

ПРАВА ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА

Е. В. Аббасова

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

В. А. Васильев

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

Статья посвящена исследованию взаимосвязи между производством и характером использования рабочей силы – ключевого ресурса экономики, роли работников в управлении организациями, производительностью труда. Рыночная экономика России, «демонтаж» блоков трудового права, регулирующих осуществление представительства, защиты интересов работников, формы привлечения к труду, выдвигают новые задачи перед представительными органами работников. Исследования показывают, что одной из проблем низкой производительности труда является ориентация работников на индивидуальный успех. Практика свидетельствует, что решению проблемы способствует изменение мотивации сотрудников, с тем, чтобы значимым был коллективный результат. В создании коллективного сотрудничества в организациях заинтересовано государство, так как видит в этом значительные резервы производства. Речь идет, в частности, о создании в организациях производственных советов. Задачей этих общественных формирований должна быть подготовка предложений по производительности труда, совершенствованию производственной деятельности и др. В настоящее время такие советы создаются недостаточно активно. Одна из причин этого состоит в том, что полномочия состав, порядок деятельности советов определяются локальными нормативными актами, как правило, принимаемыми работодателями. Они могут воспользоваться своим правом и создать производственный совет, а могут и не делать этого. Более значительными возможностями новый общественный орган обладал бы, если бы он не был совещательной структурой при работодателе, а представлял интересы работников. Необходимо более широко использовать международный, передовой российский опыт организации работы этих общественных формирований.

Ключевые слова: общественное управление, производительность и оплата труда, производственные советы, зарубежный опыт.

С развитием рыночных отношений усиливается взаимосвязь между производством и характером использования рабочей силы – основного ресурса экономики. Возрастает роль участия работников в управлении организациями. «Среди различных видов управления в обществе особое место занимает общественное управление, которое может осуществляться в форме самоуправления, саморегулирования. Если государство – составная часть общества, осуществляет функции по отношению к обществу – всеобъемлющему коллективу данной страны, то регулятивные органы коллективов, избранные им должностные лица действуют от имени коллективов в целях решения общих дел и урегулирования

общественно значимых конфликтов» [4. с. 33–35].

В соответствии со ст. 25 Трудового кодекса РФ работники, как и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей, являются сторонами социального партнерства. Основными формами участия работников в управлении организацией являются учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями, проведение представительным органом работников консультаций с работодателями, получение от них информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (ст. 53 ТК РФ). Речь в

данном случае может идти и о вопросах, влияющих на производительность труда.

Проблема повышения эффективности общественного управления обусловлена недооценкой его возможностей, недостаточной определенностью правового регулирования представительства в сфере труда, использованием в ряде случаев представительными органами работников традиционных форм представительства и защиты, которые в современных условиях не всегда могут быть результативными. Рыночная экономика в России, «демонтаж» тех блоков трудового права, которые регулируют представительство, осуществление защиты интересов работников в сфере труда, порядок разрешения трудовых споров, формы привлечения к труду выдвигают новые задачи перед представительными органами работников. Не должно выходить из сферы их влияния управление производительностью труда, пока производственная функция не стала преобладающей. Этого не могло быть в условиях, когда сокращалось отечественное производство, расширялась сфера общественного потребления за счет притока на российский рынок товаров из-за рубежа, государство ушло от планирования экономического роста. Кардинальные изменения в общественном производстве, характере труда, обусловленные экономическими, социальными преобразованиями, предусматривающими усиление внутреннего производства продукции, потребовали объединения усилий представителей менеджмента и представителей работников в управлении производством. Речь не идет об обеспечении баланса интересов работодателей и работников. Положение работника и работодателя характеризуется равенством при заключении и прекращении трудового договора [5, с. 87]. В то же время многие социальные, производственные вопросы требуют согласования интересов сторон. Сегодня в этой работе имеются значительные резервы.

Помимо автоматизации производства, использования современных технологий на производительность труда влияют и другие факторы. Исследования показывают, что ключевой проблемой низкой производительности труда является ориентация работников на индивидуальный успех, когда они не помогают друг другу, общаются крайне мало как между собой, так и с представителями менеджмента. Практика свидетельствует, что решению проблемы способствует изменение системы мо-

тивации сотрудников с тем, чтобы значимым был общий результат, в частности стимулирование на коллективный результат [2]. Более 100 лет назад родоначальник научного управления предприятиями Ф. У. Тейлор подчеркивал важность сотрудничества вместо индивидуальной работы, отмечал, что то время, когда личное совершенствование каждого отдельного человека могло быть осуществлено им одним, без всякой помощи со стороны других людей, быстро уходит. Все великие достижения будут осуществляться путем коллективного сотрудничества [3, с. 37].

В создании коллективного сотрудничества в организациях заинтересовано государство, поскольку видит в этом значительные резервы производства. Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в целях расширения участия работников в управлении организациями было поручено правительству подготовить предложения по внесению в законодательство РФ изменений, предусматривающих создание в организациях производственных советов, определение их полномочий, подготовку комплекса мероприятий по развитию институтов самоуправления. В связи с этим в ТК РФ внесены изменения, работодатели в соответствии со ст. 22 ТК РФ вправе создавать производственные советы как совещательные органы, образуемые на добровольной основе из числа своих работников, как правило, имеющих значительные достижения в труде. Задачей этих общественных формирований должна быть подготовка предложений по повышению производительности труда, совершенствованию производственной деятельности, внедрению новой техники и технологий и др. Как видно, спектр тем, которые нельзя не отнести к числу актуальных, достаточно обширен. И все-таки анализ ст. 22 ТК РФ вызывает немало вопросов. Если в совет входят работники, да еще, как правило, имеющие значительные достижения в труде, то они, казалось бы, и должны представлять интересы коллективов, где трудятся. Из ст. 22 ТК РФ это не усматривается. Полномочия, состав, порядок деятельности советов и их взаимодействие с работодателями определяются локальными нормативными актами, как правило, работодателями. Они могут воспользоваться своим правом и создать производственный совет, а могут и не делать этого. Более значительными воз-

возможностями новый общественный орган обладал бы, если бы на него распространялись нормы гл. 8 ТК РФ «Участие работников в управлении организацией». Тогда производственные советы представляли бы интересы работников. Их полномочия были бы определены ТК РФ. Нельзя констатировать, что происходит активизация работы по созданию этих общественных формирований.

В определенной степени это можно объяснить отсутствием необходимого опыта. В Германии, Японии и других странах опыт по созданию производственных советов накапливался в течение многих лет. В Японии, например, преобразованиям в экономике предшествовало формирование принципов управления, способствовавших участию каждого работника в программе преобразований [1, с. 64].

В России опыт создания производственных советов также имеется. Он нуждается в изучении, распространении того лучшего, что накоплено. Недавно авторам статьи в Челябинской областной организации профсоюза машиностроителей (Роспрофмаш) довелось познакомиться с опытом работы Совета бригадиров Уральской кузницы (г. Чебаркуль). Совет видит свою задачу в оперативной выработке предложений по повышению эффективности производства, улучшению условий труда, в оценке эффективности мер, принимаемых администрацией цехов и предприятия в области организации труда. Управляющим директором утверждено Положение о совете бригадиров, которое введено в действие с 1 января 2011 г. За более чем пятилетний период работы Совет выявил немало резервов производства, смог добиться действенного

контроля за выполнением принимаемых им решений.

Существенную помощь в организации производственных советов может оказать принятие на федеральном уровне нормативного акта о производственном совете, с определением стоящих перед ним задач, его полномочий в решении производственных, бытовых, спортивно-оздоровительных и иных вопросов. Не представляется возможным говорить об эффективном управлении организациями без учета интересов работников, их мотивов трудовой деятельности, без наделения их реальными полномочиями по участию в управлении организациями.

Литература

1. Аббасова, Е. В. Участие в управлении производительностью труда представительных органов работников: монография / Е. В. Аббасова. – Челябинск, 2016. – 64 с.
2. Колосницина, М. Восток-Запад: почему в России работают дольше, а производят меньше? / М. Колосницина. URL: <http://www.ecopsy.ru>.
3. Тейлор, Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф. У. Тейлор. – М.: Контроллинг, 1991. – 104 с.
4. Чиркин, В. Е. Публичное управление: учебник / В. Е. Чиркин. – М.: Юристъ, 2004. – 475 с.
5. Сагандыков, М. С. Баланс интересов работников и работодателей в нормах конституционного и трудового права / М. С. Сагандыков // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Право». – 2016. – Т. 16. – № 3. – С. 87–91.

Аббасова Елена Валерьевна – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при президенте РФ (Челябинский филиал) г. Челябинск. E-mail: vaslena@mail.ru.

Васильев Валерий Александрович – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового, социального права и правопедия, Южно-Уральский государственный университет. E-mail: v_vasiljev@nm.ru.

Статья поступила в редакцию 15 декабря 2016 г.

RIGHTS OF REPRESENTATIVE BODIES OF EMPLOYEES IN THE LABOR PRODUCTIVITY MANAGEMENT

E. V. Abbasova

Russian Academy of national economy and public administration under the President of the Russian Federation (Chelyabinsk branch), Chelyabinsk, Russian Federation,

V. A. Vassiliev

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

The article is devoted to the study of relationship between the production and the nature of using workforce – a key economy resource, the role of employees in the management of organizations, labor productivity. The Russian market economy, "removing" the labor law blocks regulating representation, protection of interests of workers, forms of labor, put forward new challenges for the representative bodies of workers. Studies have shown that one of the problems of low labor productivity is the focus employees on their individual success. Practice shows that the change in the motivation of employees for the importance of collective result can contribute to the solution of the problem. The States is interested in the creation of collective cooperation in organizations, since it considers it as significant production reserves. It is, in particular, of creating works councils in organizations. The objective of these public bodies must be preparation of proposals on labor productivity, improving production activities, etc. Currently, such Councils are being not actively created. One reason for this is that the powers, membership, order of Council activities are determined by local regulations, as a rule, taken by employers. They can exercise their right to create a production Board, but they are not obliged. The new public body would have more significant powers if it were not an advisory structure for the employer but represented the employees' interests. It is necessary to use extensively the international and advanced Russian experience in organizing of the work of these public bodies.

Keywords: *public governance, labor productivity and remuneration, industrial councils, foreign experience.*

References

1. Abbasova E. V. *Uchastie v upravlenii proizvoditel'nost'yu truda pred-stavitel'nykh organov rabotnikov* [Participation in the performance management of representative bodies of workers]. Chelyabinsk, 2016, 64 p.
2. Kolosnitsina M. *Vostok-Zapad: pochemu v Rossii rabotayut dol'she, a proizvodyat men'she?* [East-West: why Russia are working longer, and produce less?]. URL: [http:// www.ecopsy.ru](http://www.ecopsy.ru).
3. Teylor F. U. *Printsipy nauchnogo menedzhmenta* [The principles of scientific management?]. Moscow, 1991, 104 p.
4. Chirkin V. E. *Publichnoe upravlenie* [Public administration]. Moscow, 2004, 475 p.
5. Sagandykov M. S. [The balance of interests of employees and employers in the norms of constitutional and labor law]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya "Pravo"* [Bulletin of the South Ural State University. Series Law], 2016, Vol. 16, no. 3, pp. 87–91. (in Russ.)

Elena Valerevna Abbasova – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of civil-law disciplines, of Russian Academy of national economy and public administration under the President of the Russian Federation (Chelyabinsk branch), Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: vaslena@mail.ru.

Valeriy Alexandrovich Vassiliev – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of Labour, Social Law and Jurisprudence Department, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: v_vasiljev@nm.ru.

Received 15 December 2016.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Аббасова, Е. В. Права представительных органов работников в управлении производительностью труда / Е. В. Аббасова, В. А. Васильев // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2017. – Т. 17, № 1. – С. 46–50. DOI: 10.14529/law170108.

FOR CITATION

Abbasova E. V., Vassiliev V. A. Rights of representative bodies of employees in the labor productivity management. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2017, vol. 17, no. 1, pp. 46–50. (in Russ.) DOI: 10.14529/law170108.
