

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный университет»**

Юридический факультет

Кафедра трудового, экологического права и гражданского процесса

(магистерская диссертация)

**«Правовое регулирование отношений по организации труда и управлению
трудом»**

Выполнила:

магистрантка 2 курса, 344м группы,
дневного отделения
Николаева Анастасия Евгеньевна

Научный руководитель:

к.ю.н., доцент кафедры трудового,
экологического права и
гражданского процесса
Глебов Владимир Геннадьевич

Допустить к защите

Зав. кафедрой, д.ю.н.,
профессор Е.С. Аничкин

«___» _____ 2016 г.

Выпускная квалификационная работа
защита

«___» _____ 20__ г.

Оценка _____

Председатель ГЭК

Барнаул 2016

Введение

Актуальность исследуемой темы обусловлена возрастанием роли организации труда как элемента управления стабильностью экономического, технического и социального развития предприятия любой организационно-правовой формы управления при различных формах собственности. В условиях рыночной экономики работодатель – как самостоятельный хозяйствующий субъект заинтересован в поиске наилучших решений в сфере трудовой деятельности, повышении производительности труда.

Согласно статье 1 Трудового кодекса Российской Федерации, в предмет трудового права включается правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе отношений по организации труда и управлению трудом.

Из историко-правового анализа норм трудового законодательства видно, что отношения по организации труда и управлению трудом не назывались законодателем, хотя и упоминалось о том, что данные отношения включаются в предмет трудового права.

В данной работе предпринята попытка определения понятия, сущности и значения института отношений по организации труда и управлению трудом с учетом ранее накопленных знаний и представлений о нем, подробно описаны стороны отношений по организации труда и управлению трудом.

Сделана попытка подробного анализа, внесенных изменений в действующее законодательство. Предложены пути дальнейшего совершенствования норм, регулирующих отношения по организации труда и управлению трудом.

Цель исследования данной работы – изучение отношений по организации труда и управлению трудом, образующих предмет трудового права, а также внесение предложений по дальнейшему совершенствованию норм российского трудового права, регулирующих отношения по организации труда и управлению трудом.

Достижение названной цели возможно на основе решения следующих задач:

- рассмотрение отношений по организации труда и управлению трудом в качестве производных от трудовых отношений;

- анализ исторических аспектов становления и развития отношений по организации труда и управлению трудом;

- определение понятия, сущности исследуемого явления;

- определение сторон трудовых отношений, принимающих участие в отношениях по организации труда и управлению трудом;

- выработка предложений по совершенствованию трудового законодательства в области отношений по организации труда и управлению трудом.

Объект исследования – совокупность общественных отношений, складывающихся в процессе отношений по организации труда и управлению трудом.

Предмет исследования – нормы права, регулирующие общественные отношения по организации труда и управлению трудом.

Методологическую основу при написании диссертации составили следующие методы:

1. Историко-правовой. В работе исследовано развитие института представительства в трудовых отношениях, особое внимание уделено динамике его развития.

2. Системный. Исследуемый объект изучался во взаимосвязи с иными явлениями трудового права, а также иных отраслей российской права.

3. Диалектический. В работе приведены различные взгляды на исследуемое явление.

4. Формально – юридический. В диссертации даны определения таких понятий как труд, управление трудом, трудовой коллектив, производственные советы.

Нормативную базу исследования составили международные правовые акты, Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации и ряд других нормативно правовых актов.

Глава I. Становление, развитие и современное состояние отношений по организации труда и управлению трудом.

1.1. Исторический аспект развития отношений по организации труда и управлению трудом.

Первые формы привлечения рабочих к участию в улучшении своего положения были урегулированы в России в начале XX века.

10 июня 1903г. был принят закон «О фабричных старостах», целью которого было предупредить фабричные беспорядки.

Впоследствии данная форма представительства была урегулирована в Уставе о промышленном труде 1913г., предусматривающем учреждение института старост. Статьей 204 Устава устанавливалось, что «староста признается уполномоченным избравшего его разряда (ст.202) для заявления управлению предприятия, а равно учреждениям и должностным лицам, коим вверен местный надзор за благоустройством и порядком в заведении или на промысле, о нуждах и ходатайства разряда рабочих, его избравшего, или отдельных рабочих сего разряда, - по делам, касающимся исполнения условий найма, а также быта рабочих в данном заведении или промысле» [1].

23 апреля 1917г. Временным Правительством было утверждено Постановление «О рабочих комитетах в промышленных заведениях». Комитеты были призваны представлять работников в отношениях с правительственными и общественными учреждениями.

Именно в данный период времени начинается коренным образом меняться положение профсоюзных организаций в сторону передачи им функций управления и как следствие полное их огосударствление.

¹ Киселев, И. Я. Трудовое право России: учебное пособие / И.Я. Киселев – М. – 2001.

В 60-80 годах XX века активное участие в «социалистической» организации труда и управления производством принимали трудовые коллективы и их структурные образования [2].

Принцип участия коллективов трудящихся в управлении предприятиями был включен в число принципов советского трудового права.

Основы законодательства о труде Союза ССР и союзных Республик 1970г. статьёй 99.1 закрепляли, что «трудовой коллектив, являясь полноправным хозяином на предприятии, самостоятельно решает все вопросы производственного и социального развития» [3].

В дополнение Кодекс законов о труде РСФСР 1971г. устанавливал право работников участвовать в управлении предприятиями, учреждениями, организациями через общие собрания (конференции) трудового коллектива, советы трудового коллектива, профессиональные союзы и иные органы, уполномоченные коллективом вносить предложения об улучшении работы предприятия, учреждения, организации, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания [4].

Деятельность трудового коллектива регламентировалась Законом СССР от 17.06.1983г. №9500-Х «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» [5].

Из преамбулы нормативного правового акта вытекало, что трудовой коллектив отдельного предприятия, учреждения рассматривался в качестве инструмента социалистического государства на пути к повышению материальных и духовных богатств страны.

² Сойфер, В. Г. Производственный совет работников организации как субъект трудового права / В.Г. Сойфер // Законодательство и экономика. – 2012. - №9.

³ Об утверждении основ законодательства союза ССР и союзных республик о труде: Закон СССР от 15 июля 1970г. №2-VIII // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=2744>. (дата обращения 06.05.2015г.).

⁴ Кодекс законов о труде: Закон РФ от 09.12.1971г. // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: http://consultant.ru/popular/kzot/54_16.html#p1785. (дата обращения 06.05.2015г.).

⁵ О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями: Закон СССР от 17.06.1983г. №9500-Х // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=439>. (дата обращения 06.05.2015г.).

Закон определял трудовой коллектив как объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, общественном предприятии, в учреждении, организации.

В дальнейшем производственная и управленческая функции были конкретизированы путем принятия закона СССР от 30.06.1987г. «О государственном предприятии (объединении)» [6].

Раздел II «Управление предприятием (объединением) и самоуправление трудового коллектива» определял, что основной формой осуществления полномочий трудового коллектива является общее собрание (конференция), а в период между собраниями полномочия выполняет совет трудового коллектива.

Следующий этап регулирования представительства работников в управлении предприятиями ознаменован коренными преобразованиями, произошедшими в стране.

В конце 1991г. СССР прекратил свое существование, в стране появились различные формы собственности, и как следствие произошла дифференциация полномочий трудовых коллективов в зависимости от формы собственности предприятия.

В советский период этими отношениями охватывалась и коллективно – договорная практика. Позднее, с появлением теории самоуправления трудового коллектива и производственной демократии в содержание названных отношений включались отношения между администрацией и трудовым коллективом.

Конституция Российской Федерации в пункте 1 статьи 30 закрепила право граждан на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов [7].

⁶ О государственном предприятии (объединении): Закон СССР от 30.06.1987г. // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=886;fld=134;dst=100350;rnd=0.9640521423425525>. (дата обращения 01.02.2015г.).

⁷ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (ред. 05.02.2014) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.

Новый этап в развитии отношений по организации труда и управлению трудом ознаменован принятием Трудового кодекса Российской Федерации 2001года.

Несомненным преимуществом является уже по себе то, что в статье 1 Трудового кодекса Российской Федерации четко обозначен круг отношений, входящих в предмет правового регулирования трудового права.

В ранее действовавших нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения, иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, не назывались законодателем, хотя и упоминалось о том, что данные отношения включаются в предмет трудового права.

Согласно статье 1 Трудового кодекса Российской Федерации в предмет трудового права включаются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, в том числе отношения по организации труда и управлению трудом.

1.2. Место отношений по организации труда и управлению трудом в отрасли трудового права Российской Федерации.

Затрагивая вопросы предмета трудового права, ученые неоднократно обращали внимание на его сложность и неоднородность.

Л.С. Таль выделял частное трудовое и публичное трудовое право.

Н.Г. Александров к предмету трудового права относил помимо трудовых производные о т них отношения: по надзору за охраной труда; отношения по рассмотрению трудовых споров; отношения между профсоюзом и администрацией, а также социально – обеспечительные отношения⁸.

С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов считают, что предмет трудового права следует дифференцировать в несколько этапов. Изначально это классическое разделение на регулирование отношений в частно – правовой и публично – правовой сферах. Затем отношения, входящие в первый блок, по своему содержанию можно подразделить на две группы: трудовые и нетрудовые⁹.

К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова к предмету трудового права относят отношения по труду в общественной организации труда, то есть на любом производстве¹⁰.

По – мнению А.М. Куренного «в эпицентре комплекса отношений, составляющих предмет трудового права России, находятся не просто трудовые, а общественно-трудовые отношения»¹¹.

Исторический анализ данных отношений показывает, что первоначально отношения по организации труда и управлению трудом сводились только к отношениям между профсоюзными органами и администрацией предприятий, организаций, учреждений, а также между вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами. В советский период этими отношениями охватывалась и коллективно – договорная практика. Позднее, с появлением

⁸ Лушникова, М.В. Государство, работники, работодатели: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно – правовое исследование) / М.В. Лушникова – Ярославль, 1997.

⁹ Маврин, С.П., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: учебник / С. П. Маврин - М.: Норма, 2007.

¹⁰ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник / К.Н. Гусов — М.: Проспект, 2004.

¹¹ Куренной, А.М. Трудовое право России: Учебник / под ред. А.М. Куренного - М.: 2004.

теории самоуправления трудового коллектива и производственной демократии, в содержание названных отношений включались отношения между администрацией и трудовым коллективом.

С принятием Трудового кодекса Российской Федерации подход законодателя к предмету трудового права изменился и эти отношения дифференцированы.

Так, в соответствии со статьей 1 Трудового кодекса Российской Федерации правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений составляют наряду с иными отношениями отношения по организации труда и управлению трудом, а также отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.

Согласно статье 27 Трудового кодекса Российской Федерации социальное партнерство осуществляется в формах:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участия работников, их представителей в управлении организацией;

участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Из анализа приведенной нормы следует, что одной из форм социального партнерства являются отношения работников, их представителей в управлении организацией.

Возникает вполне обоснованный вопрос о необходимости выделения отношений по организации труда и управлению трудом в отдельную группу, составляющую предмет трудового права?

В литературе существуют различные подходы к правовой природе названных отношений.

Одним из основных принципов правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, является обеспечение права работников на участие в управлении организацией.

В советский период в науке трудового права вопросу участия работников в управлении организацией уделялось определенное внимание.

Н.Г. Александров, Б.К. Бегичев рассматривали нормы, регламентирующие участие в управлении организацией в качестве правового института. Данная позиция основывалась на том, что понятие «участие в управлении организацией» учитывает многообразные общественные отношения, складывающиеся в процессе общественной управленческой деятельности, составляющей содержание данных отношений.

В.И. Смолярчук относил данное понятие к числу институтов Особенной части, что было обусловлено наличием особого вида отношений, составляющих предметную основу соответствующего института.

А.Д. Зайкин называет отношения по организации труда и управлению трудом, а также отношения социального партнерства организационно – управленческими отношениями¹².

К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова рассматривают три вида организационно-управленческих отношений:

- 1) правоотношения трудового коллектива с работодателем, его администрацией на производстве;
- 2) правоотношения профсоюзного органа на производстве с работодателем, его администрацией;
- 3) социально-партнерские отношения на более высоком уровне, чем предприятие, учреждение, организация .

А.М. Лушников, М.В. Лушникова предлагают именовать описываемые производные отношения как социально – партнерские отношения¹³.

¹² Зайкин, А.Д. Российское трудовое право: Учебник для вузов / Отв. ред. А.Д. Зайкин. - М.: 1998.

При этом, авторы отношения по организации труда и управлению трудом; отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях предлагают объединить в один блок отношений (социально – партнерские) и отказаться от дробления, предложенного законодателем в статье 1 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку данные виды отношений имеют единую правовую природу.

А.С. Пашков, О.В. Смирнов объединяли все эти отношения одним понятием «организационно – управленческие отношения», которые складываются в процессе организации и управления трудом между работодателем, с одной стороны, и трудовым коллективом либо профсоюзным органом, с другой стороны¹⁴.

Думается, что о представительстве в трудовом праве необходимо говорить как о сложном явлении, охватывающем целую систему трудовых отношений.

В основе отношений по организации труда и управлению трудом заложена такая дефиниция как «труд». Труд рассматривается как правовая, экономическая категория, а также изучается с позиции культуры, биологии и других наук.

Труд выступает видом такого явления, как деятельность. Деятельность, как указывал М.С. Каган, является особым видом активности человека, которая проявляется в различных аспектах применительно к разным направлениям ее приложения и делится в этой связи в самом общем виде на преобразовательную, познавательную, коммуникативную, ценностно-ориентационную и художественно – творческую¹⁵.

¹³ Лушников, А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права / А. М. Лушников - М.: Статут, 2000.

¹⁴ Пашков, А.С. Правовое регулирование труда в развитом социалистическом обществе / А.С. Пашков - Л., 1984.

¹⁵ Каган, М. С. Человеческая деятельность / М. С. Каган - М., 1974.

Б.М. Генкин дает определение труда с позиций механизма привлечения людей к труду. Так, он определяет труд как процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый и (или) управляемый человеком либо по принуждению (административному, экономическому), либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому¹⁶

В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов определяют труд как целесообразную деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения материальных или духовных благ, именуемых продуктом труда (производства)¹⁷.

На международном уровне труд понимается не как деятельность, а как совокупная рабочая сила или аналог юридического термина «работники»¹⁸. М.А. Драчук предлагает определять труд в его прикладном юридическом значении как:

1) совокупность работников на определенном уровне нормативного воздействия или управления;

2) активную, неотделимую от личности его носителя деятельность человека или коллектива, связанную с реализацией уникальной совокупности физических и интеллектуальных способностей сознательно и целенаправленно изменять окружающую среду, которая имеет определенную гуманитарную ценность в силу ее полезности и индивидуальности и при этом способна влиять на жизненные условия других людей, в связи с чем нуждается в упорядочении и защите и, следовательно, порождает особый вид общественных отношений, регулируемых правом или нуждающихся в правовом регулировании¹⁹.

Иными словами можно сказать, что труд в зависимости от его понимания - это объект и/или субъект управленческого воздействия, а трудовая

¹⁶ Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин - М., 1998.

¹⁷ Толкунова, В. Н. Трудовое право России : учебное пособие / под ред. В. Н. Толкуновой - М.: Юрист, 1995г.

¹⁸ Декларация Международной Организации Труда о целях и задачах Международной организации труда, принята в Филадельфии 10.05.1994 // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=7904>. (дата обращения 07.06.2016г.)

¹⁹ Драчук, М.А. Понятие и виды труда в организации юридического механизма управления трудом /М.А. Драчук // Вестник Омского университета. – 2012. - №3.

деятельность и трудовые отношения - это предмет еще и правового или нормативно-технического регулирования как особой разновидности такого воздействия.

Теперь следует обратиться к понятию организации труда, которое неразрывно связано с понятием «труда» в трудовом праве.

В широком смысле под организацией труда понимают «приведение трудовой деятельности в определенную систему, характеризующуюся внутренней упорядоченностью, согласованностью и направленностью взаимодействия людей для реализации совместной программы или цели». Организация труда на предприятии — совокупность мероприятий, обеспечивающих необходимую пропорциональность в расстановке работающих и рациональное использование рабочей силы при данной степени механизации работ и совершенства технологии в целях повышения производительности труда и создания условий для всестороннего развития трудящихся²⁰.

Наука об организации труда как система сформулированных научных положений зародилась в конце XIX века и связана с именем американского ученого Ф. У. Тейлора.

Ф.У. Тейлор был первым, кто объединил замыслы и попытки рационализировать трудовые процессы в систему знаний, положив начало науке об организации труда и производства. Ученый разработал методы анализа трудовых процессов, нормирования труда и его оплаты, принципы организации труда и управления предприятием.

Основные положения, предлагаемые Ф.У. Тейлором, сводились к следующему:

1. Научная основа производства. Выработка научного фундамента в качестве замены традиционных грубо-практических методов для каждого отдельного труда.

²⁰ Кокин, Ю. П. Экономика труда. Учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. / Ю.П. Кокин — М.: Магистр, 2010.

2. Отбор рабочих по научным признакам. В типе организации управления «инициатива-поощрение» рабочий сам выбирал специальность и сам тренировался в ней, т.е. развивал свою индивидуальность, самолично выбирая те орудия и методы, которые ему по душе. При научной организации труда отбор рабочих происходит по научным признакам. Однако выбрать рабочих окончательно можно только после испытания. Тейлор рассматривал рабочего как на продолжение машины и считал главной задачей полную синхронизацию человека с машиной.

3. Обучение рабочих. Рабочий, наилучшим образом приспособленный для переноски болванок, совершенно не способен понимать основы науки, относящиеся к его работе. Неспособных работников — увольнять, способных поощрять. Один из основополагающих принципов — соответствие людей структуре.

4. Тесное дружеское сотрудничество между администрацией и рабочими: перераспределение ответственности²¹.

В 20-х годах XX века пропаганда научной организации труда приобрела в России огромный размах. Одним из первых российских теоретиков науки об организации был Богданов А. А., по мнению которого предметом организационной науки должны стать общие организационные принципы и законы, в соответствии с которыми протекают процессы организации во всех сферах органического и неорганического мира, в работе стихийных сил и сознательной деятельности людей.

Анализируя сущность организации, А. Богданов высказал идею о необходимости системного подхода к ее изучению, дал характеристику соотношения системы и ее элементов, показав, что организационное целое превосходит простую сумму его частей²².

Видным деятелем в области научной организации труда и производства, выдающимся исследователем и организатором науки был А. К. Гастев,

²¹ Принципы научного менеджмента: статья [Электронный ресурс] / Ф. У. Тэйлор. – Заглавие с экрана. –URL: <http://scgovern.org/principy-nauchnogo-menedzhmenta-frederika-uinslou-tejlor-1856-1915/>. (дата обращения 06.05.2015г.)

²² Богданов, А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука / А.А. Богданов - М., Экономика, 1989.

акцентировавший внимание на человеческом факторе. Он считал, что главную роль в работе предприятия играет человек, эффективность организации начинается с личной эффективности каждого человека на рабочем месте²³.

В настоящее же время работа по организации, нормированию труда законодательно отнесена к компетенции предприятий. Благодаря эффективной организации труда и рациональному управлению персоналом можно достичь высоких показателей производительности труда. Именно за счет рациональной организации труда предприятие получает экономию трудовых затрат, а значит выявляются резервы экономии фонда заработной платы и отчисления от него. Правильно организованный труд обеспечивает лучшее использование сырья, материалов, оборудования, энергетических затрат и тем самым влияет на снижение себестоимости продукции.

Для оценки эффективности функционирования рынка труда и реализацией интересов работодателей к повышению конкурентоспособности труда и производства в трудовом праве используется производственная функция. В науке трудового права сложилось множество подходов к определению видов функций трудового права [²⁴].

Под функцией трудового права следует понимать основные направления воздействия его норм на поведение (сознание, волю) людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства.

К основным функциям трудового права принято относить следующие:

1) Охранительная (защитная) - выражается в установлении нормального уровня условий труда, в непрерывном его повышении договорным методом, в надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда, в порядке разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и восстановлении нарушенных трудовых прав.

2) Регулятивная – направление правового воздействия на общественные отношения, которое выражается в установлении позитивных правил поведения,

²³ Гастев, А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. / А.К. Гастев – М.: Либроком, 2011.

²⁴ Бондаренко, Э. Н. Трудовое право: учебник / Э. Н. Бондаренко – М.: Норма - 2006.

предоставлении субъективных прав и возложении юридических обязанностей на его субъектов.

3) Воспитательная - отражается в нормах о поощрениях, стимулировании высокопроизводительного труда, а также в нормах о дисциплинарной и материальной ответственности за ущерб (вред), причиненный по вине работника производству или работнику по вине работодателя.

4) Функция производственной демократии - выражается в нормах о праве работников на участие в управлении организацией, о правах и гарантиях деятельности профсоюзов, в дополнительных юридических гарантиях права на труд для представителей работников, профсоюзов, коллективов работников.

И Я. Киселев отмечал, что производственная функция закреплялась еще в Кодексе законов о труде 1918 года и была направлена на обеспечение производства рабочей силы и содействие росту производительности труда²⁵.

Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года также выделял производственную функцию. Раздел VII, называвшийся "Нормы выработки", сохранил в основном перечисленные ранее требования к обеспечению нормальной работы. В зависимости от степени вины работников, не выполнявших нормы выработки, решался вопрос об уменьшении оплаты труда, сохранении или расторжении трудового договора. Декларировалось, что нормы выработки устанавливаются по соглашению между администрацией предприятия или учреждения и союзом учреждения или соответствующим союзным органом²⁶.

Кодекс законов о труде 1971 года относил к числу обязанностей работника повышать производительность труда, а к числу обязанностей администрации предприятий создавать условия для роста производительности труда.

²⁵ Киселев, И. Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование: учеб. Пособие / И.Я.Киселев - М.: Норма-Инфра - 2003.

²⁶ Кодекс законов о труде: Закон РСФСР от 09.11.1922г. // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] - Электр. дан. - Заглавие с экрана. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=7696>. (дата обращения 07.05.2016г.)

По справедливому замечанию А.Н. Куренного производственная функция не занимает преобладающего значения в системе норм действующего трудового законодательства.

В итоге уменьшение влияния трудового права на производственные отношения породило ряд проблем в ходе реализации норм трудового законодательства.

Так авторами отмечается, что «в период экономического кризиса 2008-2009 г.г. работодатели были вынуждены сокращать рабочие места и прибегать к увольнениям работников из – за существующих негибких режимов труда, жестких требований институтов рабочего времени, времени отдыха, перемещений и переводов на другую работу для сохранения стабильности трудовых отношений» [27].

При подготовке Генерального соглашения на 2014-2016 годы вопрос о производительности труда оказался одним из дискуссионных.

Следовательно, одним из ключевых в трудовом праве остаются вопросы по организации труда и управлению трудом, которые являются производными отношениями от трудовых. Несмотря на то обстоятельство, что изучаемая категория тесно связана с явлениями, изучаемыми экономическими науками, все же следует говорить о самостоятельности данных отношений в силу специфики предмета трудового права как отрасли российского права.

При этом, следует отметить, что в условиях реализации принципов рыночной экономики возрастает роль организации труда как элемента управления стабильностью экономического, технического и социального развития предприятия любой организационно-правовой формы управления при различных формах собственности.

²⁷ Сойфер, В. Г. Производственная функция трудового права / В.Г. Сойфер // Кадровик. Право для кадровика – 2011. - №4

Глава II. Стороны отношений по организации труда и управлению трудом.

2.1. Работник как субъект отношений по организации труда и управлению трудом.

В соответствии со статьей 20 Трудового кодекса Российской Федерации, сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

К основным правам работника в области организации труда и управления трудом относятся:

-право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

-участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

Современное трудовое законодательство предусматривает, что представительство работников в отношениях социального партнерства возможно через создаваемые профессиональные союзы, а также через иных представителей работников [28].

В соответствии со статьей 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюз представляет собой добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников предусмотрено статьей 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в силу которой профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают

²⁸ Трудовой Кодекс РФ: федеральный закон от 30.12.2001г. №-197 ФЗ (в ред. от 31.12.2014г.) // Сайт справочно-правовой системы Гарант [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: http://base.garant.ru/12125268/1/#block_100000. (дата обращения 01.02.2015г.).

права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

В отечественной литературе высказывается мнение о том, что существующее представительство профсоюзов в системе социального партнерства, а также в иных случаях защиты прав и интересов работников по вопросам, связанным с трудовой деятельностью, имеет определенные упущения. Так, из поля зрения профсоюзов выпадает представление интересов относительно новых категорий работников, занятых в отечественном производстве, строительстве и сфере обслуживания: иностранных граждан, принимаемых на работу по трудовым договорам; заемных работников, нанимаемых кадровыми агентствами для передачи предприятиям-пользователям; работников, труд которых протекает в ненормированном, свободном режиме, вне рабочего места, офиса, конторы; студентов и пенсионеров, принимаемых на неполный рабочий день и др. Сегодня оказались незащищенными интересы и работодателей от многих незаслуженных претензий со стороны министерств и ведомств, финансовых и банковских структур. Между тем именно недостаточно защищенные категории работников особенно нуждаются в представительстве своих интересов²⁹.

Однако главной причиной снижения уровня представительства со стороны профсоюзов В.Г. Сойфер видит в сокращении числа организаций и предприятий, имеющих первичную профсоюзную организацию.

Наряду с профессиональными союзами представительство может осуществляться иными представителями работников.

Согласно статье 31 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие – либо

²⁹ Сойфер, В. Г. К вопросу о представителях работников организации / В.Г. Сойфер // Законодательство и экономика. – 2006. - №6.

первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Если деятельность профсоюзов урегулирована законодателем, то что следует понимать под «иными представителями работников».

Несмотря на то, что законодателем не расшифровывается формулировка «иные представители работников», можно сделать вывод о том, что действующий Трудовой кодекс Российской Федерации сохраняет условия создания трудовых отношений с помощью трудового коллектива.

Понятие «трудоу коллектив» не является новым для российского права. Идеями коллективизма были пронизаны многие его отрасли.

В социологии под трудовым коллективом понимается организованная общность людей, объединенных конкретным видом общественно-полезного труда, осуществляемого в рамках той или иной формы групповой, совместной собственности, и складывающихся в процессе этого труда отношениями сотрудничества, взаимопомощи и взаимной ответственности, а также экономическими и иными интересами, ценностными ориентациями, установками и нормами поведения.³⁰

Закон СССР от 17 июня 1983 г. № 9500-X «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» определял трудовой коллектив как объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, общественном предприятии, в учреждении, организации.

³⁰ Халин, С.М. Социология трудовых коллективов: Учебное пособие /С.М.Халин — Тюмень: Тюменский государственный университет - 2004. — 70с.

Кодекс законов о труде 1971 года содержал главу XV-А «Трудовой коллектив», в которой отражались полномочия трудового коллектива:

Согласно статье 235.1 Кодекса законов о труде 1971 года трудовой коллектив предприятия независимо от его организационно-правовой формы

решал вопрос о необходимости заключения с администрацией коллективного договора, рассматривал и утверждал его проект;

рассматривал и решал вопросы самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом предприятия;

определял перечень и порядок предоставления работникам предприятия социальных льгот из фондов трудового коллектива;

определял и регулировал формы и условия деятельности на предприятии общественных организаций;

решал иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

Впоследствии регламентация деятельности трудового коллектива была конкретизирована в законе СССР от 30 июля 1987 года «О государственном предприятии (объединении)», который определял, что основной формой осуществления полномочий трудового коллектива является общее собрание (конференция), а в период между собраниями (конференциями) полномочия трудового коллектива выполняет его совет.

Действующее законодательство не оперирует понятием «трудовой коллектив».

По справедливому замечанию В.Н. Скобелкина «понятие трудовой коллектив стало заменяться неопределенным термином работники» [³¹].

В науке трудового права неоднократно высказывались доводы в пользу возрождения института трудового коллектива [³²].

А.М. Лушников, М. В. Лушникова считают, что революционная смена законодателем своей позиции в отношении трудового коллектива неоправданна как минимум по двум причинам.

³¹ Скобелкин, В.Н. Трудовые правоотношения / В.Н. Скобелкин - М., 1990.

³² Лушников, А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник // А.М. Лушников, Лушникова М.В. - М., Статут. - 2009г.

Во-первых, не был учтен российский менталитет в трудовых отношениях, связанный с традиционно культивируемой с советских времен идеологией коллективизма. В условиях снижения роли профсоюзов, особенно в секторе среднего и малого бизнеса, отказ от представительного органа работников чреват нарастанием напряженности между работниками и работодателем (собственником).

Во-вторых, трудовой коллектив как коллективный субъект в трудовом праве формально продолжает сохранять все признаки самостоятельного органа. При этом авторы справедливо подчеркивают то обстоятельство, что сегодня работники особенно нуждаются в таком органе, ибо они объединены общим коллективным интересом в установлении и обеспечении условий труда и социальной заботы.

При этом следует учитывать, что воссоздание данного института должно происходить с учетом существующей модели индивидуализма.

Ученые считают, что для того, чтобы коллективизм проявил свои положительные качества, необходимо его соединение с индивидуализмом, основная черта которого – уважение личности как таковой [33].

В.Г. Сойфер справедливо отмечает на необходимость включения в Трудовой кодекс Российской Федерации *de jure* трудового коллектива как самостоятельного субъекта.

Оптимальным решением, по его мнению, является включение (точнее сказать, возврат) в Трудовой кодекс РФ специальной главы о трудовом коллективе и производственном совете. Социально-правовая характеристика трудового коллектива в новом своем качестве должна разрабатываться в направлении обеспечения демократических начал формирования этого коллективного органа, с самостоятельной организационно-управленческой

³³ Чудинова, И. М. Социально – политические ценности современного российского общества: проблемы их обновления и усвоения / И.М. Чудинова // Социально – гуманитарные знания. – 2003. - №5.

структурой, четко выраженными полномочиями в регулировании коллективно-трудовых отношений, связанных с управлением организацией³⁴.

На законодательном уровне попытка легализации исследуемых понятий была предпринята в 2012 году.

В рамках реализации социальной политики Президентом был подписан Указ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации социальной политики», согласно которому в целях расширения участия работников в управлении организациями Правительству было поручено подготовить предложения по внесению в законодательство изменений, предусматривающих создание производственных советов.

30.01.2013 Правительство Российской Федерации внесло на обсуждение в Государственную Думу проект Федерального закона №213745-6 «О внесении изменений в статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации».

Федеральным законом от 07.05.2013 №95-ФЗ в трудовое законодательство внесены изменения, закрепляющие право на создание производственных советов.

Вопросам функционирования производственных советов посвящены акты Международной организации труда.

Рекомендация МОТ №94 от 26 июня 1952г. «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия» предусматривает меры по содействию консультациям и сотрудничеству между работодателями и работниками на уровне предприятия по вопросам, представляющим общий интерес и не охватываемой процедурой коллективных переговоров или какой – либо другой процедурой, обычно применяемой при определении условий труда³⁵.

Рекомендация МОТ от 28 июня 1967г. №129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» призывает к созданию

³⁴ В.Г. Сойфер Трудовой коллектив и его производственный совет как субъекты трудового права / В.Г. Сойфер // Законодательство и экономика. – 2005. - №8.

³⁵ О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия: рекомендация Международной организации труда №94 // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=5152>. (дата обращения 01.02.2015г.).

атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии, благотворной как для эффективной деятельности предприятия, так и для чаяний работников, посредством быстрого распространения и обмена возможно более полной и объективной информацией по различным аспектам жизни предприятия и социальных условий работников³⁶.

На современном этапе становления данного института многими авторами предпринята попытка сравнительного анализа отечественных производственных советов с аналогичными органами в зарубежных странах.

В основном анализ сводится с существующей немецкой моделью построения, принципов функционирования деятельности производственных советов.

Н.Л. Лютов в своей работе «Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав» подробно описывает, что представляют собой производственные советы в Германии.

Производственный совет определяется как представительный орган работников, действующий на уровне предприятия и представляющий всех работников данного предприятия. Чтобы избежать конкуренции производственных советов с другим важнейшим представителем работников - профсоюзами, функции и сфера деятельности этих двух представительных органов четко разграничены в законе.

Немецкие профсоюзы действуют на уровне крупных отраслевых объединений и ведут централизованные коллективные переговоры, как правило, с объединениями работодателей. Представляют профсоюзы только своих членов, а положения заключаемых отраслевых коллективных соглашений касаются в первую очередь уровня оплаты труда.

Производственные советы создаются только на уровне предприятия, и в их компетенцию входят социальные вопросы, не касающиеся уровня оплаты труда. Они представляют всех работников данного работодателя вне

³⁶ О связях между администрацией и трудящимися на предприятии: Рекомендация международной организации труда №129 // // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=16227>. (дата обращения 01.02.2015г.).

зависимости от членства. Средства, с помощью которых они осуществляют свои функции, принципиально отличаются от тех, которыми пользуются профсоюзы.

Если профсоюзы отстаивают интересы своих членов с помощью переговоров, которые в случае недостижения компромисса с объединением работодателей могут привести к забастовке, то деятельность производственных советов носит не антагонистический по отношению к работодателю характер, а строится на модели совместного принятия решений.

Деятельность немецких производственных советов детально урегулирована в Законе, посвященном их правовому статусу. Производственные советы могут создаваться в организациях, где работает не менее пяти человек, в том случае, если работники проявили инициативу по созданию производственного совета, т.е. обязанности работодателя инициировать создание этих органов не предусмотрено.

Производственные советы обладают полномочиями в области информирования, проведения и консультаций и совместного с работодателем принятия решений по социальным вопросам.

Важнейшее право производственного совета в отношении управленческих действий работодателя касается кадровых решений. В компаниях, где работает 20 человек и более, работодатель обязан заблаговременно уведомлять производственный совет и получить его согласие в отношении найма работников, изменения их должностей, а также переводов. Производственные советы участвуют в установлении принципов и правил найма, переводов, трудовой дисциплины и увольнения работников в компаниях с количеством работников более 500 человек.

Если производственный совет и работодатель не могут достичь согласия относительно вопросов, подлежащих согласованию с производственным советом, создается специальный примирительный комитет, состоящий из равного числа представителей сторон и нейтрального председателя.

Немецкие производственные советы обладают также правом на информирование и проведение консультаций со стороны работодателя. Работодатель обязан заблаговременно информировать производственный совет в отношении любых планов, касающихся создания или изменения работ, мастерских, офисов, помещений, относящихся к предприятию; технических устройств; производственных и оперативных процедур; рабочих мест на предприятии.

На предприятиях, где работает более 20 человек, работодатель обязуется заблаговременно предоставлять производственному совету полную информацию о любых предполагаемых изменениях в своей деятельности, которые могут оказать существенное воздействие на персонал в целом или его значимую часть.

При этом работодатель обязан провести консультации с производственным советом относительно своих планов. К изменениям относятся следующие действия работодателя: уменьшение объема выполняемых операций или закрытие значимых подразделений предприятия; полная передача или передача значимых подразделений предприятия; введение новых производственных процессов и др. Работодатель и производственный совет должны предпринять попытку достичь согласия в отношении предполагаемых изменений.

Производственный совет имеет право обращаться с предложениями к работодателю по поводу сохранения рабочих мест, например введения гибкого графика рабочего времени, внедрения новых форм организации труда и др. Работодатель обязуется проводить консультации по поводу сделанных производственным советом предложений, а в том случае, если он не посчитает необходимым согласиться с этими предложениями, он должен обосновать свой отказ.

Важная гарантия деятельности производственного совета заключается в том, что экстраординарное увольнение работника, входящего в производственный совет, возможно только с согласия самого совета.

Несогласие на увольнение может быть обжаловано работодателем в трудовом суде. По всем остальным случаям увольнений работодатель обязан проводить консультации с производственным советом.

Закон о производственных советах в ст. 119 предусматривает достаточно суровые санкции (до одного года тюремного заключения и (или) денежный штраф) за любое вмешательство в выборы производственного совета или в его деятельность со стороны представителей работодателя³⁷.

Из приведенного анализа германской модели построения производственных советов видно, что у российской модели с ней мало общего.

На наш взгляд, восприятие какой – либо определенной модели и заимствование ее в российскую правовую систему не приведет к положительным результатам. Требуется выработка новых подходов к системе взаимодействия между работниками и работодателями, которые бы учли особенности нашего государства, менталитета людей.

Итак, что же представляет собой производственный совет, предусмотренный российским законодательством, каково его предназначение в системе отношений социального партнерства?

В основе данного образования стоит трудовой коллектив, связанный определенной целью деятельности, имеющий единые интересы, организацию и дисциплину.

Производственный совет согласно статье 22 Трудового кодекса Российской Федерации определяется как совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников.

³⁷ Лютов, Н. Л. Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав / Н.Л. Лютов // Журнал Российского права. – 2014. - №5.

К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации.

Из смысла приведенной нормы следует, что предпосылкой появления данного субъекта в организации выступает воля работодателя.

Образуется производственный совет из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде.

При этом ни Трудовой кодекс Российской Федерации, ни иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не раскрывают данного понятия.

Следовательно, работодатель самостоятельно будет решать вопрос о том, имеет ли работник достижения в труде или нет.

Полагаем, что необходимо нормативно определить критерии, которые позволили бы отнести работника к данной категории.

Нерешенным остается вопрос о том обязательно ли участие работника в созданном совете или нет, поскольку Трудовой кодекс Российской Федерации также об этом ничего не говорит.

Представляется, что это все-таки право работника, а не обязанность, поскольку из толкования норм о производственном совете следует, что одним из принципов его создания и функционирования является добровольность.

Закон наделяет производственные советы довольно узким кругом полномочий. К ним относятся подготовка предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов,

внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников.

Данное обстоятельство обусловлено существованием профсоюзного представительства и органов, участвующих в управлении организацией.

Так, Гражданским кодексом российской Федерации предусматривается, что юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие от его имени соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительными документами [³⁸].

К таковым органам могут быть отнесены общее собрание участников общества, совет директоров (наблюдательный совет) [³⁹].

Следовательно, в силу специфики правосубъектности юридических лиц, производственный совет не вправе решать вопросы, относящиеся к полномочиям органов управления.

При регулировании вопроса о компетенции ключевое значение имеет разграничение полномочий между производственным советом и профсоюзом.

Трудовое законодательство исключает дублирование полномочий профсоюзов производственными советами. Но вместе с тем ряд авторов трактуют появление нового представителя работников в качестве субъекта, способного заменить профсоюзное представительство.

Создание нового органа не должно строиться на принципе конкуренции и вытеснении одного органа другим. Также нельзя забывать, что наряду с данными представителями в организации могут быть созданы и другие.

Полагаем, что отношения производственного совета и профсоюза должны строиться на основе сотрудничества.

³⁸ Гражданский Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 30.11.1994г. №51-ФЗ // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <http://www.consultant.ru/popular/gkrf1/>. (дата обращения 01.02.2015г.).

³⁹ Об обществах с ограниченной ответственностью: Федеральный закон РФ от 08.02.1998г. №14-ФЗ // Российская газета. – 1998г.

Поэтому во избежание коллизий следует четко закрепить полномочия производственного совета на законодательном уровне, оставив работодателю возможность принимать локальные нормативные акты в указанной сфере.

Что касается организационных основ деятельности производственного совета, то законодатель делегировал решение данных вопросов также работодателю.

Отсутствие централизованного регулирования создает угрозу возникновения конфликтов между работодателем, принявшим решение о создании производственного совета и входящими в него работниками.

Так нерешенными остаются вопросы относительно материальных гарантий деятельности производственного совета, специальных гарантий в связи с членством в органе представительства.

Отдельного внимания заслуживает вопрос о предоставлении информации действующему производственному совету. Поскольку решения последнего касаются в основном экономических вопросов жизни предприятия, то работодатель должен быть готов к её раскрытию.

Представляется целесообразным закрепить право производственных советов беспрепятственно получать необходимую информацию. Иначе теряется смысл данных отношений.

Например, в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам [40].

Поскольку в данном аспекте также наблюдается пробел, то работодатель обладает вполне законным правом не предоставить требующуюся информацию.

⁴⁰ О профессиональных союзах: Федеральный закон РФ от 12.01.1996г. № 10-ФЗ // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172580/. (дата обращения 01.02.2015г.).

Как следствие деятельность производственного совета блокируется и он становится номинальным органом в организации.

С целью успешной реализации предоставленных прав, необходимо нормативно закрепить гарантии деятельности производственных советов.

Теперь следует обратиться к вопросу о результатах деятельности производственных советов.

Законом не определено, в какой форме должны быть приняты и оформлены предложения, вносимые производственным советом. Лишь указывается, что работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственных советов и об их реализации.

На наш взгляд оформление подобного рода предложений должно осуществляться в форме соглашения, подписанного сторонами трудовых отношений.

В настоящее время из приведенной нормы следует, что работодатель обладает правом принять внесенные предложения либо оставить их без внимания.

При этом право производственных советов на обжалование решений работодателя нормативно не закреплено, что по нашему мнению, приводит к умалению прав производственных советов.

В данной ситуации возможно закрепить нормы по аналогии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, которая предусматривает право выборного органа первичной профсоюзной организации обжаловать локальный нормативный акт в государственную инспекцию труда или в суд.

В качестве заключения обратим внимание на то, что работодатель, безусловно, является самостоятельным хозяйствующим субъектом. Если все-таки им принимается решение о создании совещательного органа, то должен быть предусмотрен реальный механизм взаимодействия, в том числе, и в случае возникновения спорных ситуаций.

Несомненно, положительным моментом выступает то, что законодателем предпринята попытка поиска новых путей взаимодействия между субъектами трудовых отношений, но, несмотря на произошедшие изменения, требуется более четкая регламентация процесса построения эффективного диалога между работодателем и создаваемыми им производственными советами.

На наш взгляд, более детальное правовое регулирование должно осуществляться на централизованном уровне с возможностью конкретизации на уровне отдельного работодателя.

Помимо Трудового кодекса Российской Федерации права работников на управление организацией закреплены в иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, которые также имеют определенные пробелы.

В соответствии с пунктом 2 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»⁴¹ управление образовательной организацией осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности.

В силу пункта 4 названной статьи в образовательной организации формируются коллегиальные органы управления, к которым относятся общее собрание (конференция) работников образовательной организации (в профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования - общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации), педагогический совет (в образовательной организации высшего образования - ученый совет), а также могут формироваться попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации.

В целях учета мнения обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических

⁴¹ Об образовании: Федеральный закон РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ // Сайт справочно-правовой системы Гарант [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/70291362/paragraph/1:4> (дата обращения 07.06.2016г.).

работников по вопросам управления образовательной организацией и при принятии образовательной организацией локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, по инициативе обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических работников в образовательной организации закон об образовании предусматривает создание советов обучающихся (в профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования - студенческие советы), советы родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся или иные органы, а также создание профессиональных союзов обучающихся и (или) работников образовательной организации.

Следовательно, по аналогии с Трудовым кодексом Российской Федерации в образовательных организациях функционирует коллегиальный орган представителей работников в идее профессиональных союзов, а также иные представители.

Согласно пункту 4.3 Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Алтайский государственный университет» от 21 апреля 2016 года, утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №457⁴² (далее по тексту Устав), органами управления Университета являются конференция работников и обучающихся Университета, ученый совет Университета, ректор Университета, попечительский совет Университета. В университете создаются ученые советы факультетов/институтов (подразделений) Университетов.

Коллегиальными органами управления со стороны работников Университета являются конференция работников и обучающихся.

К их компетенции относятся:

1) избрание ученого совета;

⁴² Устав Алтайского Государственного Университета: утвержден Приказом Министерств образования и науки Российской Федерации 21.04.2016 №457 :[Электронный ресурс] Устав АлтГУ – Заглавие с экрана. –URL: <http://www.asu.ru/files/documents/00001011.pdf>. (дата обращения 07.06.2016г.)

- 2) избрание ректора;
- 3) принятие программы развития Университета;
- 4) обсуждение проекта и принятие решения о заключении и изменении коллективного договора, утверждение отчета о его исполнении.

Помимо указанных коллегиальных органов в Университете могут быть созданы по решению ученого совета или ректора совещательные и координационные органы по различным направлениям деятельности.

Как и право создания производственных советов, право создания, процедура и порядок избрания делегатов принадлежит представителю работодателя – ученому совету Университета, в состав которого входят ректор, президент, проректоры, а также по решению ученого совета – деканы институтов, факультетов.

Пунктом 4.45 Устава предусмотрено, что в целях учета мнения обучающихся и педагогических работников по вопросам управления Университетом и при принятии Университетом локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, по инициативе обучающихся и педагогических работников могут создаваться:

- студенческие советы – формируется из числа представителей общественных студенческих объединений Университета по 1 представителю от каждого объединения.

Структура, порядок формирования, срок полномочий и компетенция, порядок принятия решений определяется положением о студенческом совете, которое утверждается ректором Университета.

- первичные профсоюзные организации работников – Устав университета не регламентирует деятельность профессиональных союзов в Университете, а содержит отсылочное положение к нормам трудового законодательства.

Таким образом, путем централизованного уровня правового регулирования названы только формы участия представителей работников в управлении образовательными организациями.

Из проанализированного Устава видно, что подробное правовое регулирование деятельности создаваемых коллегиальных органов управления предусмотрено на локальном уровне.

Предлагается внести изменения в пункт 5 статьи 26 Федерального закона «Об образовании», установив в ней структуру, порядок формирования, срок полномочий и компетенцию органов управления образовательной организацией, порядок принятия ими решений и выступления от имени образовательной организации.

Закрепление подобных положений будет способствовать унификации регулирования отношений по организации труда и управлению трудом в образовательной сфере.

2.2. Работодатель как субъект отношений по организации труда и управлению трудом.

В соответствии со статьей 20 Трудового кодекса Российской Федерации сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Физическими лицами признаются:

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее - работодатели - индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных настоящим Кодексом на работодателей - индивидуальных предпринимателей;

физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Участие работодателей в процессе организации труда и управления трудом осуществляется физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Управление как юридическая категория широко распространена в публично – правовой сфере. Между тем, данным термином оперируют и отрасли частного права.

Ю. С. Харитоновна указывает, что «управление в частном праве представляет собой функцию, пронизывает все институты частного права, основывается на господстве управляющего над лицом или имуществом»⁴³.

Сущность управления организацией в юридической литературе в основном раскрывается через категории: «управление имуществом, деятельностью, делами юридического лица», «корпоративное управление».

Предпочтение качеству и способу имущественной обособленности и самостоятельности участников гражданского оборота отдает Е. А. Суханов. В постсоветский период им была предложена теория, согласно которой юридическое лицо в первую очередь представляет собой «персонифицированное имущество», выделенное его учредителями (участниками) для самостоятельной коммерческой деятельности⁴⁴.

Существуют и противоположные точки зрения, согласно которым право на участие в управлении делами юридического лица имеет неимущественный характер⁴⁵.

Представляется правильной точка зрения, согласно которой управление юридическим лицом следует рассматривать как совокупность складывающихся имущественных и неимущественных отношений в процессе его деятельности.

К основным правам работодателя в отношениях по организации труда и управлению трудом относят:

⁴³ Харитоновна, Ю. С. Управление в гражданском праве: проблемы теории и практики / Ю.С. Харитоновна - М.: Норма, 2011.

⁴⁴ Суханов, Е. А. Система юридических лиц / Е.А. Суханов // Советское государство и право. - 1991. - N 11.

⁴⁵ Шершеневич, Г. Ф. Учебник торгового права / Г.Ф. Шершеневич - М., 1994.

-право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;

- право на создание объединений работодателей в целях представительства и защиты своих интересов, право на вступление в них;

- право на принятие локальных нормативных актов (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

-право на создание производственных советов.

В силу статьи 33 Трудового кодекса Российской Федерации интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Также кодекс предусматривает право создания объединения работодателей.

По аналогии с нормами, касающимися работников, Трудовой кодекс Российской Федерации называет «иных представителей работодателя».

Согласно статье 34 Трудового кодекса Российской Федерации представителями работодателей - организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или

изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления.

В силу статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Трудовым кодексом Российской Федерации закреплена относительная самостоятельность работодателя принимать локальные нормативные акты, поскольку статья 8 корреспондирует статье 372 Трудового кодекса Российской Федерации, которая предусматривает порядок учета мнения выборного представительного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов.

В соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Наряду с нормами трудового законодательства Гражданский кодекс Российской Федерации устанавливает право учредителей утверждать внутренние документы юридического лица.

Согласно части 5 статьи 52 Гражданского кодекса Российской Федерации, учредители (участники) юридического лица вправе утвердить регулирующие корпоративные отношения и не являющиеся учредительными документами внутренний регламент и иные внутренние документы юридического лица.

Поскольку управление юридическим лицом осуществляется его органами, то в ряде федеральных законов, регламентирующих деятельность юридических лиц, закреплены их виды и компетенция.

Так в соответствии с ФЗ «Об акционерных обществах»⁴⁶ высшим органом управления общества является общее собрание акционеров. В статье 48 указанного закона определена компетенция общего собрания акционеров, к числу которых отнесено утверждение внутренних документов, регулирующих деятельность общества.

Однако, закон не раскрывает категории «внутренний документ» и дает право хозяйствующему субъекту самостоятельно решать, что к ним будет относиться.

В доктрине трудового и гражданского права предпринимаются попытки определить правовую природу внутренних документов.

Н.В. Козлова предлагает относить внутренние документы, принимаемые единоличным исполнительным органом, к односторонней гражданско – правовой сделке, а принимаемые коллегиальными органами организации – к многосторонним корпоративным сделкам⁴⁷.

При этом, автор предлагает применять понятие многосторонней сделки к трудовым отношениям (например, относить к таковой коллективный договор).

Представляется, что подобная классификация противоречит действующему законодательству, поскольку принятие локальных нормативных актов не предусматривается в форме сделки.

В.В. Лаптев подразделяет локальные нормативные акты на акты, утверждаемые учредителями при создании юридического лица, и акты, утверждаемые органами общества в процессе его деятельности⁴⁸.

И.С. Шиткина также выделяет локальные нормативные акты в корпоративной сфере и предлагает их следующее определение – это «документы, принимаемые компетентными органами управления корпорации, и обязательные для всех участников, членов корпорации не в силу публичного принуждения, а исходя из самой сущности организации предпринимательской деятельности, заключающейся в том, что участники корпорации при

⁴⁶ Об акционерных обществах: Федеральный закон РФ от 26.12.1995г. № 208-ФЗ // Российская газета. – 1996г.

⁴⁷ Козлова, Н.В. Гражданско-правовой статус органов юридических лиц / Н.В. Козлова // Хозяйство и право. - 2004. - №8.

⁴⁸ Лаптев В.В. Акционерное право: учебник / В.В. Лаптев - М.:1999 - С17.

вступлении в нее добровольно приняли на себя бремя подчинения воле большинства, которая, в частности, выражается в принятии внутренних документов»⁴⁹.

Т.В. Кашанина и Е.А. Сударькова предлагают выделять:

1) акты, регулирующие вопросы учреждения организации (уставы, положения о филиалах и представительствах компании, регламенты проведения общих собраний участников корпорации и т.д.);

2) акты, регулирующие финансовые вопросы (о порядке изменения уставного капитала; о фондах и резервах; о распределении (использовании) прибыли; об организации отчетности);

3) акты, регулирующие операции с ценными бумагами (положения о ведении реестра владельцев ценных бумаг, о размещении ценных бумаг, о порядке приобретения и выкупа акционерным обществом размещенных акций, о выпуске и обращении облигаций, о порядке выплаты дивидендов по акциям и процентов по облигациям и т.д.);

4) акты, регулирующие вопросы управления организацией (бизнес-план; положение об общем собрании участников корпорации; регламент проведения общего собрания участников корпорации; правила документооборота; положения об органах управления организации и ее структурных подразделениях; акты о движении информации и ее конфиденциальности);

5) акты, регулирующие применение труда (положение о персонале; коллективный договор; правила внутреннего трудового распорядка; положения о материальном и моральном поощрении работников, о системе найма и оплаты труда работников, о премировании руководящих работников, специалистов и служащих, о премировании рабочих, о выплате вознаграждения за общие результаты работы организации, о социальной защите работников, о выдаче беспроцентных или целевых ссуд на строительство и приобретение жилья и т.д.);

⁴⁹ Шиткина И.С. Корпоративное право: Учебник / Отв. ред. И.С. Шиткина. - М.: КНОРУС - 2011. - С.80.

б) акты, регулирующие договорную работу в организации (положения о сделках, связанных с приобретением или отчуждением имущества, о порядке заключения и исполнения договоров, о порядке разработки и принятия локальных нормативных актов, о порядке ведения претензионно-исковой работы и т.д.)⁵⁰.

Следует обратить внимание, что в предмет трудового права согласно статье 1 Трудового кодекса Российской Федерации включены отношения по организации труда и управлению трудом.

Одной из форм реализации дарованного права является разработка и принятие локальных нормативных актов.

Процедура и порядок принятия предусмотрен нормами статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации, которая вводит некоторые ограничения автономии воли работодателя при локальном нормотворчестве, а именно учет мнения профсоюзного органа.

Тогда возникает вполне обоснованный вопрос: каким образом разграничить отношения по управлению в гражданском праве, основанные на автономии воле и свободе субъектов и трудовом, сочетающем частно – правовой и публично – правовой аспекты?

Для разрешения поставленного вопроса, в первую очередь необходимо обозначить, что юридическое лицо может принимать:

1. Учредительные документы (устав) – является документом, обладающим высшей юридической силой по отношению к иным внутренним документам, принимаемым в организации.

Из смысла ряда норм вытекает, что все принимаемые документы должны соответствовать основному документу юридического лица.

2. Иные внутренние документы. Юридическое лицо через свои органы (коллегиальные, единоличные) выражает волю, реализуя право на управление, и в тоже время вступает в трудовые отношения с его работниками.

⁵⁰ Кашанина Т.В., Сударькова Е.А. Акционерное право: Практический курс / Т.В. Кашанина. - М.: 1997.

При этом, в процессе деятельности возникает потребность в принятии актов, призванных регулировать данные процессы.

В юридической литературе высказывается мнение о тождественности описываемых категорий⁵¹.

Однако, необходимо разграничивать понятие «внутренние документы юридического лица» и «локальные нормативные акты» в силу несовпадения предмета, метода правового регулирования.

При принятии внутренних документов участники общества выражают единую волю, направленную на упорядочивание гражданско – правовых отношений (например, принятие актов, регулирующих вопросы имущественного положения общества).

При принятии локальных нормативных актов регулируются отношения в сфере труда, входящие в предмет уже трудового права.

Следовательно, если между внутренними документами и локальными нормативными актами ставить знак равенства, то куда следует включать отношения по управлению организацией со стороны работников?

Таким образом, для четкого разграничения понятий «внутренние документы» и «локальные нормативные акты» законодателю необходимо закрепить, что следует понимать под внутренними документами юридического лица, какова их природа, а также круг регулируемых вопросов, подпадающих под юрисдикцию внутренних документов.

Неразрешенным остается вопрос о закреплённом праве на создание производственных советов.

Понятие, компетенция и основы деятельности данного органа подробно описаны автором в предыдущей главе настоящей работы.

Теперь попытаемся определить какое значение для работодателя как самостоятельного хозяйствующего субъекта, имеет производственный совет.

⁵¹ Шиткина И.С. Локальное и внутренне нормотворчество в акционерном обществе / И.С. Шиткина // Налоги. - 2006. - №14.

Несомненными плюсами для работодателя является то обстоятельство, что право создания данного органа принадлежит исключительно ему.

Он вправе самостоятельно определять, кто из работников имеет достижения в труде и будет входить в число членов совета.

Данный вывод вытекает из того, что на законодательном уровне отсутствуют нормы, предусматривающие механизм создания производственного совета работников.

Представляется наиболее верным предоставить право самим работникам решить, кто будет входить в число членов создаваемого совета, поскольку одним из принципов его создания в настоящее время является добровольность.

Так предлагается предусмотреть в Трудовом кодексе Российской Федерации норму, посвященную процедуре создания производственных советов следующего содержания: «Работодатель, приняв решение о необходимости создания производственного совета в организации, направляет предложение работникам, которые имеют, как правило, достижения в труде и которых работодатель желает включить в число членов производственного совета.

Работник в течение пяти рабочих дней с момента получения предложения должен в письменной форме подготовить согласие либо отказ от участия в производственном совете и направить его работодателю.

Решение о создании производственного совета оформляется приказом работодателя».

Приказом целесообразно утвердить не только состав работников, которые будут являться членами производственного совета, но и его компетенцию, порядок функционирования, поскольку в настоящее время данные вопросы не урегулированы на законодательном уровне.

В случае если Трудовой кодекс Российской Федерации будет дополнен нормами подобного рода на локальном уровне, работодателю останется только утвердить состав членов производственного совета (для каждой организации он будет свой), а также некоторые особенности, которые присущи организации.

При этом, как и всякий локальный нормативный акт, он не вправе будет противоречить нормам, обладающим большей юридической силой.

Вопросы ответственности в ходе функционирования деятельности производственного совета никоим образом не находят отражения в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Одними из принципов социального партнерства являются обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений и ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Статьей 54 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено, что представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Отказ работника от участия в производственном совете, не может предусматривать какой – либо вид юридической ответственности, поскольку основан на принципе добровольности.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Ранее отмечалось, что в ходе функционирования деятельности производственного совета не закреплена обязанность работодателя предоставлять информацию о деятельности организации (например, об ее экономических показателях).

Думается, что необходимо закрепить данную обязанность и как следствие ответственность за непредоставление информации. В противном случае теряется смысл данных отношений, они становятся номинальными.

За невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением также предусмотрен штраф в размере и порядке, установленным федеральным законом.

Применительно к производственным советам закрепление подобной нормы представляется достаточно спорным.

Неясность вызвана тем, что законодатель не предусмотрел каким актом будут оформляться решения производственного совета.

Представляется, что эти решения должны оформляться соглашением, заключаемым между работодателем (его представителем) и производственным советом. Процедура заключения соглашения также должна быть четко регламентирована.

Тогда в самом соглашении следует предусмотреть принцип исполнения принятых обязательств.

Однако закрепление подобного правила может привести к тому, что работодатель как субъект, обладающий полномочиями по созданию производственного совета, откажется от такого органа в организации, что приведет к тому, что в Трудовом кодексе Российской Федерации будет еще одна «мертвая норма».

Во избежание такой ситуации следует обеспечить баланс интересов сторон трудовых отношений. Достичь этого поможет детальное правовое регулирование данных отношений.

Заключение

Исследование проблем правового регулирования отношений по организации труда и управлению трудом позволяет в целом сделать следующие выводы и предложения:

Отношения по организации труда и управлению трудом образуют блок отношений, производных от трудовых.

Значимость исследуемого института обусловлена возрастанием роли организации труда как элемента управления стабильностью экономического, технического и социального развития предприятия любой организационно-правовой формы управления при различных формах собственности. В условиях рыночной экономики работодатель как самостоятельный хозяйствующий субъект заинтересован в поиске наилучших решений в сфере трудовой детальности, повышении производительности труда.

Для оценки эффективности функционирования рынка труда и реализацией интересов работодателей к повышению конкурентоспособности труда и производства в трудовом праве используется производственная функция.

По нашему мнению, необходимо дальнейшее возрождение производственной функции в системе норм трудового законодательства, что позволит решить ряд проблем в ходе процесса управления трудом и организации труда.

Немаловажной проблемой трудового права являются вопросы, касающиеся представительства в отношениях по организации труда и управлению трудом.

В соответствии со статьей 20 Трудового кодекса Российской Федерации, сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Современное трудовое законодательство предусматривает, что представительство работников в отношениях социального партнерства

возможно через создаваемые профессиональные союзы, а также через иных представителей работников.

И если вопросы профсоюзного представительства урегулированы на законодательном уровне, то вопросы правового регулирования иных представителей работников нуждаются в дополнительной регламентации.

Несмотря на то, что законодателем не расшифровывается формулировка «иные представители работников», можно сделать вывод о том, что действующий Трудовой кодекс Российской Федерации сохраняет условия создания трудовых отношений с помощью трудового коллектива.

Попытка легализации данного понятия была предпринята путем подписания Президентом Российской Федерации Указа от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», который предусмотрел создание нового субъекта трудовых отношений – производственного совета.

Однако как отмечалось в данной работе, имеется большое количество пробелов в действующем трудовом законодательстве по поводу определения правовой природы данного органа, функционирования его деятельности.

Во избежание существующих коллизий автором настоящей работы предлагается:

1. На легальном уровне закрепить (вернуть) в Трудовой кодекс Российской Федерации понятие «трудовой коллектив».

2. В основе данного образования стоит трудовой коллектив, связанный определенной целью деятельности, имеющий единые интересы, организацию и дисциплину.

Производственный совет согласно статье 22 Трудового кодекса Российской Федерации определяется как совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных

производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников.

Из смысла приведенной нормы следует, что предпосылкой появления данного субъекта в организации выступает воля работодателя.

Образуется производственный совет из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде.

При этом ни Трудовой кодекс Российской Федерации, ни иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не раскрывают данного понятия.

Следовательно, работодатель самостоятельно будет решать вопрос о том, имеет ли работник достижения в труде или нет.

Полагаем, что необходимо нормативно определить критерии, которые позволили бы отнести работника к данной категории.

3. Нерешенным остается вопрос о том обязательно ли участие работника в созданном совете или нет, поскольку Трудовой кодекс Российской Федерации также об этом ничего не говорит.

Представляется, что это все-таки право работника, а не обязанность, поскольку из толкования действующих норм о производственном совете следует, что одним из принципов его создания и функционирования является добровольность.

Так предлагается предусмотреть в Трудовом кодексе Российской Федерации норму, посвященную процедуре создания производственных советов следующего содержания: «Работодатель, приняв решение о необходимости создания производственного совета в организации, направляет предложение работникам, которые имеют, как правило, достижения в труде и которых работодатель желает включить в число членов производственного совета.

Работник в течение пяти рабочих дней с момента получения предложения должен в письменной форме подготовить согласие либо отказ от участия в производственном совете и направить его работодателю.

Решение о создании производственного совета оформляется приказом работодателя».

Приказом целесообразно утвердить не только состав работников, которые будут являться членами производственного совета, но и его компетенцию, порядок функционирования, поскольку в настоящее время данные вопросы не урегулированы на законодательном уровне.

В случае если Трудовой кодекс Российской Федерации будет дополнен нормами подобного рода на локальном уровне, работодателю останется только утвердить состав членов производственного совета (для каждой организации он будет свой), а также некоторые особенности, которые присущи организации.

При этом, как и всякий локальный нормативный акт, он не вправе будет противоречить нормам, обладающим большей юридической силой.

4. Закон наделяет производственные советы довольно узким кругом полномочий.

К ним относятся подготовка предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников.

Данное обстоятельство обусловлено существованием профсоюзного представительства и органов, участвующих в управлении организацией.

Так, Гражданским кодексом российской Федерации предусматривается, что юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие от его имени соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительными документами.

К таковым органам могут быть отнесены общее собрание участников общества, совет директоров (наблюдательный совет).

Следовательно, в силу специфики правосубъектности юридических лиц, производственный совет не вправе решать вопросы, относящиеся к полномочиям органов управления.

При регулировании вопроса о компетенции ключевое значение имеет разграничение полномочий между производственным советом и профсоюзом.

Трудовое законодательство исключает дублирование полномочий профсоюзов производственными советами. Но вместе с тем ряд авторов трактуют появление нового представителя работников в качестве субъекта, способного заменить профсоюзное представительство.

Создание нового органа не должно строиться на принципе конкуренции и вытеснении одного органа другим. Также нельзя забывать, что наряду с данными представителями в организации могут быть созданы и другие.

Полагаем, что отношения производственного совета и профсоюза должны строиться на основе сотрудничества.

Поэтому во избежание коллизий следует четко закрепить полномочия производственного совета на законодательном уровне, оставив работодателю возможность принимать локальные нормативные акты в указанной сфере.

5. Организационные основы деятельности.

Решение организационных основ деятельности производственных советов делегировано работодателю, что тоже представляется не совсем верным.

Необходимо закрепить норму, которая бы предусматривала обязанность работодателя создавать условия для осуществления деятельности производственных советов.

Так нерешенными остаются вопросы относительно материальных гарантий деятельности производственного совета, специальных гарантий в связи с членством в органе представительства.

6. Предоставление информации производственным советам.

Отдельного внимания заслуживает вопрос о предоставлении информации действующему производственному совету. Поскольку решения последнего касаются в основном экономических вопросов жизни предприятия, то работодатель должен быть готов к её раскрытию.

Представляется целесообразным закрепить право производственных советов беспрепятственно получать необходимую информацию. Иначе теряется смысл данных отношений.

Например, в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.

Поскольку в данном аспекте также наблюдается пробел, то работодатель обладает вполне законным правом не предоставить требующуюся информацию. Как следствие деятельность производственного совета блокируется и он становится номинальным органом в организации.

7. Результаты деятельности производственных советов.

Законом не определено, в какой форме должны быть приняты и оформлены предложения, вносимые производственным советом. Лишь указывается, что работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственных советов и об их реализации.

В настоящее время из приведенной нормы следует, что работодатель обладает правом принять внесенные предложения либо оставить их без внимания.

Следовательно, работодатель в настоящее время может просто отклонить предложения работников и последние не имеют никаких инструментов защиты для свои прав.

На наш взгляд оформление подобного рода предложений должно осуществляться в форме соглашения, подписанного сторонами трудовых отношений.

8. Процедура обжалования действий (бездействия) работодателя.

Право производственных советов на обжалование решений работодателя нормативно не закреплено, что по нашему мнению, приводит к умалению прав производственных советов.

В данной ситуации следует закрепить нормы по аналогии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, которая предусматривает право выборного органа первичной профсоюзной организации обжаловать локальный нормативный акт в государственную инспекцию труда или в суд.

9. Вопросы ответственности.

Вопросы ответственности в ходе функционирования деятельности производственного совета никоим образом не находят отражения в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Одними из принципов социального партнерства являются обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений и ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Статьей 54 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено, что представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Отказ работника от участия в производственном совете, не может предусматривать какой – либо вид юридической ответственности, поскольку основан на принципе добровольности.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Ранее отмечалось, что в ходе функционирования деятельности производственного совета не закреплена обязанность работодателя

предоставлять информацию о деятельности организации (например, об ее экономических показателях).

Думается, что необходимо закрепить данную обязанность и как следствие ответственность за непредоставление информации. В противном случае теряется смысл данных отношений, они становятся номинальными.

За невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением также предусмотрен штраф в размере и порядке, установленным федеральным законом⁵².

Применительно к производственным советам закрепление подобной нормы представляется достаточно спорным.

Неясность вызвана тем, что законодатель не предусмотрел каким актом будут оформляться решения производственного совета.

Представляется, что эти решения должны оформляться соглашением, заключаемым между работодателем (его представителем) и производственным советом. Процедура заключения соглашения также должна быть четко регламентирована.

Тогда в самом соглашении следует предусмотреть принцип исполнения принятых обязательств.

Однако закрепление подобного правила может привести к тому, что работодатель как субъект, обладающий полномочиями по созданию производственного совета, откажется от такого органа в организации, что приведет к тому, что в Трудовом кодексе Российской Федерации будет еще одна «мертвая норма».

Во избежание такой ситуации следует обеспечить баланс интересов сторон трудовых отношений. Достичь этого поможет детальное правовое регулирование данных отношений.

В качестве заключения обратим внимание на то, что работодатель, безусловно, является самостоятельным хозяйствующим субъектом. Если все-

⁵² Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 30.12.2001г. №195-ФЗ // Сайт справочно-правовой системы Гарант [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/12125267/paragraph/81055786:1>. (дата обращения 07.06.2016г.).

таки им принимается решение о создании совещательного органа, то должен быть предусмотрен реальный механизм взаимодействия, в том числе, и в случае возникновения спорных ситуаций.

Несомненно, положительным моментом выступает то, что законодателем предпринята попытка поиска новых путей взаимодействия между субъектами трудовых отношений, но, несмотря на произошедшие изменения, требуется более четкая регламентация процесса построения эффективного диалога между работодателем и создаваемыми им производственными советами.

На наш взгляд, более детальное правовое регулирование должно осуществляться на централизованном уровне с возможностью конкретизации на уровне отдельного работодателя.

Библиографический список

Нормативно-правовые акты и документальные материалы

1. Декларация Международной Организации Труда о целях и задачах Международной организации труда, принята в Филадельфии 10.05.1994 // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=7904>. (дата обращения 06.05.2015г.)
2. О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия: рекомендация Международной организации труда №94 // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=5152>. (дата обращения 01.02.2015г.).
3. О связях между администрацией и трудящимися на предприятии: Рекомендация международной организации труда №129 // // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=16227>. (дата обращения 01.02.2015г.).
4. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (ред. 05.02.2014) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.
5. Гражданский Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 30.11.1994г. №51-ФЗ // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <http://www.consultant.ru/popular/gkrf1/>. (дата обращения 01.02.2015г.).

6. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 30.12.2001г. №195-ФЗ // Сайт справочно-правовой системы Гарант [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/12125267/paragraph/81055786:1>. (дата обращения 07.06.2016г.).

7. Трудовой Кодекс РФ: федеральный закон от 30.12.2001г. №-197 ФЗ (в ред. от 31.12.2014г.) // Сайт справочно-правовой системы Гарант [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: http://base.garant.ru/12125268/1/#block_100000. (дата обращения 01.02.2015г.).

8. Об акционерных обществах: Федеральный закон РФ от 26.12.1995г. № 208-ФЗ // Российская газета. – 1996г.

9. Об обществах с ограниченной ответственностью: Федеральный закон РФ от 08.02.1998г. №14-ФЗ // Российская газета. – 1998г.

10. Об образовании: Федеральный закон РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ // Сайт справочно-правовой системы Гарант [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/70291362/paragraph/1:4> (дата обращения 07.06.2016г.).

11. О профессиональных союзах: Федеральный закон РФ от 12.01.1996г. № 10-ФЗ // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172580/. (дата обращения 01.02.2015г.).

12. Кодекс законов о труде: Закон РСФСР от 09.12.1971г. // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: http://consultant.ru/popular/kzot/54_16.html#p1785. (дата обращения 06.05.2015г.).

13. Кодекс законов о труде: Закон РСФСР от 09.11.1922г. // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL:

<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=7696>. (дата обращения 07.05.2016г.)

14. О государственном предприятии (объединении): Закон СССР от 30.06.1987г. // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=886;fld=134;dst=100350;rnd=0.9640521423425525>. (дата обращения 01.02.2015г.).

15. О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями: Закон СССР от 17.06.1983г. №9500-Х // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=439>. (дата обращения 06.05.2015г.).

16. Об утверждении основ законодательства союза ССР и союзных республик о труде: Закон СССР от 15 июля 1970г. №2-VIII // Сайт справочно-правовой системы Консультант-Плюс [Электр. ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=2744>. (дата обращения 06.05.2015г.).

17. Устав Алтайского Государственного Университета: утвержден Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 21.04.2016 №457 :[Электронный ресурс] Устав АлтГУ – Заглавие с экрана. – URL: <http://www.asu.ru/files/documents/00001011.pdf>. (дата обращения 07.06.2016г.)

Специальная литература

1. Богданов, А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука / А.А. Богданов. - М.: Экономика.- 1989. -150 с.

2. Бондаренко, Э. Н. Трудовое право: учебник / Э. Н. Бондаренко. – М.: Норма - 2006. -254 с.
3. В.Г. Сойфер Трудовой коллектив и его производственный совет как субъекты трудового права / В.Г. Сойфер // Законодательство и экономика. – 2005. - №8. С. 18-20.
4. Гастев, А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. / А.К. Гастев. – М.: Либроком - 2011. С. 14-20.
5. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин. - М. 1998. - 285 с.
6. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник / К.Н. Гусов. — М.: Проспект, 2004. -356 с.
7. Драчук, М.А. Понятие и виды труда в организации юридического механизма управления трудом /М.А. Драчук // Вестник Омского университета. – 2012. - №3. С. 8-11.
8. Зайкин, А.Д. Российское трудовое право: Учебник для вузов / Отв. ред. А.Д. Зайкин. - М.: 1998. - 268 с.
9. Каган, М. С. Человеческая деятельность / М. С. Каган - М.- 1974.- 351с.
10. Кашанина Т.В., Сударькова Е.А. Акционерное право: Практический курс / Т.В. Кашанина. - М.: 1997. - 132 с.
11. Киселев, И. Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование: учеб. Пособие / И.Я.Киселев - М.: Норма-Инфра. - 2003. – 148с.
12. Киселев, И. Я. Трудовое право России: учебное пособие / И.Я. Киселев – М. – 2001. – 486 с.
13. Козлова, Н.В. Гражданско-правовой статус органов юридических лиц / Н.В. Козлова // Хозяйство и право. - 2004. - №8. – С. 5-18.
14. Кокин, Ю. П. Экономика труда. Учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. / Ю.П. Кокин — М.: Магистр, 2010. – 124 с.
15. Куренной, А.М. Трудовое право России: Учебник / под ред. А.М. Куренного - М.: 2004. – 398 с.

16. Лаптев В.В. Акционерное право: учебник / В.В. Лаптев - М.:1999 – 365 с.
17. Лушников, А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права / А. М. Лушников - М.: Статут, 2000. - 587 с.
18. Лушников, А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник // А.М. Лушников, Лушникова М.В. - М., Статут. - 2009г. -495 с.
19. Лушникова, М.В. Государство, работники, работодатели: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно – правовое исследование) / М.В. Лушникова – Ярославль, 1997.- 621 с.
20. Лютов, Н. Л. Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав / Н.Л. Лютов // Журнал Российского права. – 2014. - №5. – С. 15-20.
21. Маврин, С.П., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: учебник / С. П. Маврин - М.: Норма, 2007. – 420 с.
22. Пашков, А.С. Правовое регулирование труда в развитом социалистическом обществе / А.С. Пашков - Л., 1984. – 172 с.
23. Принципы научного менеджмента: статья [Электронный ресурс] / Ф. У. Тэйлор. – Заглавие с экрана. –URL: <http://scgovern.org/principy-nauchnogo-menedzhmenta-frederika-uinslou-tejllora-1856-1915/>. (дата обращения 06.05.2015г.)
24. Скобелкин, В.Н. Трудовые правоотношения / В.Н. Скобелкин - М., 1990. – С. 52-54.
25. Сойфер, В. Г. К вопросу о представителях работников организации / В.Г. Сойфер // Законодательство и экономика. – 2006. - №6. – С. 13-26.
26. Сойфер, В. Г. Производственная функция трудового права / В.Г. Сойфер // Кадровик. Право для кадровика – 2011. - №4. – С. 15-23.
27. Сойфер, В. Г. Производственный совет работников организации как субъект трудового права / В.Г. Сойфер // Законодательство и экономика. – 2012. - №9. – С. 10-15.

28. Суханов, Е. А. Система юридических лиц / Е.А. Суханов // Советское государство и право. - 1991. - N 11. – 215 с.
29. Толкунова, В. Н. Трудовое право России : учебное пособие / под ред. В. Н. Толкуновой - М.: Юрист, 1995г. – 740 с.
30. Халин, С.М. Социология трудовых коллективов: Учебное пособие /С.М.Халин — Тюмень: Тюменский государственный университет - 2004. — 70 с.
31. Харитонов, Ю. С. Управление в гражданском праве: проблемы теории и практики / Ю.С. Харитонов - М.: Норма, 2011. – 189 с.
32. Чудинова, И. М. Социально – политические ценности современного российского общества: проблемы их обновления и усвоения / И.М. Чудинова // Социально – гуманитарные знания. – 2003. - №5. – С. 32-38.
33. Шершеневич, Г. Ф. Учебник торгового права / Г.Ф. Шершеневич - М., 1994. – 740 с.
34. Шиткина И.С. Корпоративное право: Учебник / Отв. ред. И.С. Шиткина. - М.: КНОРУС - 2011. - С.80.
35. Шиткина И.С. Локальное и внутренне нормотворчество в акционерном обществе / И.С. Шиткина // Налоги. - 2006. - №14.