

РОЛЬ КОЛЛЕКТИВА ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

Студенты 2-го курса Богданович Е.Л., Головнева Д.С.

Научный руководитель – канд. юр. наук Ясинская-Казаченко А.В.

Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

Термин «работники» и его становление на постсоветском пространстве

Социально-трудовые отношения предполагают связь нескольких субъектов. При рассмотрении участия работников в управлении организацией, связь устанавливается между нанимателем и трудовым коллективом, предусматривающая согласование интересов обеих сторон. Правосубъектность трудового коллектива – одна из наиболее широко обсуждаемых тем в практике большинства современных стран. Так, на территории Республики Беларусь, Российской Федерации и ряда других стран это обусловлено, в первую очередь, отказом от термина «трудоу коллектив» и введением нового, более широкого, но менее значимого термина «работники» [1, с. 93]. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) [2] предусматривает некоторое участие работников в управлении деятельностью организации, однако права современных работников являются лаконичнее прав «трудоу коллектива», действующих в рамках советского законодательства.

Трудовое правоотношение — это добровольная юридическая связь работника с нанимателем, в которой обе стороны в процессе производства подчинены правилам внутреннего трудового распорядка, трудовому законодательству, коллективному и индивидуальному трудовому договору. Направленностью коллективного трудового правоотношения является экономическая сфера деятельности организации. Коллективное трудовое правоотношение включает в себя субъективные права профсоюзных организаций [3, с. 332]. Трудовой кодекс Российской Федерации содержит ряд статей,

предусматривающий информированность профсоюзных органов, находящихся в юридической связи с нанимателем. Так профсоюз имеет право обсуждать с ним вопросы о работе организации, внести предложения по ее совершенствованию; обсуждать также план социально-экономического развития предприятия (ст. 53 ТК РФ) и другие вопросы (ст. 41 ТК РФ).

Действующее российское законодательство предполагает, что «представители работников имеют право получать от нанимателя информацию по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников» и других сведений (ст. 53 ТК РФ). Проводя параллель между белорусским и российским законодательством, своеобразная коллереция ст. 53 ТК РФ на территории Беларуси является статья 364 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [4], предусматривающая совместные решения нанимателя и профсоюзного органа в различных областях экономического функционирования предприятия (финансирование строительства, содержания жилья, объектов социально-культурного назначения; организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов его семьи; дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, семьям, воспитывающим детей-инвалидов; создание условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников и др.). Однако вся эта информация является скорее социальной направленной непосредственно на характеристику уровня жизни работника и его повышения. Статья 364 ТК РБ не предусматривает осведомлённость работников непосредственно экономической информацией функционирования предприятия, такой как расходование субсидиарных средств и чистой прибыли; распоряжение валовой прибылью; состояние счетов и платежеспособности организации или фирмы.

Не менее широко права профсоюзных организаций раскрыты в ТК Казахстана. Статья 284 ТК обязывает нанимателя предоставлять профсоюзу сведения о финансировании мероприятий по улучшению охраны здоровья и созданию гарантий медицинского страхования работников и членов их семей; оздоровлению, санаторно-курортному лечению и отдыху работников, улучшению их жилищных и бытовых условий [5, с. 13].

Вывод: участие работников на постсоветском пространстве при-
суще каждой стране в различной степени распространения.

История участия работников в управлении организацией

Говоря о деятельности трудовых коллективов в истории советского союза, можно отметить, что права трудовых коллективов были намного шире.

Необходимость участия коллектива в управлении организацией привела к принятию в 1903 г. закона «О фабричных старостах» [6, с. 107]. Согласно данному закону фабриканты избирали особых старост для взаимодействия с властями и администрацией по делам, возникающим в сфере наемных отношений.

Пик власти трудового коллектива наступает в 1918 году с принятием Кодекса законов о труде, который провозглашает «самое широкое самоуправление» трудящихся под руководством Центральной Советской власти (п. 5 Преамбулы).

В 70-80-х гг. XX в «трудовой коллектив» законодательно становится самостоятельным субъектом права и наделяется еще большим кругом прав. В Конституции СССР 1977 г. трудовой коллектив является одним из элементов подсистемы общества (ст.8).

В законе СССР от 1983 г. «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятием, учреждением, организациями» трудовой коллектив раскрывается как объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на предприятии [6, с.109]. Деятельность этого органа предусматривается не только на уровне деятельности предприятия, но и на уровне обсуждения и принятия решений по общегосударственным и общественным делам.

Закон «Об аренде» от 12 декабря 1990 г. предусматривал такую перестройку общественных отношений, которая способствовала бы усилению заинтересованности трудовых коллективов и отдельных граждан в развитии производства и улучшении качества продукции, более полному удовлетворению социальных и иных потребностей граждан. Для раскрытия Закона и его положений 21 августа 1991 г. в свет выходят Комментарий к Закону БССР «Об аренде». Основными положениями данного документа в управлении трудом стали:

1) самостоятельность и самоуправление трудового коллектива, который полноправно управляет производством и трудом (гл. 10);

2) в арендных коллективах формируется новый подход к организации труда, основанный на трудовой мотивации;

3) коллектив располагает значительными правами в распределении и использовании дохода, прибыли (ст. 50);

4) арендное предприятие самостоятельно определяет порядок найма и увольнения работников, формы и системы оплаты труда, распорядок рабочего дня, сменность работы, принимает решение о введении суммированного учёта рабочего времени, устанавливает порядок предоставления выходных дней и отпусков (ст. 55);

5) предусматривалась ответственность трудового коллектива за результаты хозяйственной деятельности [7, с. 126].

После Второй мировой войны в Японии на предприятиях начали формироваться группы по контролю качества (6-20 рабочих), которые единожды в месяц собирались на заседание по повышению качества выпускаемой продукции. Группы по контролю качества постепенно реформируются в малые системы групп управления, чья деятельность, в первую очередь, распространялась на судостроительные, сталеплавильные, электротехнические и другие виды производства, т.е. материалоемкое и наукоемкое производство. Так на Востоке трудовые коллективы в XX веке участвовали в управлении организацией примерно на том же уровне, что и на территории СССР.

Вывод: в XIX-XX вв. трудовые коллективы имели больше прав на управление организацией, чем современные работники.

Модели участия работников в управлении организацией

В мировой практике применяются две классификации моделей представления интересов работников на уровне предприятия. Первая из них предполагает три пути участия работников в управлении организацией:

1. профсоюзное представительство (США, Япония, Великобритания и др.);

2. «чистое представительство» наемных работников в советах и комитетах предприятий (Австрия, Греция, Нидерланды и др.);

3. смешанное представительство, подразумевающее учреждения специального органа в организации, в который входят лица – представители работников и лица-представители работодателя (Бельгия, Ирландия, Франция и др.).

Вторая классификация моделей участия работников в управлении предприятием (модель Х. Коля) выделяет следующие формы:

1. только профсоюз (Эстония, Латвия, Литва, Польша);
2. профсоюз или совет предприятия (Чехия, Словакия);
3. дуальная система, включающая профсоюз и совет предприятия (Венгрия, Словакия и др.).

Обе эти классификации являются схожими. Разница заключается лишь в национальных особенностях и реформах, присущих ряду стран центральной и Восточной Европы, которые в своей классификации анализирует Х. Коль [8, с. 61].

Обобщив обе эти классификации, можно выделить три формы участия работников в управлении организацией, каждая из которых имеет как свои достоинства, так и недостатки:

1. профсоюзное представительство;
2. представительство специальным выборным органом на уровне предприятия (совет предприятия, производственный совет и др.);
3. дуальная система, представляющая интересы как работодателя, так и работника.

Участие работников в управлении организацией осуществляется, как было уже ранее упомянуто, на двух уровнях:

1. на уровне организации, т.е. при принятии решений экономической направленности с учетом интересов и мнений работников через юридически уполномоченное лицо (участие в управлении организацией);
2. на уровне отдельного предприятия, при решении вопросов, непосредственно связанных с интересами работников. В таком случае представительства работников наделяются правами совещательного или решающего правом голоса по ряду вопросов (участие в управление предприятием).

Вывод: участие работников в управлении предприятием осуществляется в трех формах: только профсоюз; профсоюз или совет предприятия; дуальная система, включающая профсоюз и совет предприятия.

Участие работников в управлении организацией в странах Европейского Союза

Двенадцать из двадцати восьми стран, входящих в состав Евросоюза, не предусматривают участие работников в управлении организацией (Великобритания, Италия, Испания, Португалия и др.). В 7 странах 1/3 органов юридических лиц – представители работников (Австрия, Нидерланды, Польша, Чехия, Словакия, Люксембург, Венгрия). Но эти нормы распространяются не на всех юридических лиц. Они имеют место только в акционерном обществе и обществе с ограниченной ответственностью.

Участие работников в управлении организацией закреплено в законе всех Европейских стран. Разница лишь в круге полномочий и степени вовлеченности в управленческую и информационную экономическую жизнь предприятия.

Французская модель участия работников в управлении организацией стала своеобразным прообразом европейской модели вовлечения работников в управление. Во Франции существует орган, выражающий интерес и сторону рабочих, – Совет организации [8, с.73]. Сам орган не имеет решающего голоса. Его основные задачи сводятся к управлению социальной и культурной жизнью организации и обсуждению социальных и экономических вопросов функционирования предприятия.

В Нидерландах также организуется совет организации, но только на предприятиях свыше пятидесяти человек. Голландская модель участия работников в управлении включает в себя ряд более привилегированных моделей:

1. право на участие в принятии решений экономических вопросов;
2. право решающего голоса совета организации.

Это право является наиболее широким распространением интересов работников в деятельности предприятия, так как оно распространяется на служебные предписания, регулирование рабочего времени и отпусков, размеров премий и вознаграждений за выполненную работу [8, с. 79].

Широкое распространение участие работников в управлении организацией получило на территории Германии. Здесь рабочие вовлечены в принятие решений на предприятии или организации через своих представителей в администрации. В этой стране работни-

ки принимают участие в решении вопросов не только касающихся напрямую их интересов, но и вопросов улучшения качества труда и его условий.

Отличительной особенностью немецкого вовлечения работников в управление предприятием является разделение профсоюзов и органов трудового коллектива, которое закреплено немецким законодательством, определяющим круг вопросов и полномочий органа при заключении производственных соглашений и тарифных договоров. Законным представителем в судебной практике Германии является производственный Совет. Он включает в себе права участия работников в управлении организацией и сотрудничества с работодателем. Более того работодатель обязан учитывать мнение производственного совета перед увольнением.

Однако в экономической сфере, а в частности в вопросах свободы предпринимательства, производственные советы Германии наделены лишь совещательным и информационным правом. Тем не менее работодатель обязан документально подтверждать свою экономическую деятельность комиссиям, предоставляя ряд необходимых документов экономическим комиссиям. Эти документы должны включать в себя информации о финансовом положении предприятия, объемах производства и реализации, инвестициях, технологии производства, переносе предприятия, остановке предприятия или его частей, цехов, филиалов.

Широкую степень информированности профсоюзы получили на территории Великобритании. Здесь Консолидированный закон «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г. обязывает работодателя предоставлять перечень информации, необходимый профсоюзом для проведения переговоров. Процедурный кодекс консультативной службы применения и арбитража № 2 «Предоставление информации профсоюзам для ведения коллективных переговоров» гласит, что работодатель обязан сообщать информацию, без которой профсоюз не может вести коллективные переговоры от имени работников. Однако этот закон не распространяется на закрытую информацию [9, с. 146].

Так, работодатель обязан предоставлять информацию по следующим вопросам:

- 1) Оплаты труда и материальных выгод;
- 2) Условий найма;

- 3) Рабочей силы;
- 4) Трудовой деятельности;
- 5) Финансового положения.

При предъявлении обоснований для предоставления иной информации, работодатель обязан предоставить ее профсоюзу.

Вывод: на территории Европейского союза участие работников в управлении характерно не всем странам. Наибольшие права на участие в управлении организацией получили работники в Германии.

Участие работников в управлении организацией на современном этапе развития Республики Беларусь

Правоотношения в социально-трудовой сфере непосредственно связаны с трудовыми отношениями. Основными направлениями социально-партнерских связей в соответствии со статьей 4 ТК Республики Беларусь в социально-трудовой сфере на современном этапе развития являются следующие виды:

1. правоотношения по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров.
2. взаимоотношения между работниками через их представителей и нанимателями.
3. правоотношения, основанные на деятельности профсоюзных органов и объединений нанимателей.

Партнерские взаимосвязи строятся между работниками и нанимателями, органами исполнительной власти.

Основной целью социально-партнерских отношений между нанимателем и работниками является социально-экономический блок вопросов функционирования предприятия: размер заработной платы, условия труда, материальная обеспеченность работников предприятия, отрасли, регионов, страны в целом.

Отношения, связанные с ведением коллективных переговоров, исполняют роль амортизатора при устранении противоречий и разногласий при заключении коллективных договоров. Коллективные договора (соглашения) основываются на следующих принципах: правового равенства сторон, социального партнерства, обязанности ведения переговоров с учетом реальных возможностей материального, производственного и финансового обеспечения возникающих обязательств.

Правоотношения имеют место и при заключении Генеральных соглашений, являющихся базой тарифных и местных соглашений, коллективных договоров, содержащих уточнения трудовых и социально-экономических условий работников.

Профсоюзы осуществляют свою представительную регулирующую функцию труда рабочих на двух уровнях:

1. централизованном (через высший орган – Федерация профсоюзов Беларуси);
2. локальном (на основе деятельности профсоюзов в пределах отрасли или предприятия).

Деятельность профсоюзов обеславливает появление взаимосвязей между:

1. организацией и работником;
2. государственным органом и профсоюзной организацией;
3. хозяйственным органом и специальным государственным органом управления и профсоюзными организациями [5, с.158].

Часть основы правового положения граждан как субъектов трудового права составляют их статусные права. Основные права работников Республики Беларусь, в том числе связанные с участием в управлении организацией, закреплены в ст. 53 и 11 ТК Республики Беларусь:

1. защита экономических и социальных прав и интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров;
2. участие в собраниях;
3. участие в управлении организацией и т.д.

Современный ТК предусматривает не только права работников на участие в управлении предприятием, но и обязанности нанимателя в вовлечении работников в процесс управления. Так статья 55 Республики Беларусь обязывает нанимателя обеспечивать участие работников в управлении организацией, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать о принятых мерах.

Согласно Комментарию к ТК Республики Беларусь право работников на участие в управлении организацией осуществляется в рамках соответствующих норм трудового и хозяйственного законодательства, в том числе посредством участия в коллективных переговорах, заключении коллективных договоров, принятии решений

собранием трудовых коллективов и др. В частности, трудовой коллектив вправе участвовать в разработке и принятии решений по социально-экономическим вопросам деятельности предприятий, определять размер и порядок распределения чистой прибыли, передаваемой в собственность работников в установленном законодательствам порядке, при отсутствии совета (правления) предприятия и др. [10, с.92].

Вывод: участие работников на территории Беларуси на современном этапе осуществляется в трех формах: правоотношения по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров; взаимоотношения между работниками через их представителей и нанимателями; правоотношения, основанные на деятельности профсоюзных органов и объединений нанимателей. Основные права на участие работников в управлении организации предусмотрены ст. 11 и 53 ТК Республики Беларусь.

Литература

1. Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России/ В.П. Литвинов-Фалинский - СПб.: С-Петербург, 1904 г. - 365 с.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Кодекс Российской Федерации, 30 декабря 2001 г., № 197-ФЗ: Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г.: одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001 г. // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

3. Лушников А. М. Курс трудового права : учеб. для вузов : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 1150 с.

4. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 05.01.2013 г. // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

5. Лебедев В.М., Воронцова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма)/ В.М. Лебедев, Е.Р. Воронцова, В.Г. Мельникова: Книга вторая - М.: Статут, 2009. - 192 с.

6. Хохлов, Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России / Е. Б. Хохлов. – СПб. : Спец. юрид. фак. по переподгот. кадров по юрид. наукам – С.-Петербур. гос. ун-та, 2000. – Ч. 1 : Правовое регулирование труда в Российской империи. – 196 с.

7. Очерки по истории трудового права Беларуси / Е. А. Ковалёва, Т. В. Ковалёва; Министерство образования Республики Беларусь, Учреждение образования «Гомельский государственный университет им. Франциска Скорины». - Гомель : ГГУ, 2015. - 301 с.

8. Шлихтер А.А. Новые методы организации производства и стимулирования труда на предприятиях США, Японии и западноевропейских стран / А.А. Шлихтер : Труд за рубежом - 2004. №2. - С. 80.

9. Тихомировой Л.В., Тихомирова М.Ю. Юридическая энциклопедия / Л.В. Тихомировой, М.Ю. Тихомирова: М.: Юринформцентр, 1997. — 525 с.

10. Василевич Г.А., Кеник К.Н., Филипчик Р.И. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г.А. Василевич, К.Н. Кеник, Р.И. Филипчик; 2-е изд., - Минск: Дикта, 2011. - 1015 с.