

Частно-правовые (цивилистические) науки

Научная статья
УДК 340.111.57
DOI: 10.14529/law240308

ВРЕМЕНА И ПРАВО: РАЗВИТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

В. А. Васильев, *v_vasiljev41@mail.ru*

Южно-Уральский технологический университет, г. Челябинск, Россия

Е. В. Аббасова, *vaslena@mail.ru*

П. Р. Аббасов, *abbasov-pr@ranepa.ru*

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ (Челябинский филиал), г. Челябинск, Россия*

Аннотация. Статья посвящена исследованию взаимосвязи производственной деятельности и реализации управленческих функций коллективами работников. Либерализация экономики, «демонтаж» в условиях рынка норм трудового права, определяющих функции общественных формирований, выдвигают новые требования к представительным органам в организациях. Ориентация работников на индивидуальный успех недостаточно способствует повышению производительности труда, эффективности производства. Коллективное сотрудничество в настоящее время слабо востребовано, есть определенные резервы для его развития. Государство заинтересовано в их использовании, о чем свидетельствует включение в Трудовой кодекс РФ главы 8 «Участие работников в управлении организацией». Представительство коллективов работников должно быть более реальным, основываться как на нормотворчестве организаций, так и на федеральном и региональном законодательстве.

Ключевые слова: представительство, профсоюзы, кадровый дефицит, институционализм, трудовой потенциал, зарубежный опыт.

Для цитирования: Васильев В. А., Аббасова Е. В., Аббасов П. Р. Времена и право: развитие представительства в управлении организациями // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2024. Т. 24. № 3. С. 49–55. DOI: 10.14529/law240308.

Original article
DOI: 10.14529/law240308

TIMES AND LAW: DEVELOPMENT OF REPRESENTATION IN THE MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS

V. A. Vasiliev, *v_vasiljev41@mail.ru*

South Ural Technological University, Chelyabinsk, Russia

E. V. Abbasova, *vaslena@mail.ru*

P. R. Abbasov, *abbasov-pr@ranepa.ru*

*Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
(Chelyabinsk Branch), Chelyabinsk, Russia*

Abstract. The article is devoted to the study of the relationship between production activities and the implementation of managerial functions by teams of employees. Liberalization of the economy, “dismantling” in market conditions of labor law norms that determine the functions of public formations, put forward new requirements for representative bodies in organizations. The orientation of employees towards individual success does not sufficiently contribute to increasing labor productivity and production efficiency. Collective cooperation is currently in little demand; there are certain reserves for its development. The state is interested in their use, as evidenced by the inclusion of Chap-

ter 8 "Participation of employees in the management of the organization" in the Labor Code of the Russian Federation. Representation of employee groups should be more realistic, based both on the rule-making of organizations and on federal and regional legislation.

Keywords: representation, trade unions, personnel shortage, institutionalism, labor potential, foreign experience.

For citation: Vasiliev V. A., Abbasova E. V., Abbasov P. R. Times and law: development of representation in the management of organizations. *Bulletin of the South Ural State University. Series "Law"*. 2023. vol. 24. no. 3. pp. 49–55. (in Russ.) DOI: 10.14529/law240308.

На различных этапах экономического развития, особенно в кризисных условиях, вопрос об усилении коллективизма в организациях особенно актуален. Выдающийся специалист в области управления Ф. У. Тейлор отмечал, что все великие достижения будут совершаться путем коллективного сотрудничества [11, с. 37]. Характерно это и для современного этапа развития России. Отечественные предприятия «в среднем отстают по уровню производительности труда от своих иностранных конкурентов в 2–3 раза» [3, с. 893–908]. В этих условиях усиливается значение представительских функций работников организаций. Этому способствуют развитие социального партнерства в организациях, использование институционализма, который в значительной степени отличает универсальный подход к изучению социальных явлений. В самом общем смысле это означает, что развитие и функционирование права в целом и трудового права в частности зависит от целого ряда институтов. Речь идет, например, о культуре, религии, образовании и, в особенности, об экономике [6, с. 26–27].

Возникла необходимость использования новых подходов к защите трудовых прав, изменения сложившихся правовых механизмов, не отвечающих современным реалиям. Усиливается значение государственных органов в осуществлении этой работы. «Сторонники минимизации роли государства в сфере экономики по-прежнему полагают, что волна экономического развития «поднимет все лодки в море», улучшит положение беднейших слоев. Исторический опыт показал, что без воздействия государства всплывают лишь «отдельные лодки и корабли», а большинство захлестывает рыночная волна» [7, с. 6]. Этот вывод, содержащийся в трудах института государства и права РАН более десятилетней давности, не утратил своей актуальности. Минимизация роли государства означает, как правило, минимизацию роли общественных

органов. «Если государство – составная часть общества, осуществляет функции по отноше-

нию к обществу – всеобъемлющему коллективу данной страны, то регулятивные органы действуют от имени коллективов в целях решения общих дел и урегулирования общественно значимых конфликтов» [12, с. 33].

С изменениями в характере производства, связанными с переходом России к рыночной экономике, возникла необходимость в определении правовых механизмов, способствующих достижению баланса интересов сторон трудовых отношений. Повышению требований к работникам должно сопутствовать увеличение затрат на развитие человеческого капитала со стороны представителей бизнес-сообщества, государства. Произвольные подходы к решению этих вопросов без достаточного правового обоснования нельзя отнести к числу перспективных. Хотя, по мнению некоторых ученых, сторонников либеральных отношений в сфере труда такая позиция не является безупречной. Например, В. Назаров полагает, что вместо попытки воссоздания «крепостного права», когда работодателя фактически закрепляют за работником, которого он «нанял», государству следовало бы дать работнику и работодателю возможность самим выбирать формат своих отношений [9].

В принципе, либеральный подход к регулированию отношений в сфере труда, казалось бы, не должен вызывать критического отношения. Термин «либерализация» отличает многоплановость. В одних источниках он определяется как предоставление большей свободы, высвобождение, а также как снятие ограничений и пределов оптовых и розничных цен на продукты, товары, в других – ученые реализацию названного термина связывают с гуманным подходом к отношениям в сфере труда. На практике термин «либерализация» чаще используется, когда регулирование вопросов оплаты труда, рабочего време-

ни, применения льгот, гарантий и других социально важных вопросов работодатели осуществляют без учета мнения представительных органов. Такой подход к выстраиванию трудовых отношений дает основания для справедливой критики, вывода о том, что либерализация в настоящее время представляет социальную угрозу для России [10].

Защита прав и интересов работников была востребована обществом на всех этапах развития страны. Различным был уровень такой востребованности. Становление развития капитализма в России, накопление первоначального капитала проходили в условиях жесткой эксплуатации наемных работников. Отсутствовала социальная организованность работников, что было связано с тем, что их значительную часть составляли отходники. Они продолжали состоять в крестьянских общинах и, отработав сезон, возвращались к крестьянскому труду. В последующем усиление рабочего движения положительно сказалось на развитии трудового законодательства, включая нормы о представительстве. После Морозовской стачки 1885 года во Владимирской губернии была запрещена ночная работа женщин и несовершеннолетних работников, не достигших 17 лет на ряде производств. Бакинская стачка в 1904 году завершилась принятием первого в стране коллективного договора, в основу которого было положено достигнутое соглашение представителей работников и работодателя. В тот период на предприятиях для работников стали учреждаться больничные кассы. В накоплении средств этих учреждений участвовали работники и работодатели. Взносы работников составляли один-три процента заработка, работодателей – две пятых всех средств. В условиях, когда медицинские услуги оказывались лишь на платной основе, больничные кассы, удешевлявшие лечение, были востребованы на предприятиях.

Одновременно с больничными кассами рабочими создавались кассы взаимопомощи, которые позволяли им получать взаимную поддержку при возникновении финансовых трудностей. Эти органы, представлявшие интересы работников, оказались востребованы и в последующие годы. Президиум ВЦСПС своим постановлением от 23 ноября 1973 г. утвердил типовой устав кассы взаимопомощи (КВП) при комитете профсоюза. Беспроцентную ссуду получили сотни тысяч людей. Кроме того, практиковалось перечисление

предприятиями безвозмездных взносов в КВП на основе коллективных договоров. Развитие этих общественных органов в современных условиях могло способствовать сокращению текучести кадров, стабильной работе организаций. По данным опроса Института экономической политики им. Гайдара, страна столкнулась с небывалым кадровым дефицитом. В третьем квартале 2023 года о нем заявили 42 % предприятий [8]. С 1996 года это самый высокий показатель недостатка работников. Сказалось проведение специальной военной операции, санкций. Сказывается также отставание оплаты труда от роста цен на товары и продукты питания.

Исторически сложилось, что масштабное осуществление представительства в сфере труда связано с деятельностью, развитием профсоюзных организаций. К 1905 году в России было более ста таких объединений. Характерно, что в соответствии с Временными правилами о профессиональных обществах, принятыми в законодательном порядке в 1909 году, исключалось объединение работников и работодателей в одних организациях. В последующем это положение было закреплено в Конвенции МОТ № 198 «О применении права на организацию и на ведение коллективных переговоров (1949 год)». В 1991 году конвенция была ратифицирована СССР.

В социалистический период при отсутствии антагонистических противоречий между рабочими и управленцами профсоюзы были общими. Такая профсоюзная общность сохраняется до настоящего времени, что способствовало ослаблению защиты социально-трудовых прав работников, принятию компромиссных решений по принципиально важным вопросам, особенно при заключении коллективных договоров. В соответствии с международной практикой, работники выполняющие управленческие функции, не могут быть членами профсоюзов, к которым принадлежат другие трудящиеся. Это способствует исключению контроля предпринимателей за деятельностью общественных организаций. Некоторые ученые полагают, что запрет руководящим работникам предприятий (менеджерам) состоять в одном профсоюзе с рядовыми работниками не противоречит Конвенции МОТ о свободе объединений при условии, что менеджеры имеют право создавать свои собственные профсоюзы, и категория «менедже-

ры» не определяется чересчур широко [4]. Речь может идти о небольших, например, учебных организациях, где также небольшой состав администрации. Это не влияет на необходимость внесения изменений в Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в далее – Закон о профсоюзах). Речь идет о недопустимости принятия в профсоюз работников представителей работодателя.

С развитием рыночных отношений появились новые категории трудящихся, для которых вступление в профсоюз, получение профсоюзной поддержки оказались проблематичными. К ним относятся самозанятые. Нельзя, если следовать ст. 20 ТК РФ, отнести их к числу работников, поскольку в соответствии с этой статьей, работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Логично заключить, что ст. 20 ТК РФ нуждается в дополнении, предусматривающем, что самозанятые также относятся к числу работников. Актуален вопрос о профсоюзном членстве тех, у кого при увольнении прервалась связь с профсоюзными организациями. По данным Росстата, число безработных в 2023 году достигло 2,3 млн человек. Законодательство не содержит положительного ответа на вопрос о том, могут ли они быть членами профсоюзов. В ст. 3 Закона о профсоюзах определено, что членом этой общественной организации может быть работник, временно не работающий, пенсионер, состоящие в первичной профсоюзной организации. Если названные категории лиц, желающие пополнить ряды профсоюзов, не состоят на учете в профсоюзной первичке, то в самую массовую общественную организацию, какой является профсоюз, они не могут вступить.

Закон о профсоюзах нуждается в корректировке. На это ориентирует Международный пакт об экономических и культурных правах, ратифицированный СССР 18 сентября 1973 г. Профсоюзы безработных созданы в Дании, Канаде, Франции и других странах. В некоторых регионах России практикуется создание неформальных объединений безработных. Их участники при посещении организаций сообщают необходимые для трудоустройства данные о себе и других членах группы. Распространение профсоюзного членства на самозанятых и безработных могло способствовать увеличению количества профорганов, их чис-

ленности. В настоящее время Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) объединяет более 22 млн – около 95 % всех членов профсоюзов России. При образовании ФНПР в марте 1990 года она объединяла 77 млн членов профсоюзов [2, с. 84].

Развитию демократических процессов в организациях способствуют иные представительные органы. Для них установлены определенные ограничения. Они не могут заниматься деятельностью, которая является прерогативой профсоюзов в соответствующей стране. Это предусмотрено Конвенцией МОТ № 135 «О защите представителей прав работников на предприятии и представляемых им возможностях» (1971 году). В соответствии со ст. 29 ТК РФ исключительной для профсоюзов деятельностью является представление интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений и др. На различных этапах развития законодательства в России неоднозначно решался вопрос о деятельности иных, не профсоюзных объединений. Характер принимаемых правовых актов был разноплановым. В некоторых случаях он был уникальным, представительные органы наделялись исключительными полномочиями. Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г. внесены изменения в Кодекс законов о труде РСФСР (КЗоТ РСФСР). В соответствии с ними руководители организаций избирались трудовыми коллективами, а также по их требованию освобождались от должности. В аналогичном порядке решался вопрос о заключении коллективных договоров. Внесению изменений в КЗоТ РСФСР предшествовало принятие Закона РСФСР от 30 июня 1987 г. «О государственном предприятии (объединении)». Он также предусматривал названные изменения. В юридической литературе обоснованно отмечалось, что в значительной степени в наделянии трудовых коллективов широким кругом полномочий прослеживалась аналогия с «рабочим контролем» 1917 года. В тот период фабзавкомы не только решали производственные вопросы, но и были наделены правом смещать управляющих, принимать решение об их аресте [1, с. 114–115]. Реализация фабзавкомами несвойственных им полномочий в тот период негативно сказалась на развитии промышленности.

Меры, предусмотренные КЗоТ РСФСР и Законом РСФСР «О государственном предприятии (объединении)» также отрицательно сказались на работе организаций, управления ими. Поэтому лишение трудовых коллективов названных и других полномочий было закономерным. Но, как показала практика, это было сделано без необходимой предварительной подготовки. Одних полномочий они были лишены, а другими не были наделены. В определенной степени ответ о причинах возникновения таких ситуаций содержится в выступлении на июньском Пленуме ЦК КПСС в 1983 году Генерального секретаря Ю. В. Андропова. Он отмечал: «Если говорить откровенно, мы до сих пор не изучили в должной мере общество, в котором живем и трудимся, не полностью раскрыли присущие ему закономерности, а особенно экономические. Поэтому порой вынуждены действовать, так сказать, эмпирически, весьма нерациональным способом проб и ошибок».

В современных условиях представительство, защита непрофсоюзными органами прав и интересов работников не получили широкого распространения. Создание общественных органов, о которых идет речь в большей степени, характерно для крупных предприятий. Некоторые из них в решении производственных задач, имеющих большую социальную значимость, вовлекают представителей всех структурных звеньев. Так, на Магнитогорском металлургическом комбинате внедрена система энергетического менеджмента, сертифицированная на соответствие международным стандартам. В энергосберегающую деятельность вовлечен персонал компании. В 2019 году ее сотрудники внесли через «Платформу энергоменеджмента» 921 предложение. Комбинат получил престижную международную премию за повышение энергетической эффективности производства. В настоящее время такая работа продолжается. Создаются на предприятиях общественные объединения, представляющие интересы отдельных категорий работников – женщин, молодежи, ветеранов. Они взаимодействуют, проводят совместные мероприятия. В ноябре 2023 года в Челябинске прошла встреча представительниц женских советов города, на которой обсудили вопросы защиты прав работниц. Недостаток в работе названных общественных организаций и аналогичных структур заключается в неопределенности их статуса. В

настоящее время, как правило, нельзя определить, чьи интересы они представляют – работников или администрации, в чем заключаются их права и обязанности, каковы гарантии, что их общественная деятельность негативно не отразится на выполнении трудовых функций. Федеральный закон от 14 апреля 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» предусматривает, что общественные формирования должны иметь свои уставные документы. На практике, как правило, они отсутствуют.

Те общественные объединения, чья деятельность регламентирована правовыми нормами, успешно функционируют многие годы. Например, деятельность комиссий по трудовым спорам (КТС), являющихся общественными органами, продолжается более полувека. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров было утверждено Указом Президиума Верховного Совета СССР 31 января 1957 г. В КЗоТ РСФСР 1971 года была включена глава «Трудовые споры». КТС были отнесены к числу органов, рассматривающих трудовые конфликты. ТК РФ сохранил преемственность с предыдущим Кодексом. Комиссии, о которых идет речь, состоящие из равного числа представителей работников и администрации, проводят большую правозащитную работу, которую трудно переоценить. В последнее время в средствах массовой информации стали высказываться предложения предпринимателей, банковских структур об упразднении КТС или ограничении их прав по взысканию задолженности по зарплате. Это мотивируется слабой юридической подготовкой общественников, допускаемыми ими ошибками. Если эти предложения не вызваны другими мотивами, то вопрос должен решаться традиционно. Необходимо обучение общественных активистов. Передача споров судебным органам, и без того загруженным, сделает их затяжными.

Исследование проблемы осуществления представительства работников в управлении организациями в различные исторические периоды развития нашей страны позволило прийти к определенным выводам. Развитие страны, ее человеческого капитала связано с изменением традиционных подходов к участию работников, их представителей в управлении организациями. Актуально объединение усилий работников, их представительных органов в управлении, решении производст-

венных, бытовых вопросов в организации. Реальной необходимостью является использование опыта представительных органов работников, накопленного в начальный период развития промышленности в России, а также на последующих стадиях развития страны.

Развитие законодательства в сфере труда

должно осуществляться с учетом международных правовых стандартов. Они «образуют нормативный фундамент для необходимого и достойного уровня государственной регламентации прав, свобод, обязанностей, ответственности и гарантий для человека и гражданина, хозяйствующих субъектов» [5, с. 18–24].

Список источников

1. Аббасова Е. В. Сотрудничество субъектов социально-трудовых отношений в формировании экологически устойчивой экономики: монография. Челябинск, 2021. 148 с.
2. Васильев В. А. Конституционные основы представительства в трудовом праве: монография. Челябинск, 2013. 162 с.
3. Король С. П., Король Р. А. Национальный проект «Производительность труда» как направление развития отраслевой экономики // Экономика труда. 2022. Т. 9. № 5. С. 893–908.
4. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник. М., 2005. 357 с.
5. Крылов К. Д. Правовые стандарты и их трансформация в развитии людских ресурсов // Глобальный диалог о целях устойчивого развития: правовое измерение (к 75-летию образования ООН): сб. материалов Международной науч.-практ. конф. М., 2020. С. 18–24.
6. Лушников А. М. Трудовое право и институционализм: хорошо забытое старое // Ежегодник трудового права. 2023. С. 26–27.
7. Лукашева Е. А. Социальное государство: модернизация и параметры развития // Труды института государства и права РАН. М., 2010. № 3. С. 4–40.
8. Максимова Е. Работать некому, платить нечем. URL: <https://newi2v.ru/ntws/2023-08-02/rabotat-nekomu-platit-nechem>.
9. Назаров В. Формы отношений в труде. URL: militariorg.ru.
10. Сухарев О. С. «Либерализация» трудовых отношений представляет социальную угрозу для России. URL: [/s30033877405.mirtesen.ru/blog/43109671446](https://s30033877405.mirtesen.ru/blog/43109671446).
11. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента. М., 1991. 104 с.
12. Чиркин В. Е. Публичное управление: учебник. М., 2004. 473 с.

References

1. Abbasova E. V. *Sotrudnichestvo sub"ektiv sotsial'no-trudovykh otnosheniy v formirovanii ekologicheskii ustoychivoy ekonomiki* [Cooperation of subjects of social and labor relations in the formation of an environmentally sustainable economy]. Chelyabinsk, 2021, 148 p.
2. Vasil'ev V. A. *Konstitutsionnye osnovy predstavitel'stva v trudovom prave* [Constitutional bases of representation in labor law]. Chelyabinsk, 2013, 162 p.
3. Korol' S. P., Korol' R. A. [The national project "Labor productivity as a direction of development of the sectoral economy]. *Ekonomika truda* [Labor economics], 2022, Vol. 9, no. 5, pp. 893–908. (in Russ.)
4. Kiselev I. Ya. *Sravnitel'noe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo* [Comparative and international labour law]. Moscow, 2005, 357 p.
5. Krylov K. D. *Pravovye standarty i ikh transformatsiya v razvitii lyudskikh resursov* [Legal standards and their transformation in human resource development]. *Global'nyy dialog o tselyakh ustoychivogo razvitiya: pravovoe izmerenie (k 75-letiyu obrazovaniya OON): sb. materialov Mezhdunarodnoy nauch.-prakt. konf. [Global Dialogue on Sustainable Development Goals: a legal dimension (to the 75th anniversary of the UN): collection of materials of the International Scientific and Practical Conference]*. Moscow, 2020, pp. 18–24. (in Russ.)
6. Lushnikov A. M. [Labor law and institutionalism: the well-forgotten old]. *Ezhegodnik trudovogo prava* [Yearbook of Labor Law], 2023, pp. 26–27. (in Russ.)
7. Lukasheva E. A. [The Welfare State: modernization and development parameters]. *Trudy instituta gosudarstva i prava RAN* [Proceedings of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences], Moscow, 2010, no. 3, pp. 4–40. (in Russ.)

8. Maksimova E. *Rabotat' nekomu, platit' nechem* [There is no one to work, nothing to pay with]. Available at: newi2v.ru/ntws/2023-08-02/rabotat-nekomu-platit-nechem.
9. Nazarov V. *Formy otnosheniy v trude* [Forms of labor relations]. Available at: militariorg.ru.
10. Sukharev O. S. «*Liberalizatsiya*» *trudovykh otnosheniy predstavlyaet sotsial'nyu ugrozu dlya Rossii* [The "liberalization" of labor relations poses a social threat to Russia]. Available at: [/s30033877405.mirtesen.rusblog/43109671446](https://s30033877405.mirtesen.rusblog/43109671446).
11. Teylor F. U. *Printsipy nauchnogo menedzhmenta* [Principles of scientific management]. Moscow, 1991, 104 p.
12. Chirkin V. E. *Publichnoe upravlenie* [Public administration]. Moscow, 2004, 473 p.

Информация об авторах

Васильев Валерий Александрович, заслуженный юрист РФ, кандидат юридических наук, доцент, Южно-Уральский технологический университет, г. Челябинск, Россия.

Аббасова Елена Валерьевна, кандидат юридических наук, доцент, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Челябинский филиал), г. Челябинск, Россия.

Аббасов Павел Рамазанович, кандидат юридических наук, доцент, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Челябинский филиал), г. Челябинск, Россия.

Information about the authors

Valery A. Vasiliev, Honored Lawyer of the Russian Federation, , Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of the South Ural Technological University, Chelyabinsk, Russia.

Elena V. Abbasova, Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Chelyabinsk branch), Chelyabinsk, Russia.

Pavel R. Abbasov, Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Chelyabinsk branch), Chelyabinsk, Russia.

*Поступила в редакцию 18 января 2024 г.
Received January 18, 2024.*