

# Проблемы и вопросы гражданского права

УДК 349.225.6  
ББК Х405.116

DOI: 10.14529/law190202

## НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

**Е. В. Аббасова**

*Южно-Уральский институт управления и экономики, г. Челябинск,*

**В. А. Васильев**

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

Анализируется характер осуществления представительства прав и интересов работников в современных условиях. Определена позиция авторов в отношении либерального подхода трансформации трудового законодательства. Исследуются опыт работы российских предприятий, зарубежная практика по использованию общественных структур в осуществлении представительских функций. Предлагается изменение трудового законодательства, регулирующего выполнение указанной работы. Способствовало бы эффективности участия производственных советов в управлении организациями наделение их правом принимать участие в голосовании при принятии определенного круга управленческих решений.

**Ключевые слова:** трансформация права, разрыв в материальном обеспечении, представительство, международный опыт.

Переход России к рыночной экономике потребовал реформирования трудового законодательства. Оно было осуществлено и в основном завершено принятием 30 декабря 2001 г. Трудового кодекса РФ, который вступил в силу с 1 февраля 2002 г. Дальнейшее развитие законодательства о труде, включая вопросы представительства в этой сфере, происходит в соответствии с изменениями экономического характера в нашей стране и за ее пределами.

В многоуровневой экономике России значительны различия технической оснащенности хозяйственных структур. Технологическая структура экономики имеет пирамидальное строение. Нижнему ее уровню соответствуют массовые ресурсы, дешевые, доступные, но некачественные, дающие низкую отдачу. Более высокие технологические уровни опираются на ресурсы более высокого порядка [4].

Отношения между работодателем и работником в этих случаях в значительной степени носят договорной характер, имеют сходство с правовым регулированием в гражданско-правовой сфере. Использование администрирования, низкая оплата труда для них нехарактерны, хотя и не исключаются. Мало-квалифицированным либо неквалифициро-

ванным работникам в большей степени присущи ущемление трудовых прав, низкий уровень оплаты труда. Предлагаемые сегодня коренные изменения трудового законодательства не отвечают интересам работников, занятых на любом технологическом уровне. Речь идет о нелиберальной экономической доктрине, основывающейся на том, что нормы трудового права повышают издержки работодателя и тем самым снижают экономическую эффективность на микро- и макроуровне [2]. Трудовой кодекс РФ вобрал в себя лучшее из ранее действовавших кодексов законов о труде. Он включает в себя блок правовых норм, отвечающих интересам работников и работодателей, соответствующих международным нормам, регулирующих трудовые отношения. Внесение в ТК РФ точечных изменений – это нормальный процесс, когда он осуществляется в интересах субъектов названных отношений. В ином случае он будет лишь усугублять сегодняшние проблемы в сфере труда.

Как отмечает Р. Гринберг, последние четыре года мы наблюдаем снижение реальных доходов населения. С одной стороны, есть некий средний класс (порядка 20 % россиян) – ему есть что терять. С другой стороны, 75 % граждан живут от зарплаты до зарплаты [1].

Недооценка взаимосвязи между производством и характером использования рабочей силы – основного ресурса экономики – недопустима. Международный опыт свидетельствует о необходимости усиления в современных условиях представительства интересов общественного самоуправления. Если государство осуществляет представительство интересов всего общества, всеобъемлющего коллектива страны, то представительные органы работников способствуют разрешению задач общего характера, урегулированию трудовых конфликтов.

Исторически сложилось, что представительство и защиту интересов трудовых прав работников осуществляют профсоюзы. В наши дни наблюдается сокращение количества членов профсоюза. С одной стороны, в этом проявляется общемировая тенденция к сокращению профсоюзного членства в экономически развитых странах, с другой – прослеживается тенденция, когда в организации приходят новые работники, не желающие вступать в профсоюзные организации. Ослабление роли профсоюзов, развитие демократических процессов управления трудом способствовали возникновению альтернативных представительных органов. Такими общественными органами стали инициативные группы, производственные, молодежные и другие советы. Статья 29 ТК РФ предусматривает, что представителями работников в социальном партнерстве являются профсоюзы и их объединения, иные профорганизации или другие представители, избираемые работниками. Названные общественные структуры созданы на многих современных предприятиях. Так, на Челябинском металлургическом комбинате (ОАО «Мечел») созданы общественные советы мастеров, советы бригадиров (старших рабочих) на уровне комбината и уровне цехов.

В соответствии с приказом генерального директора комбината разработаны и утверждены положения об этих структурах. Советы бригадиров избираются открытым голосованием на собраниях бригадиров и старших рабочих. Советы мастеров формируются на собраниях этих командиров производства. Основные функции совета бригадиров заключаются в рассмотрении вопросов выполнения производственных заданий, мобилизации коллективов на повышение эффективности производства, изыскании резервов роста про-

изводительности труда. Установленный на ОАО «Мечел» порядок формирования, участия общественных структур в производственной жизни комбината в условиях стабильно успешно работающего предприятия вносит определенный вклад в производственную деятельность.

Как известно, работники живут не только производством продукции. Важно участие коллектива через своих представителей в решении социальных вопросов: оплаты труда, установления льгот и гарантий, организации быта, отдыха и др. Поэтому необходима определенность в том, чьи интересы представляют те же советы бригадиров (старших рабочих) – коллективов работников или администрации, являются они совещательными органами при руководителях цехов, комбината или наделены определенными самостоятельными представительными функциями. В рыночных условиях о полном единстве в решении социальных вопросов между менеджерами и работниками говорить не приходится. Важно знать, как должны разрешаться возникающие разногласия. Уход от ответа на эти вопросы при разработке положений об общественных структурах не способствует взаимному доверию между ними и представителями администрации комбината.

В создании коллективного сотрудничества в организациях заинтересовано государство, поскольку видит в этом значительные резервы производства. Это вытекает из Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», которым было поручено правительству подготовить предложения по внесению в законодательство РФ изменений, предусматривающих создание в организациях производственных советов, определение их полномочий. Принятая в связи с этим новая редакция ст. 22 ТК РФ предоставляет сегодня работодателям право создавать производственные советы как совещательные органы, образуемые на добровольной основе из числа своих работников.

Складывающаяся модель участия работников в управлении организациями не нова, напоминает «дела давно минувших дней». Более ста лет тому назад принятый в России Устав о промышленности фабрично-заводской и ремесленной включал в себя главу «Об учреждении старост в промышленных предприятиях». Старосты являлись представите-

лями работников определенного разряда. Они не могли участвовать в решении производственных, социальных вопросов. В их общественной работе больше внимания уделялось не доведению до сведения работодателя требований работников об улучшении условий труда, повышении заработной платы и разрешении других насущных нужд, а вопросам исполнения условий найма. Названный вид представительства не укоренился в России.

В этой связи заслуживает внимания положительный зарубежный опыт. Так, в Германии по закону «О статусе предприятия» 1952 года работникам в зависимости от их численности предоставлено право иметь своих представителей в наблюдательных советах с правом участия в голосовании при принятии решений. Аналогичная практика применяется в Австрии, Бельгии, Франции. Спорные вопросы решаются голосованием. Уход от использования современных форм представительства, защиты интересов работников нередко связан с ослаблением трудовой дисциплины, снижением производительности труда, утратой привлекательности работы в организациях.

Более 180 лет назад К. Маркс, исследуя вопрос об отчуждении труда, отмечал, что отчуждение проявляется не только в конечном результате, но и в самом акте производства, в самой производственной деятельности. Труд является для рабочего чем-то внешним, не принадлежащим к его сущности, он в своем труде не утверждает, а отрицает, чувствует себя не счастливым, а несчастным, не развивает свободно свою физическую и духовную энергию. Как только прекращается

физическое или иное принуждение к труду, от труда бегут как от чумы [3].

Трудовое законодательство должно реагировать как на позитивные, так и на негативные тенденции в развитии трудовых отношений. Развитие демократических начал в управлении организациями способствовало бы смещению акцентов в работе с персоналом, расширению использования форм поощрения. Необходимо наделение названных производственных советов представительскими функциями. Командно-административные методы управления позволяют добиться успехов в экономике на определенный период. Но они, как показывает история, не находят поддержки в коллективах работников, широких слоях населения.

#### *Литература*

1. Гринберг, Р. Главная проблема – нет драйва / Р. Гринберг // Деловой журнал «Инвест-Форсайт». URL: <http://www.if24.rugrinberg-glavnaya-problema>.
2. Лютов, Н. Л. Социально-трудовые права в современном мире / Н. Л. Лютов // Вестник Московского юридического университета им. О. Е. Кутафина. – 2017. – № 10 (38). – С. 32–37.
3. Маркс, К. Экономическо-философские рукописи. Отчужденный труд / К. Маркс. URL: <http://www.marxiste.org/russkii/marx/1844/manuscr/>.
4. Орловский, П. А. Прерывистый тренд развития структурализма: альтернативная тенденция экономического анализа / П. А. Орловский. – М.: Институт экономики, 2016. – 74 с.

**Аббасова Елена Валерьевна** – кандидат юридических наук, доцент, Южно-Уральский институт управления и экономики, г. Челябинск. E-mail: [vaslena@mail.ru](mailto:vaslena@mail.ru).

**Васильев Валерий Александрович** – кандидат юридических наук, доцент, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Челябинский филиал), г. Челябинск. E-mail: [v\\_vasiljev@nm.ru](mailto:v_vasiljev@nm.ru).

*Статья поступила в редакцию 28 марта 2019 г.*

## SOME ISSUES OF REPRESENTATION IN LABOR RELATIONS

**E. V. Abbasova**

*South Ural Institute of Management and Economics, Chelyabinsk,  
Russian Federation,*

**V. A. Vasiljev**

*Chelyabinsk branch of Russian Presidential Academy of National Economy  
and Public Administration, Chelyabinsk, Russian Federation*

The nature of the representation of the rights and interests of employees in modern conditions is analyzed. The position of the authors in relation to the liberal approach of transformation of labor legislation is determined. The experience of Russian enterprises, foreign practice on the use of public structures in the implementation of representative functions is studied. It is proposed to change the labor legislation regulating the performance of this work. It would contribute to the efficiency of the participation of production councils in the management of organizations giving them the right to participate in voting while adopting a certain range of management decisions.

**Keywords:** *transformation of law, gap in material security, representation, international experience.*

### References

1. Grinberg R. [The main problem – no drive]. *Delovoy zhurnal Invest-Forsayt [Business magazine invest-foresight]*. Available at: [www.if24.rugrinberg-glavnaya-problema](http://www.if24.rugrinberg-glavnaya-problema).
2. Lyutov N. L. [Social and labor rights in the modern world]. *Vestnik Moskovskogo yuridicheskogo universiteta im. O. E. Kutafina [Bulletin of Moscow law University. After O. E. Kutafin]*, 2017, no. 10 (38), pp. 32–37. (in Russ.)
3. Marks K. *Ekonomicheskoye-filosofskoye rukopisi. Otchuzhdennyy trud. 1844* [Economic and philosophical manuscripts. Alienated labor]. Available at: [www.marxiste.org/russkii/marx/1844/manuscr/](http://www.marxiste.org/russkii/marx/1844/manuscr/).
4. Orlovskiy P. A. *Preryvisty trend razvitiya strukturalizma: al'ternativnaya tendentsiya ekonomicheskogo analiza* [Intermittent trend of structuralism development: alternative trend of economic analysis]. Moscow, 2016, 74 p.

**Abbasova Elena Valerievna** – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor, South Ural Institute of Management and Economics, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: [vaslena@mail.ru](mailto:vaslena@mail.ru).

**Valery Alexandrovich Vasiljev** – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor, Chelyabinsk branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: [v\\_vasiljev@nm.ru](mailto:v_vasiljev@nm.ru).

*Received 28 March 2019.*

### ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Аббасова, Е. В. Некоторые вопросы представительства в трудовых правоотношениях / Е. В. Аббасова, В. А. Васильев // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2019. – Т. 19, № 2. – С. 13–16. DOI: 10.14529/law190202.

### FOR CITATION

Abbasova E. V., Vasiljev V. A. Some issues of representation in labor relations. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2019, vol. 19, no. 2, pp. 13–16. (in Russ.) DOI: 10.14529/law190202.