*. 30 ноября. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5099786>

³⁸ В Кузбассе проверяют сообщения шахтёров о нарушениях правил безопасности. 2021. *РБК*. 23 декабря. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/61c404779a79473fc282a658>

³⁹ Охрана труда и промышленная безопасность. *Информационный бюллетень*. 2021. 8 (203): 55. URL: https://ufz-kemerovo.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/охрана%20труда/2021/ноябрь/региональный%20обзор%20от%20в%20кузбассе%202020.pdf

ствием желания руководства увеличить объёмы добычи угля, которые не соответствовали требованиям безаварийной работы. В числе главных причин аварии на шахте «Листвяжная» Ростехнадзор назвал системное искажение результатов контроля аэрологической безопасности, игнорирование данных индивидуальных газоанализаторов, а также работу шахтёров в загазованных горных выработках, то есть при повышенной загазованности метаном. По данным Минуглепрома Кузбасса, после аварии на «Распадской» до 1 апреля 2021 г. на шахтах Кузбасса произошли 155 несчастных случаев со смертельным исходом. Основными причинами были нарушения требований техники безопасности (из-за формального характера действующие на предприятиях системы безопасности не способны прогнозировать риски и предупреждать их; выдача нарядов с нарушением проектно-технической документации, низкий уровень производственного контроля, работа на неисправном оборудовании, недостаточная квалификация персонала и проч.)⁴⁰.

В то же время системное нарушение норм безопасных методов труда стало общепринятой практикой в повседневной трудовой деятельности самих шахтёров. По сведениям руководителя Ростехнадзора по Кемеровской области, в поведении работников не прослеживается приверженность к соблюдению строгой дисциплины труда. Недостаточная квалификация, связанная с нехваткой кадров, усугубляет проблему [Резников 2011]. В действительности проблема более широкая и имеет глубокие мотивационные причины, которые объясняют, почему шахтёры принимают неправомерный характер трудовых отношений и демонстрируют высокий уровень терпимости к нарушению собственных трудовых прав в жизненно важных сферах промышленной безопасности и охраны труда. Только после трагедии на шахте «Распадская» на центральной площади Междуреченска начался стихийный митинг в память о погибших. Шахтёры рассказывали, что вынуждены нарушать технику безопасности, чтобы получать нормальную зарплату. Вечером была перекрыта горняками железная дорога и задержаны наиболее активные участники акции, которая на этом и завершилась.

Исторически вокруг угледобывающих предприятий возникали территориальные пространства «город — шахта», «посёлок — шахта», где жизнедеятельность и локальный рынок труда во многом зависели от работы градообразующего предприятия. Сама структура экономики монопрофильной территории не оставляет населению выбора при трудоустройстве: высокий заработок за пределами градообразующего предприятия найти проблематично. По воспоминаниям одного из шахтёров, «много кто говорил, что бросит “Распадскую” и уедет работать куда-то. Но всё осталось по-прежнему, никто не уволился. Это ведь, по сути, градообразующее предприятие, людям некуда деться было»⁴¹. «Всякое бывало, и легко, и трудно, но привыкаешь ко всему. У нас больше просто негде работать, вот и всё», — объясняет ситуацию другой шахтёр⁴². Нередки случаи, когда на профосмотрах работники сознательно скрывают первично зарегистрированные профзаболевания с утратой трудоспособности⁴³ и ухудшение состояния здоровья из-за страха потерять высокооплачиваемую работу⁴⁴. Найти новую с аналогичным уровнем оплаты труда на территории с монопрофильным типом занятости маловероятно.

⁴⁰ «Горняк идёт в шахту и всё понимает»: как авария на «Распадской», где погиб 91 человек, изменила жизнь шахтёров. 2021. 59.RU. 7 декабря. URL: <https://59.ru/text/incidents/2021/05/08/69905018/>

⁴¹ «Горняк идёт в шахту и всё понимает»: как авария на «Распадской», где погиб 91 человек, изменила жизнь шахтёров. 2021. 59.RU. 7 декабря. URL: <https://59.ru/text/incidents/2021/05/08/69905018/>

⁴² Балаян Е., Солдатов Р. «Боюсь идти в шахту, там метан и пламя, а не выйдешь — сразу прогул». 2021. *Известия*. 26 ноября. URL: <https://iz.ru/1255932/elena-balaian-roman-soldatov/boius-idti-v-shakhtu-tam-metan-i-plamia-ne-vyidesh-srazu-progul>

⁴³ Профзаболевания работников угольной промышленности. *Prom-Nadzor.ru*. URL: <http://prom-nadzor.ru/content/profzabolevaniya-rabotnikov-ugolnoy-promyshlennosti-0>

⁴⁴ Агеева Т. 2010. Не хочу лечиться. *Новости «Евразы»*. 11 февраля: 3.

Технологические процессы добычи угля определили невысокое качество человеческого потенциала в совокупности всех его компонентов — профессионального, социокультурного, деятельностного. Такие работники, как правило, маломобильны (территориально и профессионально), ориентированы в трудовых отношениях на выбор пассивных стратегий подчинения, компромисса (уступок), ожидания поддержки власти. Им сложно стать равноправными участниками трудовых отношений. Как показал опыт 1990-х гг., порог терпимости в нарушении трудовых прав определялся границей выживания. Всё это в совокупности создаёт предпосылки для диктата условий трудовых отношений со стороны руководства угольных компаний. В отношениях с работодателем доминирует угроза увольнения. По словам горняков, «Листвяжная», «всё равно приходилось работать, если была небольшая концентрация (метана), хоть и под запретом. Где-то залепляли датчики, где-то вниз спускали, чтобы меньше показывало. Но — докладывали и... продолжали работать. Не хочешь — увольняйся»⁴⁵; «Многие боялись спускаться под землю, но всё равно шли на риск — не хотели потерять работу»; «Вы думаете, никто им не говорил про то, что работать в шахте нельзя? Ответ всегда один: “Не нравится — уходи”»⁴⁶.

Таким образом, стремление заработать, сохранить рабочее место создаёт экономические стимулы для нарушения нормативных правил, а пассивность и зависимость как социальная практика способствуют этому. Но именно система и уровень оплаты труда по окладно-премиальному принципу стали основной причиной, побуждающей шахтёров нарушать нормы безопасности, теряя чувство самосохранения.

У каждого предприятия, участка есть план по объёму добычи угля, от выполнения которого зависит заработная плата. У всех — семьи, жизненные планы. Когда гарантированные выплаты составляют 50%, а невыполнение плана небольшое, то все члены бригады теряют в зарплате, поэтому горняки идут на сознательные нарушения (заклеивание датчиков давления скотчем для блокировки показаний опасной концентрации метана и др.). Эти нарушения выгодны руководству, так как обеспечивают рост добычи. По словам одного из горняков, «строго соблюдая технику безопасности, не получится добывать требуемый объём угля. Придётся постоянно прекращать работу. У нас большую роль играла премия к окладу, который сам по себе был мизерный»⁴⁷. Примеров таких в истории угольной отрасли Кузбасса достаточно. В шахтоуправлении «Анжерское» в 2005 г. произошла гибель четырёх человек, о которой в заключении Ростехнадзора сказано, что рабочие самовольно вывели из строя работу датчиков, о чём знали все⁴⁸. Изменения структуры оплаты труда в соответствии с нормой в Федеральном отраслевом соглашении институализировали имитационные практики, толкающие шахтёров к неоправданному риску в целях заработка.

Итак, законодательные и иные нормативные требования по обеспечению безопасности, охраны труда и здоровья на угольных предприятиях в Кузбассе продолжают системно и масштабно нарушаться всеми сторонами трудовых отношений и имеют глубокие мотивационные и социокультурные причины. В условиях неравенства сторон повседневную практику трудовых отношений определяет преимущественно собственник и (или) менеджмент предприятия. С 1990-х гг. в управленческой деятельности сформировалась система ценностей и норм, которая отражает низкий статус личности работника, невысокий уровень правового сознания работодателя, не соответствует институту контракта, что сопровождается массовыми правонарушениями в условиях формализации трудовых отношений в 2000-е гг.

⁴⁵ Жертвоприношения подземного короля: олигархи готовили к смерти шахтёров «Листвяжной». 2021. *Царьград*. 3 декабря. URL: https://tsargrad.tv/investigations/zhertvoprinoshenija-podzemnogo-korolja-oligarhi-gotovili-k-smerti-shahtjorov-listvjazhnoj_456830

⁴⁶ Балаян Е., Солдатов Р. «Боюсь идти в шахту, там метан и пламя, а не выйдешь — сразу прогул». 2021. *Известия*. 26 ноября. URL: <https://iz.ru/1255932/elena-balaian-roman-soldatov/boius-idti-v-shakhtu-tam-metan-i-plamia-ne-vyidesh-srazu-progul>

⁴⁷ Миллион долларов за шахтёрскую душу вразумит угольных олигархов. 2021. *Уголь Кузбасса*. Обзор СМИ. 30 ноября. URL: <http://uk42.ru/index.php?id=13126>

⁴⁸ Кудрявцева Н. 2005. «Анжерская»: уроки трагедий. *Кузбасс*. 12 октября: 1.

В то же время работники, не став равной стороной коллективно-договорного процесса, принимают условия труда, не соответствующие требованиям безопасности, и в ущерб собственному здоровью и жизни. Такова плата за выживание в моногородах и шахтёрских поселениях. Проведённые исследования показали слабость переговорных позиций профсоюзов. Так, 21,7% опрошенных склонялись к мнению («Скорее, да»), что профсоюз может оказать реальное влияние на улучшение условий труда; 51,8% выбрали ответ «Скорее, нет», остальные затруднились ответить. Всего в 2005–2006 гг. было опрошено 1114 рабочих на 12 угольных предприятиях двух шахтёрских городов Кемеровской области [Курбатова, Апарина, Каган 2009: 53–54].

По своему содержанию неправовые трудовые практики в обеспечении безопасного и здорового труда нарушают конституционные права работника. В условиях постоянного роста заработной платы, реализуемых корпоративных социальных программ конфликтный потенциал данного вида практик имеет ситуационный характер, когда плата за нарушения становится слишком высокой.

Итак, на основании вышеизложенного главный вопрос заключается в том, как трансформировать сферу трудовых отношений на угольных предприятиях в направлении преодоления её неправового характера, который снижает эффективность использования трудовых ресурсов. Институционализированные неправовые трудовые практики подрывают главный в экономике институт контракта, что, по мнению Р. И. Капелюшникова, ослабляет стимулы к инвестициям в человеческий капитал и оборачивается ухудшением качественных характеристик работников [Капелюшников 2003: 96].

Заключение

Результаты исследования в целом подтвердили гипотезу и дали ответы на исследовательские вопросы.

Обосновано, что в угольной отрасли Кузбасса с начала 1990-х гг. по настоящее время массовые правонарушения в трудовых отношениях и игнорирование социокультурных норм, определяющих приоритеты ценностей жизни и здоровья человека, институционализировались как совокупность неправовых трудовых практик. В условиях формализации трудовых отношений, усиления контролирующих функций государства, развития системы коллективно-договорных отношений меняются виды неправовых практик, но сохраняется их устойчивость. Нормативной модели, определяющей права и обязанности сторон трудовых отношений по обеспечению безопасного ведения работ, сохранению здоровья, жизни в процессе добычи (переработки) угля, противоречит повседневная практика трудовых отношений, которая погружена в неправовое пространство. Неправовые трудовые практики, ухудшая качество человеческого потенциала и создавая кадровый дефицит, формируют и укрепляют институциональные препятствия для решения текущих и перспективных задач внедрения высокотехнологичных, наукоёмких производств, обеспечивающих рост объёмов безопасной добычи угля и конкурентность угольных компаний в соответствии с программными целями развития угольной промышленности России на период до 2035 г.

Гипотеза исследования о значении мотивационных факторов в институализации неправовых трудовых практик нашла подтверждение. Установлено, что институализация неправовых трудовых практик имеет глубокие мотивационные причины в управленческой деятельности и трудовом поведении работников. Ключевые факторы фокусируются в мотивации собственников и менеджмента угольных компаний. Именно от их представлений о допустимых границах нарушений с целью роста объёмов добычи угля и получения прибыли, представлений о статусе личности работника как управленческой ценности в достижении коммерческих целей зависят повседневная, рутинизированная практика трудовых отношений и организация технологического процесса в обеспечении безопасных и здоровых условий труда. Сами работники, не став равной стороной коллективно-договорного процесса (в лице

профсоюза), вынуждены принимать условия труда, не соответствующие требованиям безопасности, и совершать массовые нарушения норм безопасности, рискуя здоровьем и жизнью, чтобы заработать, сохранить рабочее место при проживании на территории с монопрофильным типом занятости. Устойчивый рост заработной платы способствует восприятию неправовых трудовых практик как рутинных, не имеющих внешних признаков конфликта. Пассивность и зависимость как социальная практика, не сильные позиции профсоюза тоже способствуют укоренению неправовых трудовых практик.

Отраслевые тенденции на увеличение добычи и экспорта сырья при доминировании существующих мотивационных факторов входят в противоречие с институциональными требованиями к эффективно-му собственнику в контексте долгосрочных задач инновационного развития угольной отрасли и стратегии «Кузбасс-2035». При этом существует противоречие между текущими и стратегическими задачами регионального управления. Региональные власти заинтересованы в развитии угольной отрасли. Треть доходов в региональный бюджет состоит из отчислений угольных компаний, которые традиционно несут существенную социальную нагрузку. В текущем периоде региональная власть и бизнес находят компромисс в рамках административно регулируемой корпоративной социальной политики. В долгосрочной стратегии региональная власть поставила цель стать одним из лидирующих регионов страны с высоким качеством жизни и человеческого капитала. Неправовые трудовые практики противоречат стратегическому проекту власти.

Важная проблема — поиск возможностей сбалансировать интересы всех сторон социального партнёрства и сторон трудовых отношений в области долгосрочной стратегии отраслевого и регионального развития на принципах равноправного диалога. Видится система мер, реализация которых способствует сужению сферы действия неправовых трудовых практик:

- *Меры институционального характера*: разработка, внедрение законодательных и иных нормативных документов, улучшение качества действующих нормативных и совершенствование методических документов. В этом плане ведётся корректировка многих законодательных и нормативных актов в сфере безопасности труда с учётом международных санкций против отдельных секторов российской экономики. Внесены изменения в нормативные акты по промышленной безопасности, ужесточены требования по обеспечению безопасности. Важное значение имеет изменение доли гарантированных выплат — не менее 70% — в структуре зарплаты шахтёров, внесённое Минтрудом России в закон «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности», которое вступает в силу с 1 января 2023 г.

Особое значение отводится мерам государственного принуждения с неотвратимостью юридической ответственности. В нормативных документах практически отсутствовала ответственность собственников. После аварии на шахте «Распадская» ожидалось привлечение к ответственности главных акционеров «ЕВРАЗ». После аварии 2021 г. Президент РФ отметил, что важно юридически вовлекать собственников в процесс организации промышленной безопасности на предприятии. Ответом стал арест одного из главных акционеров компании «СДС», которой принадлежит шахта «Листвяжная».

Положительная практика ужесточения мер уголовного, административного, гражданско-правового воздействия на субъекты трудовых правоотношений существует и вносит существенный вклад в защиту трудовых прав горняков, в устранение причин и условий, способствующих их нарушению. Это находит отражение в статистике снижения травматизма и аварийности на угольных предприятиях. Вместе с тем усиление контроля за исполнением широкого круга актуализированных нормативных требований требует нормативно закреплённых экономических инструментов управления безопасностью на угольных предприятиях.

В соответствии со статьёй 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в редакции от 1 января 2023 г.) в случае смерти застрахованного размер единовременной страховой выплаты составляет 1 млн руб. Размер единовременной выплаты определяется степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, равной 94 018,0 руб., которая подлежит индексации один раз в год. Дополнительно семье погибшего шахтёра из средств предприятия выплачивается 1 млн руб. При стоимости в 2022 г. энергетических углей 353 дол. за тонну, коксующихся 592 дол. за тонну [Петренко 2022: 14–15] цена жизни шахтёра минимальна на уровне как государства, компании, так и самого работника, принимающего плату за риски. Внедрение на уровне нормативных и методических документов в практику управления экономических методов адекватной и справедливой оценки человеческой жизни может стать стимулом для инвестиций в сохранение здоровья и безопасность людей, которые экономически выгодны на всех стадиях принятия решения и стратегически работают на повышение качества человеческого потенциала. В связи с этим изучение социальных барьеров внедрения в практику управления инструмента оценки стоимости человеческой жизни представляется актуальным направлением исследования.

- *Усиление переговорной позиции работников (в лице профсоюзов) и контроля за соблюдением трудовых прав со стороны профсоюзов* должно стать адекватным способом изменения ситуации. Административное регулирование трудовых отношений через локальные механизмы неформального характера ограничивает активность работников в защите трудовых прав с опорой на собственные силы и не становится эффективным инструментом в преодолении неправовых трудовых практик на конкретных предприятиях. Такие практики, как правило, находятся вне открытых форм конфликтного взаимодействия, поэтому остаются за границей административного внимания и регулирования.
- *Повышение качества рабочей силы экономически выгодно государству, бизнесу и самому работнику и соответствует глобальным вызовам российского общества.* Ответы на эти вызовы требуют нового мышления с иными ценностями и другой мотивацией. Уменьшение правонарушений и нарушений социокультурных норм неразрывно связано с трансформацией сознания и поведения субъектов трудовых отношений на уровне повседневной управленческой и трудовой практики. Это сложный и длительный процесс, понимание возможных границ которого требует дополнительного изучения. Уместно обратиться к феномену социальной памяти, которая, согласно Э. Гидденсу, является средством активизации прошлого, воскрешения прошлого в настоящем, способом «повторения прошлых опытов в фокусе непрерывной целостности человеческой деятельности» [Гидденс 2005: 98]. Актуальным направлением исследования видится изучение социально-исторической практики партийного руководства и хозяйственного управления на угольных предприятиях в позднесоветский период с присущими традициями административно-командной системы управления. Описание, объяснение работы партийно-хозяйственной номенклатуры в контексте изучения субстанциональных основ управления может вывести на более глубокое понимание целостности и устойчивости, связей с управленческими практиками в постсоветский период.

Литература

- Апарина Н. Ф. 2009. Постконтрактный оппортунизм в трудовом процессе. В кн.: Левин С. Н. (отв. ред.) *Институциональная трансформация экономики на постсоветском пространстве*: сб. ст. междунаrod. науч. конф., 29–30 октября 2009 г. Кемерово: КемГУ; 213–218.

- Бурдьё П. 2001. *Практический смысл* (перев. с франц., общ. ред. перев. и послесл. Н. А. Шматко). М.; СПб.: Алетейя.
- Барсукова С. Ю. 2015. *Эссе о неформальной экономике, или 16 оттенков серого*. М.: Изд. дом ВШЭ.
- Бессонова О. Э. 2020. Роль института жалоб в современной практике управления. *Регион: экономика и социология*. 2: 92–111. doi: [10.15372/REG20200205](https://doi.org/10.15372/REG20200205)
- Богопольский И. Е., Климов С. Л., Проскуряков В. В. 1999. Угольная промышленность и рыночные отношения: предварительные результаты реструктуризации. *Уголь*. 12: 30–36.
- Борисов В. А. 2001а. *Забастовки в угольной промышленности. Анализ шахтёрского движения за 1989–1999 гг.* М.: ИСИТО.
- Борисов В. А. 2001б. Социальное партнёрство в России: специфика или подмена понятий? *Социологические исследования*. 5: 56–66.
- Бизюков П. В. 2001. Российские профсоюзы в 1990-е годы: траектория развития. В кн.: Борисов В., Кларк С. (отв. ред.) *Профсоюзное пространство современной России*. М.: ИСИТО; 19–44. URL: <https://web.warwick.ac.uk/russia/sbornik.pdf>
- Быков А. А. 2007. О методологии экономической оценки жизни среднестатистического человека (пояснительная записка). *Проблемы анализа риска*. 4 (2): 178–192. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-metodologii-ekonomicheskoy-otsenki-zhizni-srednestatisticheskogo-cheloveka-poyasnitelnaya-zapiska>
- Веблен Т. 1984. *Теория праздного класса*. М.: Прогресс.
- Волков В. В., Хархордин О. В. 2008. *Теория практик*. СПб.: Европейский университет в Санкт-Петербурге.
- Гаркавенко А. Н., Грунь Д. В. 2007. Оценка корпоративной социальной ответственности угольной компании с позиций ожиданий её основных социальных партнёров. *Уголь*. 1: 27–29.
- Гидденс Э. 2005. *Устроение общества: очерк теории структуризации*. Изд. 2-е. М.: Академический Проект.
- Гордон Л. А., Клопов Э. В. 1997. Возрождение рабочего движения в России. Вторая половина 80-х — начало 90-х годов. В кн.: Афанасьев Ю. Н. (отв. ред.) *Советское общество: возникновение, развитие, исторический финал: В 2 т. Т. 2. Апогей и крах сталинизма* М.: Издательский центр РГГУ; 445–508.
- Грунь Д. В. 2009. Деятельность государственного учреждения «Соцуголь» на этапах реструктуризации угольной промышленности России. Страницы истории. *Уголь*. 3: 34–35.
- Грунь Д. В. et al. 2003. *История угледобычи в России*. М.: Наука.
- Дьяков Ю. И. et al. 2005. *Угольный Кузбасс: страницы истории*. Кемерово: Адм. Кемеровской области; Департамент топливно-энергетического комплекса Кемеровской области.
- Заславская Т. И. 2003. *Социетальная трансформация российского общества: деятельностно-структурная концепция*. М.: Дело.

- Заславская Т. И. 2004. *Современное российское общество: социальный механизм трансформации*. М.: Дело.
- Заславская Т. И., Шабанова М. А. 2001. Социальные механизмы трансформации неправовых практик. *Общественные науки и современность*. 5: 3–22.
- Заславская Т. И., Шабанова М. А. 2002а. К проблеме институционализации неправовых социальных практик в России: сфера труда. *Мир России*. 11 (2): 3–38.
- Заславская Т. И., Шабанова М. А. 2002б. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России. *Социологические исследования*. 2: 3–17.
- Зубец А. Н., Новиков А. В. 2018. Численная оценка стоимости жизни человека в России и в мире. *Финансы: теория и практика*. 22 (4): 52–75. doi: [10.26794/2587-5671-2018-22-4-52-75](https://doi.org/10.26794/2587-5671-2018-22-4-52-75)
- Ивантер В. et al. 2018. Программа первоочередных действий по социально-экономическому возрождению Кузбасса. *ЭКО*. 48 (11): 31–46. doi: [10.30680/ЕСО0131-7652-2018-11-31-46](https://doi.org/10.30680/ЕСО0131-7652-2018-11-31-46)
- Казаков В. Б. et al. 2017. Развитие угольной промышленности в условиях создания высокопроизводительных рабочих мест, перехода на наилучшие доступные технологии и импортозамещения. *Уголь*. 6: 48–60. doi: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2017-6-48-50>
- Капелюшников Р. 2003. Российская модель рынка труда: что впереди? *Вопросы экономики*. 4: 83–100.
- Кауфман И. Ю. 2009. *Совершенствование регулирования социально-трудовых отношений как фактор повышения конкурентоспособности предприятий: на примере угольных предприятий Кузнецкого бассейна*. Автореферат дис. ... кандидата экономических наук. М.: Академия труда и социальных отношений.
- Кирдина С. Г. 2004. *X- и Y-экономики: институциональный анализ*. М.: Наука.
- Клейнер Г. 1996. Современная экономика России как «экономика физических лиц». *Вопросы экономики*. 4: 84–89.
- Кожуховский И. 2000. Реструктуризация угольной промышленности. *Вопросы экономики*. 1: 147–152.
- Кошарная Г. Б., Кошарный В. П. 2016. Триангуляция как способ обеспечения валидности результатов эмпирического исследования. *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*. 2: 117–122.
- Крюков В. А. et al. 2018. Стратегия «Кузбасс-2035» в гармонии с углем. *ЭКО*. 48 (11): 8–30. doi: [10.30680/ЕСО0131-7652-2018-11-8-30](https://doi.org/10.30680/ЕСО0131-7652-2018-11-8-30)
- Курбатова М. В., Апарина Н. Ф., Каган Е. С. 2009. Выбор работниками способов защиты своих трудовых прав. *Социологические исследования*. 7: 48–60.
- Курбатова М. В., Лапицкая О. В. 2006. Субъекты и механизмы защиты прав работников. *Человек и труд*. 8: 69–71.

- Курбатова М. В., Левин С. Н. 2010. Деформализация правил в современной российской экономике (на примере взаимодействия власти и бизнеса). *Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ)*. 1 (8): 27–50.
- Курбатова М. В., Тришина Н. А. 2009. Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений на шахтах Кузбасса. *Человек и труд*. 12: 19–23.
- Курбатова М. В. et al. 2022. Образовательная миграция в регионах ресурсного типа. *Мир России*. 1 (31): 91–112. doi: [10.17323/1811-038X-2022-31-1-91-11](https://doi.org/10.17323/1811-038X-2022-31-1-91-11)
- Лопатин Л. Н. 1995. *История рабочего движения Кузбасса. 1989–1991 гг.* Кемерово: Б. и.
- Мохначук И. И. 2002. *Методологические основы регулирования социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях*. М.: Изд-во ООО «Недра коммюникейшнс ЛТД».
- Мохначук И. И. 2003. Охрана труда и промышленная безопасность в угольной промышленности России. *Уголь*. 8: 35–38.
- Москвитин М. 2009. Рубль дороже жизни? *Деловой Кузбасс*. 5–6: 54–56.
- Никитенко С. М., Гоосен Е. В. 2017. Цепочка добавленной стоимости как инструмент развития угольной отрасли. *ЭКО*. 47 (9): 104–124. URL: <https://doi.org/10.30680/ECO0131-7652-2017-9-104-124>
- Норт Д. 1997. *Институты, институциональные изменения и функционирование экономики*. М.: Фонд экономической книги «Начала».
- Опарин В. Н., Скрицкий В. А. 2012. Аналитический обзор взрывов метана в шахтах Кузбасса. *Уголь*. 2: 31–34.
- Пенс И. Ш. 2003. *Регулирование социальных процессов в угольной промышленности России: функциональные, содержательные и институциональные аспекты*. Дис. ... доктора экономических наук. Москва. URL: http://www.mirkin.ru/_docs/doctor007.pdf
- Петренко И. Е. 2022. Итоги работы угольной промышленности России за январь — июнь 2022 года. *Уголь*. 9: 7–22. doi: [10.18796/0041-5790-2022-6-6-16](https://doi.org/10.18796/0041-5790-2022-6-6-16)
- Поварич М. Д. 1999. *Управление рынком труда региона: системный подход*. Кемерово: Кузбассвузиздат.
- Понамарев В. П., Максимов А. С. 2011. Оценка безопасности условий труда рабочих, занятых на подземных работах в угольных шахтах. *Уголь*. 9: 20–24.
- Попов В. Н., Гаркавенко А. Н. 2007. Социальные инвестиции в реструктуризацию угольной отрасли России: опыт, проблемы, перспективы. *Уголь*. 3: 19–22.
- Пятник А. М., Рожков А. А. 2006. *Рыночные реформы в странах с переходной экономикой: Аналитический обзор*. М.: КомКнига.

- Резников Е. 2011. Доклад на всероссийском совещании по вопросам повышения промышленной безопасности в угольной отрасли «Состояние промышленной безопасности угольной отрасли Кемеровской области». *Стандарт качества*. 29/30: 20–26.
- Рожков А. А. 2003. *Социально-экономические последствия реструктуризации угольной отрасли России: избранные труды*. М.: Изд-во ФГУП ЦНИЭИуголь.
- Рожков А. А., Тушев А. Ю. 2007. Трансформация системы рабочих мест в процессе структурных преобразований угольной отрасли России. *Уголь*. 3: 11–16.
- Рожков А. А., Тушев А. Ю. 2009. Реализация программ местного развития по обеспечению занятости на углепромышленных территориях в 1998–2007 гг. *Уголь*. 3: 16–18.
- Рубан А. Д. 2012. Проблема шахтного метана в России. *Уголь*. 1: 23–27.
- Рывкина Р. В. 1997. Переходное экономическое сознание в российском обществе. *Вопросы экономики*. 5: 81–94.
- Савон Д. Ю. 2018. Современные подходы к системе промышленной безопасности на угольных предприятиях. *Горный информационно-аналитический бюллетень*. 11: 227–235.
- Соловенко И. С. 2019. *Протестное движение шахтёров России в 1992–1999 гг.* Томск: Изд-во Томского политехнического университета.
- Таразанов И. Г., Губанов Д. А. 2021. Итоги работы угольной промышленности России за январь — июнь 2021 года. *Уголь*. 9: 25–36. doi: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2021-9-25-36>
- Тришина Н. А. 2009. Договорные отношения в угольной промышленности Кузбасса. Постконтрактный оппортунизм в трудовом процессе. В кн.: Левин С. Н. (отв. ред.) *Институциональная трансформация экономики на постсоветском пространстве*: сб. ст. междунаrod. науч. конф., 29–30 октября 2009 г. Кемерово: КемГУ; 241–246.
- Тулеев А. Г. 2009. *Преодоление*. Изд. 2-е, перераб. и доп. Кемерово: Кузбассвуиздат.
- Урбан О. А. 2011. *Социальные трансформации в условиях структурной перестройки базовых отраслей промышленности в Кемеровской области (начало 90-х — 2010 гг.)*. Новосибирск: Изд-во СО АН.
- Фадеева О. П. 2022. Трансформация сельского самоуправления: сибирский фокус. *Крестьяноведение*. 7 (2): 122–157 doi: [10.22394/2500-1809-2022-7-2-122-157](https://doi.org/10.22394/2500-1809-2022-7-2-122-157)
- Фомин А. И. 2020. Анализ условий и охраны труда на предприятиях угольной отрасли Кузбасса. *Вестник Научного центра ВостНИИ по промышленной и экологической безопасности*. 3: 57–61. doi: [10.25558/VOSTNII.2020.53.88.007](https://doi.org/10.25558/VOSTNII.2020.53.88.007)
- Фридман Ю. А. et al. 2022. Кузбасс как углепромышленная территория: опыт трансформации и оценка коридоров развития. *ЭКО*. 52 (5): 88–110. doi: [10.30680/ECO0131-7652-2022-5-88-110](https://doi.org/10.30680/ECO0131-7652-2022-5-88-110)
- Шабанова М. А. 2006. Экономический и социологический анализ институциональных изменений: возможности интеграции. *Общественные науки и современность*. 6: 65–80.

- Шабанова М. А. 2019. Социально-экономические практики населения как ресурс ослабления мусорной проблемы в России. *Социологические исследования*. 6: 50–63. doi: [10.31857/S013216250005481-2](https://doi.org/10.31857/S013216250005481-2)
- Шепелева Н. А. 2015. Коллективный договор как регулятор трудовых отношений на предприятиях угольной промышленности Кузбасса. *Российское предпринимательство*. 16 (1): 121–128.
- Шуранов Н. П. 2006. *История Кузбасса*. Кемерово: ИПП «Кузбасс»; СКИФ.
- Aggarwal A. 2021. What are Corporate Crimes. *The Company Ninja*. URL: <https://thecompany.ninja/corporate-crimes/>
- Cunningham W., Schmillen A. 2021. The Coal Transition: Mitigating Social and Labor Impacts. *Social Protection & Jobs. Discussion Paper*. 2105. Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35617/The-Coal-Transition-Mitigating-Social-and-Labor-Impacts.pdf?sequence=1>
- Malema K. M. 2017. The Working Conditions in the Mining Sector: The Case of Mchenga and Kaziwizi Coal Mines in Malawi. *Open Science Journal*. 1 (2): 1–30. URL: <https://osjournal.org/ojs/index.php/OSJ/article/view/891/60>
- Mancini L., Sala S. 2018. Social Impact Assessment in the Mining Sector: Review and Comparison of Indicators Frameworks. *Resources Policy*. 57: 98–111. URL: <http://dx.doi.org/10.1016/j.resourpol.2018.02.002>
- Rutkowski M., Bulmer E. R. 2022. Tackling the Jobs Challenges of Coal Transition. *World Bank Blogs. Published on Voices*. URL: <https://blogs.worldbank.org/voices/tackling-jobs-challenges-coal-transition>
- Scheepers W., Simon J. 2021. Unfair Labour Practices in the Workplace. *Labour and Employment Law*, May 6. URL: <https://www.abgross.co.za/unfair-labour-practices-in-the-workplace/>
- Shongwe B. N. 2018. The Impact of Coal Mining on the Environment and Community Quality of Life: A Case Study Investigation of the Impacts and Conflicts Associated with Coal Mining in the Mpumalanga Province, South Africa. Master Thesis. University of Cape Town. Faculty of Engineering and the Built Environment. Department of Chemical Engineering. *OpenUCT*. URL: <https://open.uct.ac.za/handle/11427/28127>

BEYOND BORDERS

Olga Urban

Non-Jural Labor Practices at Kuzbass Coal Enterprises: The Experience of Sociological Analysis Within the Historical Context

URBAN, Olga Andreevna —
Doctor of Sociology, Associate
Professor, Prof. of the
Department of Economics
and Management, Kuzbass
Humanitarian and Pedagogical
Institute of the Kemerovo
State University. Address:
23 Tsiolkovsky str., 654041,
Novokuznetsk, Russian
Federation.

Email: urban-o@yandex.ru

Abstract

Kuzbass is the largest coal mining region in Russia. Ensuring safety and labor protection is a priority area in the activities of coal enterprises and the regional government. Safety problems are significantly subjective. The accident at the Listvyazhnaya mine in November 2021 revealed safety problems in violation of regulatory requirements in everyday work. The purpose of the article is to assess the scale and causes of labor practices that violate the legal rights and obligations of the parties involved in labor relations to ensure safe work and health protection in coal mining processes. The concept of non-jural labor practices coined by T. Zaslavskaya and M. Shabanova provided a conceptual basis for the understanding of labor relations as a set of labor practices at regional coal enterprises viewed from a historical perspective.

Drawing on the evidence from the scientific literature and the media, the data from sociological investigations, the state and departmental statistics, the author analyzes the non-jural labor practices at Kuzbass coal enterprises from the beginning of the restructurings in the coal industry until now. The article argues that breaking the rules and ignoring socio-cultural norms that prioritize human life and health values have been institutionalized as a set of non-jural labor practices since the early 1990s and are well established nowadays. The recommended standards of labor relations are contradicted by the everyday management and existing labor practices. It is clear that the institutionalization of non-jural labor practices is caused by the management and employees. The key factors are focused on motivating owners and management to increase coal production and profit. Improper labor practices, deteriorating the quality of human capital, create institutional obstacles to the current and future objectives of innovative development of the coal industry and the purposes of the Kuzbass–2035 regional strategy. The main directions to overcome the effects of non-jural labor practices are outlined.

Keywords: Kuzbass; coal industry; restructuring; safe labor; labor relations; labor rights; Non-Jural labor practices; institutional obstacles.

References

- Aggarwal A. 2021. What are Corporate Crimes. *The Company Ninja*. Available at: <https://thecompany.ninja/corporate-crimes/> (accessed 1 January 2023).
- Aparina N. F. (2009) Postkontraktny`j opportunizm v trudovom processe [Post-Contract Opportunism in the Labor Process]. *Institutsional`naya transformatsiya ekonomiki na postsovetskom prostranstve: sb. st.*

mezhdunarod. nauch. konph., 29–30 oktyabrya 2009 g. [Institutional Transformation of the Economy in the Post-Soviet Space: Collection of International Articles. Scientific Conference, October 29–30, 2009] (ed. S. N. Levin), Kemerovo: KemGU, pp. 213–218 (in Russian).

Barsukova S. Yu. (2015) *Esse o nephormalnoy ekonomike, ili 16 ottenkov serogo* [An Essay on the Informal Economy, or 16 Shades of Grey], Moscow: HSE Publishing House (in Russian).

Bessonova O. E'. (2020) Rol instituta zhalob v sovremennoy praktike upravleniya [The Role of the Institute of Complaints in Modern Management Practice]. *Region: Economics and Sociology = Region: ekonomika i sotsiologiya*, no 2, pp. 92–111. doi: [10.15372/REG20200205](https://doi.org/10.15372/REG20200205) (in Russian).

Bizyukov P. V. (2001) Rossiyskie prophsoyuzyv 1990-e gody: traektoriya razvitiya [Russian Trade Unions in the 1990s: The Trajectory of Development]. *Prophsoyuznoe prostranstvo sovremennoy Rossii* [Trade Union Space of Modern Russia] (eds. V. Borisov, S. Clark), Moscow: ISITO, pp. 19–44. Available at: <https://web.warwick.ac.uk/russia/sbornik.pdf> (accessed 11 December 2022) (in Russian).

Bogopolskiy I. E., Klimov S. L., Proskuryakov V. V. (1999) Ugolnaya promyshlennost i rynochnyye otnosheniya: predvaritelnyye rezultaty restrukturizatsii [Coal Industry and Market Relations: Preliminary Results of Restructuring]. *Ugol'*, no 12, pp. 30–36 (in Russian).

Borisov V. A. (2001a) Sotsial'noe partnerstvo v Rossii: spetsifika ili podmena ponyatiy? [Social Partnership in Russia: Specifics or Substitution of Concepts?]. *Sociological Studies = Sotsiologicheskie Issledovaniia*, no 5, pp. 56–66 (in Russian).

Borisov V. A. (2001b) *Zabastovki v ugolnoy promyshlennosti: analiz shaxterskogo dvizheniya za 1989–1999 gg.* [Strikes in the Coal Industry: Analysis of the Miners' Movement for 1989–1999], Moscow: ISITO (in Russian).

Bourdieu P. (2001) *Prakticheskiy smysl* [Practical Meaning], Moscow; St. Petersburg: Alethea (in Russian).

Bykov A. A. (2007) O metodologii ekonomicheskoy otsenki zhizni srednestatisticheskogo cheloveka (poyasnitel'naya zapiska) [On the Methodology of Economic Assessment of the Average Person's Life (Explanatory Note)]. *Issues of Risk Analysis = Problemy analiza riska*, vol. 4, no 2, pp. 178–192 Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-metodologii-ekonomicheskoy-otsenki-zhizni-srednestatisticheskogo-cheloveka-poyasnitelnaya-zapiska> (accessed 11 January 2023) (in Russian).

Cunningham W. Schmillen A. (2021) The Coal Transition: Mitigating Social and Labor Impacts. *Social Protection & Jobs. Discussion Paper*, no 2105, Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35617/The-Coal-Transition-Mitigating-Social-and-Labor-Impacts.pdf?sequence=1> (accessed 11 December 2022).

Diakov Yu. I., Kuzmin A. P., Konovalov A. B., Parshukov A. D. (2005) *Ugolnyy Kuzbass: stranitsy istorii* [Coal Kuzbass: Pages of History], Kemerovo: Adm. Kemerovskoy oblasti, departament toplivno-energeticheskogo kompleksa Kemerovskoy oblasti (in Russian).

Fadeeva O. P. (2022) Transphormatsiya selskogo samoupravleniya: sibirskiy phokus [Transformation of Rural Self-Government: Siberian Focus]. *Russian Peasant Studies = Krestyanovedenie*, vol. 7, no 2, pp. 122–157. doi: [10.22394/2500-1809-2022-7-2-122-157](https://doi.org/10.22394/2500-1809-2022-7-2-122-157) (in Russian).

- Fomin A. I. (2020) Analiz usloviy i okhrany truda na predpriyatiyakh ugolnoy otrasli Kuzbassa [Analysis of Labor Conditions and Safety at the Enterprises of the Kuzbass Coal Industry]. *Bulletin of the Scientific Center of VostNII on Industrial and Environmental Safety = Vestnik Nauchnogo tsentra VostNII po promyshlennoy i ekologicheskoy bezopasnosti*, no 3, pp. 57–61. doi: [10.25558/VOSTNII.2020.53.88.007](https://doi.org/10.25558/VOSTNII.2020.53.88.007) (in Russian).
- Fridman Yu. A., Loginova E. Yu., Rechko G. N., Xoxrina O. I. (2022) Kuzbass kak uglepromyshlennaya territoriya: opyt transphormatsii i otsenka koridorov razvitiya [Kuzbass as a Coal-Mining Territory: Experience of Transformation and Assessment of Development Corridors]. *ECO = EKO*, vol. 52, no 5, pp. 88–110. doi: [10.30680/ECO0131-7652-2022-5-88-110](https://doi.org/10.30680/ECO0131-7652-2022-5-88-110) (in Russian).
- Garkavenko A. N., Grun` D. V. (2007) Otsenka korporativnoy sotsialnoy otvetstvennosti ugol`noy kompanii s pozitsiy ozhidaniy ee osnovny`x sotsial`ny`x partnerov [Assessment of Corporate Social Responsibility of a Coal Company from the Perspective of Expectations of Its Main Social Partners]. *Ugol`*, no 1, pp. 27–29 (in Russian).
- Giddens A. (2005) *Ustroenie obshchestva: Ocherk teorii strukturatsii* [The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration], 2nd edn., Moscow: Academic Project (in Russian).
- Gordon L. A., Klopov E. V. (1997) Vozrozhdenie rabochego dvizheniya v Rossii. Vtoraya polovina 80 — nachalo 90-h godov [The Revival of the Labor Movement in Russia. The Second Half of the 80s — early 90s.] *Sovetskoe obshchestvo: vozniknovenie, razvitie, istoricheskiy phinal: V 2 t. T. 2: Apogey i krakh stalinizma* [Soviet Society: Emergence, Development, Historical Finale], 2 vols. Vol. 2: The Apogee and Collapse of Stalinism. (ed. Yu. N. Afanasyev), Moscow: RSUH Press Service Centre, pp. 445–508 (in Russian).
- Grun` D. V. (2009) Deyatelnost gosudarstvennogo uchrezhdeniya *Sotsugol* na etapakh restrukturizatsii ugolnoe promyshlennosti Rossii. Stranitsy istorii [The Activity of the State Institution *Sotsugol* at the Stages of Restructuring of the Coal Industry of Russia. Pages of History]. *Ugol`*, no 3, pp. 34–35 (in Russian).
- Grun` D. V., Zaydenvarg V. E., Kilimnik V. G., Malyshev Yu. N., Popov V. N., Rozhkov A. A. (2003) *Istoriya ugledobychi v Rossii* [History of Coal Mining in Russia], Moscow: Nauka (in Russian).
- Ivanter V., Klepach A., Kuvalin D., Shirov A., Yankov K. (2018) Programma pervoocherednykh deystviy po sotsialno-ekonomicheskomu vozrozhdeniyu Kuzbassa [The Program of Priority Actions for the Socio-Economic Revival of Kuzbass]. *ECO = EKO*, vol. 48, no 11, pp. 31–46. doi: [10.30680/ECO0131-7652-2018-11-31-46](https://doi.org/10.30680/ECO0131-7652-2018-11-31-46) (in Russian).
- Kapelyushnikov R. (2003) Rossiyskaya model rynka truda: chto vpered? [Russian's Labor Market Model: What's Ahead?]. *Voprosy Ekonomiki*, no 4, pp. 83–100 (in Russian).
- Kaufman I. Yu. (2009) *Sovershenstvovanie regulirovaniya sotsial`no-trudovykh otnosheniy kak faktor povysheniya konkurentosposobnosti predpriyatiy: na primere ugolnykh predpriyatiy Kuzneczkogo basseyna* [Improving the Regulation of Social and Labor Relations as a Factor in Increasing the Competitiveness of Enterprises: On the Example of Coal Enterprises of the Kuznetsk Basin]. Avtorepherat dis. ... kandidata ekonomicheskikh nauk, Moscow: Academy of Labor and Social Relations (in Russian).
- Kazakov V. B., Kalacheva L. V., Petrov I. V., Surat I. L. (2017) Razvitiye ugolnoy promyshlennosti v usloviyakh sozdaniya vysokoproizvoditelnykh rabochikh mest. perekhoda na nailuchshiy dostupnyye tekhnologii i importozameshcheniya [Development of the Coal Industry in Conditions of Creation of High-

Performance Jobs, Transition to the Best Available Technologies and Import Substitution]. *Ugol'*, no 6, pp. 48–60 doi: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2017-6-48-50> (in Russian).

Kirdina S. G. (2004) *X- i Y-e`konomiki: institutsionalnyy analiz* [X- and Y-Economics: An Institutional Analysis], Moscow: Nauka (in Russian).

Kleyner G. (1996) Sovremennaya ekonomika Rossii kak “ekonomika fizicheskikh lits” [The Modern Economy of Russia as the “Economy of Individuals”]. *Voprosy Ekonomiki*, no 4, pp. 84–89 (in Russian).

Kosharnaya G. B., Kosharnyy V. P. (2016) Triangulyatsiya kak sposob obespecheniya validnosti rezultatov empiricheskogo issledovaniya [Triangulation as a Way to Ensure the Validity of Empirical Research Results]. *University Proceedings. Volga Region. Social Sciences = Izvestiya vy`sshix uchebny`x zavedenij. Povolzhskij region. Obshhestvenny`e nauki*, no 2, pp. 117–122 (in Russian).

Kozhukhovskiy I. (2000) Restrukturizatsiya ugolnoy promyshlennosti [Restructuring of the Coal Industry]. *Voprosy Ekonomiki*, no 1, pp. 147–152 (in Russian).

Kryukov V. A., Fridman Yu. A., Rechko G. N., Loginova E. Yu. (2018) Strategiya “KUZBASS-2035” v garmonii s uglem [The “KUZBASS-2035” Strategy is in Harmony with Coal]. *ECO = EKO*, vol. 48, no 11, pp. 8–30. doi: [10.30680/ECO0131-7652-2018-11-8-30](https://doi.org/10.30680/ECO0131-7652-2018-11-8-30) (in Russian).

Kurbatova M. V., Aparina N. F., Kagan E. S. (2009) Vybor rabotnikami sposobov zashchity svoikh trudovykh prav [Employees' Choice of Ways to Protect Their Labor Rights]. *Sociological Studies = Sotsiologicheskie Issledovaniia*, no 7, pp. 48–60 (in Russian).

Kurbatova M. V., Donova I. V., Kranzeeva E. A., Leuxova M. G. (2022) Obrazovatel`naya migratsiya v regionakh resursnogo tipa [Educational Migration in Resource-Type Regions]. *Universe of Russia = Mir Rossii*, vol. 31, no 1, pp. 91–112. doi: [10.17323/1811-038X-2022-31-1-91-11](https://doi.org/10.17323/1811-038X-2022-31-1-91-11) (in Russian).

Kurbatova M. V., Lapičzkaya O. V. (2006) Subekty i mekhanizmy zashchity prav rabotnikov [Subjects and Mechanisms of Protection of Workers' Rights]. *Man and Labor = Chelovek i trud*, no 8, pp. 69–71 (in Russian).

Kurbatova M. V., Levin S. N. (2010) Deformalizatsiya pravil v sovremennoy rossiyskoy ekonomike (na primere vzaimodeystviya vlasti i biznesa) [The Deformation of Rules in the Modern Russian Economy (On the Example of the Interaction of Government and Business)]. *Vestnik of Rostov state University (RINH) = Vestnik Rostovskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta (RINX)*, vol. 8, no 1, pp. 27–50 (in Russian).

Kurbatova M. V., Trishina N. A. (2009) Rol' kollektivnogo dogovora v regulirovanii trudovykh otnosheniyakh shakhtax Kuzbassa [The Role of the Collective Agreement in the Regulation of Labor Relations at the Kuzbass Mines]. *Man and Labor = Chelovek i trud*, no 12, pp. 19–23 (in Russian).

Lopatin L. N. (1995) *Istoriya rabochego dvizheniya Kuzbassa. 1989–1991 gg.* [The History of the Kuzbass Labor Movement. 1989–1991], Kemerovo (in Russian).

Malema K. M. (2017) The Working Conditions in the Mining Sector: The Case of Mchenga and Kaziwiziwi Coal Mines in Malawi. *Open Science Journal*, vol. 2 no 1, pp. 1–30. Available at: <https://osjournal.org/ojs/index.php/OSJ/article/view/891/60> (accessed 11 December 2022).

- Mancini L., Sala S. (2018) Social Impact Assessment in the Mining Sector: Review and Comparison of Indicators Frameworks. *Resources Policy*, vol. 57, pp. 98–111. Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.resourpol.2018.02.002> (accessed 11 December 2022).
- Mohnachuk I. I. (2002) *Metodologicheskie osnovy regulirovaniya sotsialno-trudovykh otnosheniy na promyshlennyykh predpriyatiyakh* [Methodological Foundations of Regulation of Social and Labor Relations at Industrial Enterprises]. Moscow: Nedra Communications Ltd. Publishing House (in Russian).
- Mohnachuk I. I. (2003) Okhrana truda i promyshlennaya bezopasnost v ugolnoy promyshlennosti Rossii [Occupational Safety and Industrial Safety in the Coal Industry of Russia]. *Ugol'*, no 8, pp. 35–38 (in Russian).
- Moskvikin M. (2009) Rubl dorozhe zhizni? [A Ruble is More Expensive than Life?]. *Business Kuzbass = Delovoj Kuzbass*, no 5–6, pp. 54–56 (in Russian).
- Nikitenko S. M., Goosen E. V. (2017) Tsepochka dobavlennoy stoimosti kak instrument razvitiya ugolnoy otrasli [Value Chain as a Tool for the Development of the Coal Industry]. *ECO = EKO*, vol. 47, no 9, pp. 104–124. Doi: <https://doi.org/10.30680/ECO0131-7652-2017-9-104-124> (in Russian).
- Nort D. (1997) *Instituty, institutsionalnye izmeneniya i funktsionirovanie ekonomiki* [Institutions, Institutional Changes and the Functioning of the Economy], Moscow: Fond ekonomicheskoy knigi “Nachala” (in Russian).
- Oparin V. N., Skritskiy V. A. (2012) Analiticheskiy obzor vzryvov metana v shakhtakh Kuzbassa [Analytical Review of Methane Explosions in Kuzbass Mines]. *Ugol'*, no 2, pp. 31–34 (in Russian).
- Pens I. Sh. (2003) *Regulirovanie sotsial'nykh protsessov v ugolnoy promyshlennosti Rossii: funktsionalnye, soderzhatelnye i institutsionalnye aspekty* [Regulation of Social Processes in the Russian Coal Industry: Functional, Substantive and Institutional Aspects]: dis. ... doktora ekonomicheskikh nauk. Moscow. Available at: http://www.mirkin.ru/_docs/doctor007.pdf (accessed 11 December 2022) (in Russian).
- Petrenko I. E. (2022) Itogi raboty ugolnoy promyshlennosti Rossii za yanvar' — iyun 2022 goda [Results of the Russian coal industry in January — June 2022]. *Ugol'*, no 9, pp. 7–22. doi: [10.18796/0041-5790-2022-6-6-16](https://doi.org/10.18796/0041-5790-2022-6-6-16) (in Russian).
- Ponamarev V. P., Maksimov A. S. (2011) Otsenka bezopasnosti usloviy truda rabochikh. zanyatykh na podzemnykh rabotakh v ugolnykh shakhtakh [Assessment of the Safety of Working Conditions of Workers Engaged in Underground Work in Coal Mines]. *Ugol'*, no 9, pp. 20–24 (in Russian).
- Popov V. N., Garkavenko A. N. (2007) Sotsialnye investitsii v restrukturalizatsiyu ugolnoy otrasli Rossii: opyt, problemy, perspektivy [Social Investments in the Restructuring of the Russian Coal Industry: Experience, Problems, Prospects]. *Ugol'*, no 3, pp. 19–22 (in Russian).
- Povarich M. D. (1999) *Upravlenie rynkom truda regiona: sistemnyy podkhod* [Managing the Labor Market of the Region: A Systematic Approach], Kemerovo: Kuzbassvuzizdat (in Russian).
- Pyatnik A. M., Rozhkov A. A. (2006) *Rynochnye rephormy v stranakh s perekhodnoy ekonomikoy: Analiticheskiy obzor* [Market Reforms in Transition Economies: An Analytical Review], Moscow: KomKniga (in Russian).

- Reznikov E. (2011) Doklad na vserossiyskom soveshchaniy po voprosam povysheniya promyshlennoy bezopasnosti v ugolnoy otrasli «Sostoyaniye promyshlennoy bezopasnosti ugolnoy otrasli Kemerovskoy oblasti» [Report at the All-Russian Meeting on Improving Industrial Safety in the Coal Industry “The State of Industrial Safety of the coal Industry of the Kemerovo Region”]. *Quality Standard = Standart kachestva*, no 29/30, pp. 20–26 (in Russian).
- Rozhkov A. A. (2003) *Sotsialno-ekonomicheskiye posledstviya restrukturizatsii ugolnoy otrasli Rossii. Izbrannyye trudy* [Socio-Economic Consequences of the Restructuring of the Russian Coal Industry. Selected Works], Moscow: Federal State Unitary Enterprise Central Research Institute of Economics and Scientific and Technical Information of the Coal Industry Publishing House (in Russian).
- Rozhkov A. A., Tushev A. Yu. (2007) Transformatsiya sistemy rabochikh mest v protsesse strukturnykh preobrazovaniy ugolnoy otrasli Rossii [Transformation of the Workplace System in the Process of Structural Transformations of the Russian Coal Industry]. *Ugol'*, no 3, pp. 11–16 (in Russian).
- Rozhkov A. A., Tushev A. Yu. (2009) Realizatsiya programm mestnogo razvitiya po obespecheniyu zanyatosti na uglepromyshlennykh territoriyakh v 1998–2007 gg. [Implementation of Local Development Programs to Ensure Employment in Coal-Mining Territories in 1998–2007]. *Coal = Ugol'*, no 3, pp. 16–18 (in Russian).
- Ruban A. D. (2012) Problema shakhtnogo metana v Rossii [The Problem of Coal Mine Methane in Russia]. *Ugol'*, no 1, pp. 23–27 (in Russian).
- Rutkowski M., Bulmer E. R. (2022) Tackling the Jobs Challenges of Coal Transition. *World Bank Blogs. Published on Voices*. Available at: <https://blogs.worldbank.org/voices/tackling-jobs-challenges-coal-transition>. (accessed 11 December 2022).
- Ryvkina R. V. (1997) Perekhodnoye ekonomicheskoye soznaniye v rossiyskom obshchestve [Transitional Economic Consciousness in Russian Society]. *Voprosy Ekonomiki*, no 5, pp. 81–94 (in Russian).
- Savon D. Yu. (2018) Sovremennyye podkhody k sisteme promyshlennoy bezopasnosti na ugolnykh predpriyatiyakh [Modern Approaches to the Industrial Safety System at Coal Enterprises]. *Mining Informational and Analytical Bulletin = Gornyy informatsionno-analiticheskiy byulleten*, no 11, pp. 227–235 (in Russian).
- Scheepers W., Simon J. (2021) Unfair Labour Practices in the Workplace. *Labour and Employment Law*, May 6. Available at: <https://www.abgross.co.za/unfair-labour-practices-in-the-workplace/> (accessed 11 December 2022).
- Shabanova M. A. (2006) Ekonomicheskii i sotsiologicheskii analiz institutsionalnykh izmeneniy: vozmozhnosti integratsii [Economic and Sociological Analysis of Institutional Changes: Integration Opportunities]. *Social Sciences and Contemporary World = Obshchestvennyye nauki i sovremennost'*, no 6, pp. 65–80 (in Russian).
- Shabanova M. A. (2019) Sotsialno-ekonomicheskie praktiki naseleniya kak resurs oslableniya musornoy problemy v Rossii [Socio-Economic Practices of the Population as a Resource for Reducing the Garbage Problem in Russia]. *Sociological Studies = Sotsiologicheskie Issledovaniia*, no 6, pp. 50–63. doi: 10.31857/S013216250005481-2 (in Russian).

- Shepeleva N. A. (2015) Kollektivnyy dogovor kak regulyator trudovykh otnosheniy na predpriyatiyakh ugo`noy promy`shlennosti Kuzbassa [Collective Agreement as a Regulator of Labor Relations at the Enterprises of the Kuzbass Coal Industry]. *Russian Entrepreneurship = Rossiyskoe predprinimatelstvo*, vol. 16, no 1, pp. 121–128 (in Russian).
- Shongwe B. N. (2018) The Impact of Coal Mining on the Environment and Community Quality of Life: A Case Study Investigation of the Impacts and Conflicts Associated with Coal Mining in the Mpumalanga Province, South Africa. Master Thesis. University of Cape Town. Faculty of Engineering and the Built Environment. Department of Chemical Engineering. *OpenUCT*. Available at: <https://open.uct.ac.za/handle/11427/28127> (accessed 11 December 2022).
- Shuranov N. P. (2006) *Istoriya Kuzbassa* [History of Kuzbass], Kemerovo: Kuzbass; SKIF.
- Solovenko I. S. (2019) *Protestnoe dvizhenie shakhterov Rossii v 1992–1999 gg.* [The Protest Movement Of Russian Miners in 1992–1999], Tomsk: Tomsk Polytechnic University Publishing House (in Russian).
- Tarazanov I. G., Gubanov D. A. (2021) Itogi raboty ugolnoy promyshlennosti Rossii za yanvar — iyun 2021 goda [Results of the Russian Coal Industry in January — June 2021]. *Ugol`*, no 9, pp. 25–36 (in Russian).
- Trishina N. A. (2009) Dogovornye otnosheniya v ugolnoy promyshlennosti Kuzbassa. Postkontraktnyy oportunistizm v trudovom protsesse [Contractual Relations in the Coal Industry of Kuzbass. Post-Contract Opportunism in the Labor Process]. *Institutsionalnaya transformatsiya ekonomiki na postsovetskom prostranstve: sb. st. mezhdunarod. nauch. konph., 29–30 oktyabrya 2009 g.* [Institutional Transformation of the Economy in the Post-Soviet Space: Collection of International Articles. Scientific Conference, October 29–30, 2009] (ed. S. N. Levin), Kemerovo: KemGU, pp. 241–246 (in Russian).
- Tuleev A. G. (2009) *Preodolenie* [Overcoming], 2nd edn., Kemerovo: Kuzbassvuzizdat (in Russian).
- Urban O. A. (2011) *Sotsialnye transformatsii v usloviyakh strukturnoy perestroyki bazovykh otrasley promyshlennosti v Kemerovskoy oblasti (nachalo 90-h — 2010 gg.)* [Social Transformations in the Conditions of Structural Restructuring of Basic Industries in the Kemerovo Region (Early 90s — 2010)], Novosibirsk: Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences Publishing House (in Russian).
- Veblen Th. (1984) *Teoriya prazdnogo klassa* [The Theory of the Leisure Class], Moscow: Progress (in Russian).
- Volkov V. V., Harhordin O. V. (2008) *Teoriya praktik* [Practice Theory], St. Petersburg: EUSP Press (in Russian).
- Zaslavskaya T. I. (2003) *Sotsialnaya transformatsiya rossiyskogo obshchestva: deyatel'nostno-strukturnaya koncepciya* [Societal Transformation of the Russian Society: Activity-Structural Concept], Moscow: Delo Publishing House (in Russian).
- Zaslavskaya T. I. (2004) *Sovremennoe rossiyskoe obshchestvo: Sotsialnyy mekhanizm transformatsii* [Modern Russian Society: The Social Mechanism of Transformation], Moscow: Delo Publishing House (in Russian).
- Zaslavskaya T. I., Shabanova M. A. (2001) Sotsialnyye mekhanizmy transformatsii nepravovykh praktik [Social Mechanisms of Transformation of Non-Jural Practices]. *Social Sciences and Contemporary World = Obshchestvennyye nauki i sovremennost`*, no 5, pp. 3–22 (in Russian).

Zaslavskaya T. I., Shabanova M. A. (2002a) *K probleme institutsionalizatsii nepravovykh sotsialnykh praktik v Rossii: sfera truda* [On the Problem of Institutionalization of Non-Legal Social Practices in Russia: The Sphere of Labor]. *Universe of Russia = Mir Rossii*, vol. 11, no 2, pp. 3–38 (in Russian).

Zaslavskaya T. I., Shabanova M. A. (2002b) *Nepravovyye trudovyye praktiki i sotsialnyye transformatsii v Rossii* [Non-Jural Labor Practices and Social Transformations in Russia]. *Sociological Studies = Sotsiologicheskie Issledovaniya*, no 2, pp. 3–17 (in Russian).

Zubecz A. N., Novikov A. V. (2018) *Chislennaya otsenka stoimosti zhizni cheloveka v Rossii i v mire* [Numerical Estimation of the Cost of Human Life in Russia and in the World]. *Finance: Theory and Practice = Phinansy: teoriya i praktika*, vol. 22, no 4, pp. 52–75. doi: [10.26794/2587-5671-2018-22-4-52-75](https://doi.org/10.26794/2587-5671-2018-22-4-52-75) (in Russian).

Received: December 12, 2022

Citation: Urban O. (2023) *Nepravovyye trudovyye praktiki na ugolnykh predpriyatiyakh Kuzbassa: sotsiologicheskiy analiz v istoricheskom kontekste* [Non-Jural Labor Practices at Kuzbass Coal Enterprises: The Experience of Sociological Analysis Within the Historical Context], *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 24, no 2, pp. 69–108. doi: [10.17323/1726-3247-2023-2-69-108](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2023-2-69-108) (in Russian).