УЧАСТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Нуштайкина К.В.

старший преподаватель кафедры социального права Уральского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 марта, д. 66, kseniya.nushtaikina@uapa.ru

УДК 349.222
ББК 67.405.100

Цель. Изучение проблемы участия различных представительных органов работников в управлении организацией.

Методы. Проанализированы нормы действующего трудового законодательства Российской Федерации в сфере регулирования трудовых отношений по представлению интересов работников в управлении организацией.

Результаты. Исходя из практики реализации трудового законодательства на локальном уровне регулирования исследована возможность участия представительных органов работников в управлении организацией, делается вывод относительно участия альтернативных представительных органов работников, таких как общее собрание трудового коллектива работников.

Научная новизна. Научная новизна заключается в исследовании возможности применения альтернативных от профсоюза органов, представляющих интересы работников в интерактивных формах управлении организацией.

Ключевые слова: трудовой коллектив, управление организацией, социальное партнерство.

STAFF PARTICIPATION IN MANAGEMENT OF THE ORGANISATION

Nushtaikina K.V.
Senior Lecturer of the social law department, the Urals Institute of Management – Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia), 66 8 Marta str., Ekaterinburg, Russia, 620990, kseniya.nushtaikina@uapa.ru

Purpose. Research of the problem of participating of various representative bodies of employees in the organization management.

Methods. The author analyzed the regulations of the existing labor legislation of the RF in the sphere of regulation of labor relations concerning representation of employees' interests in the organization management.

Results. Proceeding from the practice of implementation of labor legislation on a local management level the author researched a possibility of participation of representative power bodies of employees in organization management; she also made a conclusion about participation of alternative representative power bodies of employees such as general meeting of the staff.

Scientific novelty. Scientific novelty is in research of possibility to apply power bodies alternative from trade unions which represent employees' interests in interactive forms of organization management.

Key words: staff, organization management, social partnership.

Современные тенденции развития трудового законодательства во многом продиктованы стремлением к усилению демократизации общества. В соответствии с действующим трудовым законодательством, работники имеют право поднимать любые вопросы, касающиеся трудовой деятельности, на общих собраниях, предлагать работодателю свои идеи, инициировать коллективные переговоры.

Формы социального партнерства, определенные Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) [1], представляют собой конкретные виды взаимодействия представителей работников и работодателей. В соответствии

© Нуштайкина К.В., 2014

с Трудовым кодексом РФ социальное партнерство осуществляется в формах: коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства; участия работников, их представителей в управлении организацией; участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Отметим, что среди форм социального партнерства практический интерес представляет такой вид участия работников в управлении организацией, как участие в процессе подготовки управленческих решений, а также осуществление контроля за их реализацией. Именно эта форма позволяет реализовать одну их функций трудового права, направленную на согласование социальных потребностей работников и работодателей. По мнению Иванчиной Ю.В., данная функция называется функцией социальной солидарности и компромисса [2, с 233]. Участие работников в управлении организацией обеспечивает информационное взаимодействие работников и работодателей и создает базу для их более тесного сотрудничества. Соответствующие положения содержатся в ст. 53 ТК РФ.

Участие в управлении может осуществляться исключительно в консультативной форме как проведение консультаций с представителями работников перед принятием управленческих решений, а может предполагать прямое (непосредственное) участие работников в решении возникающих проблем через создание представительных органов, автономных самоуправляемых групп. Кроме того, возможно даже наделение представительных органов работников отдельными управленческими функциями. Система участия работников в управлении организацией предполагает не только различные формы, но и различные уровни. Таким образом, данная система может функционировать на всех уровнях организации: структурное подразделение (отдел, цех и др.) или в организации в целом.

Анализ положений статьи 53 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что на сегодняшний день данная форма социального партнерства реализуется в основном посредством информирования работников или проведения консультаций. Однако ни то, ни другое не влечет за собой правовых последствий, что умаляет значимость данной формы социального партнерства. Но так было не всегда, например, участие работников в управлении организацией очень активно реализовывалось в период Великой Отечественной Войны и принесло положительные результаты.

В 40-е годы XX века огромное воздействие на законодательство о труде оказала политическая обстановка военного времени. Великая Отечественная война, тяжелая экономическая ситуация в стране предполагали продолжение политики централизации. Указы Президиума Верховного Совета СССР от 13 февраля 1942г. [3] провозглашали всеобщую трудовую повинность и мобилизацию на период военного времени трудоспособного городского населения для работы на производстве и строительстве. Полномочия местных комитетов были усилены. Помимо защиты трудовых прав рабочих, они были наделены контрольно-обеспечительными функциями. Например, фабрично-заводские комитеты, учрежденные в соответствии с решением Президиума ВЦСПС [4], отслеживали переводы сумм компенсаций за неиспользованный отпуск, участие в поддержании трудовой дисциплины, в сберегательные кассы на спецвклады, причитающиеся рабочим и служащим. Они также контролировали необходимый уровень производительности труда. Усиление роли представительных органов, формирующихся на общих собраниях рабочих, привело к мобилизации экономики, поддержанию общества в борьбе с противником. Рабочим был важен психологический аспект самоорганизации в рамках общих собраний, передачи контрольных полномочий рабочим комитетам, все это стабилизировало обстановку в то сложное время.

Трудовое законодательство послевоенного периода должно было регламентировать особый статус и альтернативные полномочия нового представительного органа работников. Был принят КЗоТ РСФСР 1970г. [5], статья 227 которого содержала положения о праве работников участвовать в управлении предприятием, учреждением, организацией, через общее собрание (конференцию) трудового коллектива, советы трудового коллектива, вносить предложения по улучшению работы предприятия, по социально-культурным вопросам. В 1988г. в КЗоТ была введена целая глава XV-А «Трудовой коллектив» [6], которая регламентировала полномочия трудового коллектива. Трудовой коллектив обладал значительным кругом прав и обязанностей, в том числе вновь закрепленных, например, в сфере трудовой дисциплины - общественное порицание коллектива, культурно-бытового обслуживания и многие другие. Высокая степень самостоятельности, самопонимания и самоорганизации формировала стабильность производительных сил. Трудовой коллектив, общее собрание работников получило статус обязательного участника трудовых отношений.

При смене одного общественного строя другим изменения в идеологии, а, следовательно, и в парадигме трудового права были неизбежны. В период изменений в 1990-е гг. сменилось не только политическое устройство государства (с принятием Конституции

1993г. [7]), менталитет общества, но и подход к пониманию роли и значения общего собрания трудового коллектива и к формированию его участия в управлении организацией.

Изменения в политической и экономической жизни общества отразились на законодательстве того времени, трудовые коллективы были переименованы в «работников организации», практически всех полномочия трудового коллектива исчезли, в том числе и участие в управлении организацией. После внесения изменений в 1992г. [8], из КЗоТ РФ полностью пропало само понятие трудового коллектива. Изменения также повлияли и на снижение объема полномочий, фактически трудовой коллектив был лишен большинства полномочий, тогда как фактически работники были лишены прав на управление организацией.

В современном трудовом законодательстве вопрос участия работников в управлении организации допускается посредством представительного органа (Глава 8 ТК РФ). Закреплен учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором; проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Следует, правда, учитывать, что работники редко имеют возможность созыва общего собрания.

Обобщая сказанное, можно сделать вывод о том, что в течение всего советского периода развития трудового законодательства общему собранию работников, трудовому коллективу, иным представительным органам работников всегда отводилось важное место. Самоорганизация работников напрямую влияла на их активность, как следствие, возрастала эффективность производства. Трудовой коллектив играл ключевую роль в мобилизации производительных сил, поскольку работники несли моральную ответственность за те решения, которые они принимали на общих собраниях.

Таким образом, можно говорить о том, что общее собрание трудового коллектива - это исторически сложившееся явление. Не смотря на то, что объем полномочий его менялся в зависимости от экономической и политической ситуации в стране, власть всегда стремилась эффективно использовать самоорганизацию работников. Полагаю, что сегодня настало время для того, чтобы снова обратить внимание на такой субъект, как общее собрание трудового коллектива, задействовать коллективное самосознание работников в процессе управления организацией.

На сегодняшний день, как ранее говорилось, в статье 53 ТК РФ законодательно закреплены в основном информационные полномочия, если общее собрание и принимает участие в управлении организацией, то на формальной основе, подобное участие не влечет за собой правовых последствий. Полагаю, что статью 53 ТК РФ необходимо дополнить некими формами, которые позволят участвовать работникам в управлении организацией.

Необходимо актуализировать положительный опыт самоорганизации советских работников, интерпретировать его в современном трудовом законодательстве. Очень важно определить статус и новые возможности общего собрания трудового коллектива, уяснить направления его дальнейшего развития, программировать правотворческую и правоприменительную деятельность в этой области, сформировать демократические основы развития общества.

Предоставленное работникам право участвовать в управлении организацией создаст основу для согласования интересов работников и работодателей, что положительно повлияет на эффективность деятельности организации в целом, окажет влияние не только на экономические показатели, но и на социальные условия, позволит работникам занимать активную жизненную позицию, стабилизирует коллектив, объединит на решение общих задач.

Литература:

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 179-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Иванчина Ю.В. Функция коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Сборник материалов XII Международной научно-практической конференции с элементами научной школы «Актуальные проблемы права России и стран СНГ». Челябинск. Изд. «Цицеро».2011г. 267 с.
3. Указы Президиума Верховного Совета СССР от 13 февраля 1942 г. // Правда. 14 февраля 1942 (документ утратил силу); О порядке привлечения граждан к трудовой повинности в военное время. Постановление СНК СССР от 10 августа 1942 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 12 августа 1942 (документ утратил силу).
4. Постановление ВЦСПС от 25 ноября 1942г.; О мероприятиях по упорядоченью трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и в борьбе с злоупотреблениями в этом деле: Постановление СНК СССР, ЦК ВКП (б) и ВЦСПС от 28 декабря 1938 г. // СП СССР 1939г. № 1, ст.1
5. Кодекс законов о труде Российской Федерации. Принят второй сессией Верховного Совета РСФСР восьмого созыва 9 декабря 1971 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007 (документ утратил силу).

6. Введена Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1988. № 6. Ст. 168.
7. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993г. [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
8. Кодекс законов о труде Российской Федерации: утв. ВС РСФСР 09.12.1971 в ред. от 25.09.1992 // Ведомости ВС РСФСР. 1992. № 50. Ст. 1007.

References:

1. The RF Labor Code: Federal law dated (amended and revised) // Sobraniye zakonodatelstve RF. 2002. № 1 (p. 1). Art. 3.
2. Ivanchina Yu.V. Function of collective-contractual regulation of labor relations. Collection of materials of XII International scientific-practical conference with elements of scientific school “Topical issues of law of Russia and CIS”. Chelyabinsk. Izd. “Tsitsero”. 2011. 267 p.
3. Decree of the Supreme Soviet of the USSR dated February 13, 1942. // Pravda. February 14, 1942 (The document is invalid); On the order of involving citizens to labor service in war time. Decree of SNK USSR dated August 10, 1942 // Vedomosti Verkhovnogo Soveta SSSR. August 12, 1942 (The document is invalid).
4. Decree of VTsSPS dated November 25, 1942; On measures for regulating labor discipline, improvement of state social security and fight against abuses in that sphere: Decree of SNK USSR, TsK VKP(b) and VTsSPS dated December 28, 1938 // SP SSSR 1939. № 1, st.1.
5. Code of labor laws of the Russian Federation. It is adopted by the 2nd session of the Supreme Soviet RSFSR of the 8th Convocation December 9, 1971 // Vedomosty Verkhovnovnogo Soveta RSFSR. 1971. № 50. Art. 1007 (The document is invalid).
6. Instituted by the Decree of the Presidium of the Supreme Soviet of the RSFSR dated February 5, 1988 // Vedomosty Verkhovnovnogo Soveta RSFSR. 1988. № 6. Art. 168.
7. Constitution of the Russian Federation. Adopted by the all-people voting December 12, 1993 [e-resource]. Access from the reference-legal system “Konsultant-Plus”.
8. Code of labor laws of the Russian Federation: approved by the Supreme Soviet RSFSR 09.12.1971 as revised 25.09.1992 // Vedomosty SS RSFSR. 1992. № 50. Art. 1007.