

УДК 349.2

Основные проблемы реализации прав работников в организационно-управленческих отношениях

Слюсарев Дмитрий Сергеевич

Аспирант,
кафедра трудового права,
Академия труда и социальных отношений,
119454, Российская Федерация, Москва, ул. Лобачевского, 90;
e-mail: dmitry.slyusarev@gmail.com

Аннотация

В статье рассмотрены основные проблемные вопросы в области правового регулирования такого субъекта трудового права, как коллектив работников, определена его правосубъектность. Предложено внести поправки в трудовое законодательство касательно понятия трудового коллектива, а также механизма реализации его прав. Рассмотрены основные проблемы реализации права работников на получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим их интересы, а также обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию. Предлагается процедура проведения общих собраний коллектива работников по вопросам, затрагивающим интересы всех работников, а также собраний в отношении текущей деятельности работодателя. Рассмотрены вопросы необходимости возложения на работников обязанности по избранию представительного органа, а также целесообразности возвращения в трудовое законодательство такого органа, как совет трудового коллектива, а также вопрос касательно необходимости внедрения в российское законодательство производственных советов по германской модели. Предлагается детальный правовой механизм регулирования деятельности российских производственных советов, их прав, обязанностей и ответственности, а также корреспондирующих прав и обязанностей работодателя, представительного органа и коллектива работников.

Для цитирования в научных исследованиях

Слюсарев Д.С. Основные проблемы реализации прав работников в организационно-управленческих отношениях // Вопросы российского и международного права. 2018. Том 8. № 5А. С. 52-64.

Ключевые слова

Организационно-управленческие правоотношения, социальное партнерство, первичная профсоюзная организация, коллектив работников, представительный орган работников, совет трудового коллектива, производственный совет.

Введение

Отношения по участию работников в управлении производством, концепция коллективных трудовых правоотношений, а также трудовой коллектив как самостоятельный субъект трудового права стали предметом рассмотрения науки трудового права начиная с 1970-1980 гг. [Александров, 1972, 108-113, 174; Андреев, 1971, 37-38; Гинцбург, 1977; Иванов, Лившиц, 1982; Иванов, Лившиц, Орловский, 1978; Цепин, 1980]. Интерес к изучению данных проблем был вызван, прежде всего, возникновением концепций социалистического демократизма и коллективизма на производстве, общенародного государства, а также принятием Конституции СССР 7 октября 1977 г., согласно которой наряду с государством, партией, профсоюзами и другими общественными организациями на конституционном уровне было закреплено понятие *трудового коллектива*.

Несмотря на столь глубокую проработанность указанной тематики в советский период, некоторые нормы в отношении работников как коллективного субъекта трудового права требуют уточнения и дополнительного регулирования.

Проблемы реализации прав работников в организационно-управленческих отношениях и пути их решения

В первую очередь обращает на себя внимание факт отсутствия в российском трудовом законодательстве определения коллектива работников (трудового коллектива) несмотря на то, что фактически данный субъект в трудовом законодательстве присутствует: так, например, право непосредственного участия (т. е. помимо представителей) в управлении организацией установлено ст. 52 ТК РФ. Согласно ст. 399 ТК РФ, правом выдвижения требований к работодателю обладают как работники, так и их представители. Вместе с тем с практической точки зрения остается неопределенным, каким именно образом и в каком составе коллектив работников вправе принимать решение о созыве собрания (конференции), а также участвовать в управлении организацией и предъявлять требования работодателю.

Также является не совсем последовательным указание в ст. 23 ТК РФ на то, что работники и их представители вступают во взаимоотношения по социальному партнерству, однако уже в ст. 25 ТК РФ в качестве сторон социального партнерства указаны работники *в лице* своих представителей. Как представляется, законодатель следовало бы внести изменения в ст. 25 ТК РФ, указав, что сторонами социального партнерства являются как работники, так и их представители.

Также является целесообразным внесение в ТК РФ термина коллектива работников (трудового коллектива), каковое определение содержалось в Законе СССР от 17 июня 1983 г. «*О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями*», в котором трудовой коллектив определялся как *объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность в организации*.

В настоящий момент к правам работников как коллектива относятся, помимо указанного в ст. 399 ТК РФ права на *выдвижение требований* к работодателю, право на участие работников в управлении организацией, реализующееся посредством *получения* от работодателя *информации* по вопросам, непосредственно затрагивающим их интересы, а также *обсуждения* с работодателем *вопросов* о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию, а также иные формы, содержащиеся в иных федеральных законах, учредительных документах, коллективных договорах и соглашениях, а также локальных

нормативных актах организации (см. ст.ст. 21, 53 ТК РФ). Иные же права, указанные в ст. 53 ТК РФ в области управления организацией, такие как учет мнения, проведение консультаций и т. д., могут быть реализованы работниками исключительно в случае наличия в организации представительного органа. В случае же отсутствия такого органа работники фактически лишаются соответствующих прав.

Указанное положение вещей, при котором в случае отсутствия представительного органа работники фактически лишаются права реализовывать большую часть своих прав в сфере управления организацией, безусловно, отражается на уровне репрезентации работников в сфере управления организацией и на обеспеченности их прав в целом. С целью устранения указанного недостатка законодателю следовало бы внести в ст. 31 ТК РФ изменения, указав, что в случае отсутствия у работодателя первичной профсоюзной организации и отсутствия профсоюза, уполномоченного представлять интересы всех работников, работники *обязаны* на общем собрании (конференции) избрать иной представительный орган (представителя). При этом в случае, если такой иной представительный орган будет создан и в организации имеется первичная профсоюзная организация (несколько первичных профсоюзных организаций), не объединяющая 50% работников и не уполномоченная представлять интересы всех работников, то иной представительный орган и первичная профсоюзная организация создают единый представительный орган, действующий от имени всех работников. Разумеется, внесение в закон поправок, согласно которым работники будут обязаны сформировать представительный орган в случае отсутствия у работодателя первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех работников, может встретить некоторое непонимание как со стороны работодателей, так и со стороны работников.

Вместе с тем результаты исследований Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), а также «Левада-центра» [Роль институтов, www] позволяют сделать общий вывод о том, что роль профсоюзов (как и иных представительных органов работников) в защите прав трудящихся в РФ является незначительной и продолжает снижаться. Так, по данным опроса ВЦИОМ, лишь 24% опрошенных сообщили, что они являются членами профсоюза, 72% респондентов сообщили, что членами профсоюза не являются, при этом лишь 41% опрошенных знают о существовании в организации профсоюзной организации [Трудовые права россиян..., www].

К причинам отсутствия в организации представительных органов работников могут относиться неразвитое гражданское общество и отсутствие желания работников участвовать в управлении организацией, отсутствие осведомленности работников о наличии в организации представительного органа, опасение работников проявить инициативу по созданию представительного органа, недостаточная эффективность представительного органа в защите прав работников, общее недоверие к деятельности представительного органа. Вместе с тем, как представляется, для решения указанных выше проблем законодателю, а также профсоюзам следовало бы предпринять шаги по совершенствованию механизмов правового регулирования представительства, повышению уровня правовой культуры граждан, созданию эффективных средств защиты прав представителей работников, созданию условий для усиления независимого представительства.

Возложение на коллектив работников обязанности по принятию решения об избрании представительного органа, представляющего интересы всех работников организации, могло бы в целом позитивно отразиться на повышении уровня личной ответственности каждого работника, увеличению представленности мнения работников при принятии работодателем

решений, затрагивающих их интересы, а также на общем уровне авторитета представительства работников, что на современном этапе является наиболее актуальным.

По указанному выше вопросу также необходимо учитывать опыт применения Закона СССР от 17 июня 1983 г. № 9500-Х «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями». Как отмечается некоторыми авторами, указанный закон имел низкую эффективность, поскольку большинство полномочий трудового коллектива носили совещательный характер, что означало возможность игнорирования мнения трудового коллектива со стороны администрации. Также закон не предусматривал наличие постоянно действующего органа, обеспечивающего реализацию прав трудового коллектива [Лушникова, Лушников, 2006, 306].

В настоящий момент в ТК РФ отсутствуют общие нормы касательно процедуры принятия трудовым коллективом решений. Представляется, что процедура принятия решения, указанная в ч. 3 ст. 399 ТК РФ, подходит исключительно для решения таких глобальных вопросов, как коллективный трудовой спор или наделение представительного органа работников правом представлять интересы всех работников организации. Такая процедура может быть следующей: собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих, конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. Решение о созыве общего собрания или конференции работников может быть принято как представителями работников (в лице первичной профсоюзной организацией или иного представительного органа), так и простым большинством голосов работников. Решения по вопросам повестки дня утверждаются также большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции), и утверждаются протоколом общего собрания работников.

Вопросы, относящиеся к текущей деятельности работодателя (например, получение информации, обсуждение вопросов о работе организации), должны решаться на менее «масштабном» мероприятии. Так, законодателю следовало бы внести положение, согласно которому решения по вопросам, не отнесенным к полномочиям общего собрания работников, могут быть приняты на собрании работников, в состав которого входят, например, не менее 1/20 от общего числа работников организации, филиала, представительства, отдела, цеха или иного структурного подразделения работодателя. Таким образом, работники любого структурного подразделения могли бы участвовать и принимать соответствующие решения на собраниях по вопросам, требующим оперативного реагирования. Подобные собрания на сегодняшний день, безусловно, существуют, например, в виде планерок, летучек, иных производственных собраний. Однако инициаторами подобных мероприятий выступают, как правило, руководители структурных подразделений, целями таких собраний являются расстановка приоритетов работы и определение главных стратегических задач.

С целью реализации предоставленных коллективу работников прав на участие в управлении организацией законодателю необходимо предоставить работникам механизм реализации такого права, т. е. создать механизм, при котором работники по собственной инициативе имели бы реальную возможность собираться, например, для обсуждения с работодателем вопросов о работе организации и внесения предложений по ее совершенствованию. В противном случае содержащиеся в ст. 53 ТК РФ права являются нереализуемыми на практике.

Рассматривая установленные в ст. 53 ТК РФ права коллектива работников, следует обратить внимание на следующее. Указанной статьей закреплено право работников на получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников. Поскольку данное право предоставлено именно коллективу работников, то оно,

очевидно, является коллективным и, безусловно, информация по соответствующим вопросам должна затрагивать интересы всего коллектива работников. К таким вопросам могут относиться, например, вопросы проведения специальной оценки условий труда, введения неполного рабочего времени, пересмотра локальных нормативных актов и т. п.

Указанному праву, как и иным указанным в ст. 53 ТК РФ правам, корреспондирует содержащаяся в ст. 22 ТК РФ обязанность работодателя создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных формах. Вместе с тем формулировка «создавать условия» является достаточно нечеткой, поскольку законодатель не расшифровывает, какие именно условия должны быть созданы для реализации прав работников на участие в управлении организацией. Таким образом, слова в ст. 22 ТК РФ «создавать условия, обеспечивающие участие» необходимо заменить на «работодатель обязан обеспечить».

Кроме того, законодателю необходимо внести уточнение в ст. 53 ТК РФ о сроке предоставления соответствующей информации. Представляется, что законодателю, по аналогии со ст. 62 ТК РФ («по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику... копии документов, связанных с работой»), необходимо установить определенный срок предоставления такой информации. В противном случае ее предоставление может затягиваться на весьма продолжительные сроки.

В настоящий момент положение о предоставлении информации в отношении затрагивающих интересы работников вопросов является нереализованным также потому, что отсутствует механизм реализации данного права. Например, непонятно, каким именно образом, в каком составе коллектив работников должен запросить такую информацию. Очевидным является то, что норма ст. 53 ТК РФ сформулирована таким образом, что коллектив работников может запрашивать *любую информацию* по вопросам, затрагивающим его интересы. При этом представительному органу даже в случае, если он представляет интересы *всех работников*, почему-то согласно положениям этой же статьи можно получать информацию только по ограниченному числу вопросов (например, введение технологических изменений), что, безусловно, является абсурдным, поскольку работники уже осуществили передачу такому органу полномочий на представление своих *интересов по всем вопросам, затрагивающим их интересы*.

Таким образом, с целью «воскрешения» нормы о праве коллектива работников на получение информации по затрагивающим его интересы вопросам законодателю необходимо уточнить ч. 2 ст. 53 ТК РФ, указав, что такой ограниченный перечень информации предоставляется представительному органу, который не уполномочен представлять интересы всех работников организации. Представительный орган, уполномоченный представлять интересы всех работников, безусловно, имеет право на получение любой информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников. Однако до сих пор остается непонятным, каким образом указанное право на получение информации может быть реализовано коллективом работников в случае отсутствия представительного органа. Как было указано выше, законодателю следует четко сформулировать формы организации коллектива работников, позволяющие реализовать предоставленные ему права в управлении организацией.

Право коллектива работников на обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию в настоящий момент частично реализуется в рамках производственных совещаний. Вместе с тем, как неоднократно отмечалось многими исследователями, указанное право до сих пор остается необеспеченным. Даже если соответствующее предложение будет работниками внесено, на работодателя не возложена обязанность по предоставлению какого-либо ответа на такое предложение. Таким образом,

законодателю следует возложить обязанность на работодателя по предоставлению ответа коллективу работников в отношении внесенных ими в ходе собрания предложений, а также установить срок для дачи соответствующего ответа.

Принимая во внимание сказанное выше, работники в качестве коллективного субъекта трудового права обладают *всеми признаками самостоятельного субъекта*. К таким признакам можно отнести наличие общих прав и обязанностей, осуществление трудовой деятельности в рамках одной организации, подчинение общим органам управления, наличие собственных форм организации в виде общего собрания, а также общих правил и дисциплины труда. К дополнительным признакам могут относиться возможность избрать представительный орган, наличие общих целей и социально-трудовых интересов.

Вместе с тем коллектив работников (трудовой коллектив), являясь субъектом непосредственной демократии, в отличие от, например, первичной профсоюзной организации, осуществляющей преимущественно представительскую и защитную функции в социально-трудовых отношениях, является субъектом, осуществляющим преимущественно полномочия в сфере управления и организации труда, совершенствования его форм и условий, а также иных вопросов, непосредственно не отнесенных к компетенции профсоюзного представительства.

В настоящее время, по мнению некоторых авторов, существует необходимость в реанимации такого органа трудового коллектива, как *совет трудового коллектива*, появившегося в советском трудовом законодательстве в начале 1970-х гг. и полностью закрепившего свой правовой статус сначала в Законе СССР от 30 июня 1987 г. «*О государственном предприятии (объединении)*», а затем в главе XV-А КЗоТа РСФСР 1971 г. Следует отметить, что действующее законодательство предусматривает возможность создания иного представительного органа (представителя) работников в случаях, когда работники не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников и не уполномочена представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне (таким органом, как представляется, может быть в том числе совет трудового коллектива). Такой механизм, во-первых, предоставляет работникам право самостоятельного выбора необходимой формы иного представительного органа, во-вторых, решает проблему конкуренции между первичной профсоюзной организацией и иным представительным органом работников.

В связи с этим также следует упомянуть Закон «О государственном предприятии», полностью воплотивший теорию самоуправления трудового коллектива. Согласно данному закону, решения трудового коллектива в лице его совета являлись обязательными для администрации, в случае возникновения разногласий между СТК и администрацией соответствующий вопрос решался на конференции трудового коллектива, что фактически приводило к образованию на предприятии двух органов управления в лице администрации и СТК и являлось причиной возникновения множества конфликтов в сфере управления. Кроме того, СТК также зачастую вмешивался в деятельность профсоюзов и сферу их компетенции, что, в свою очередь, являлось причиной возникновения разногласий уже в социальной сфере. Как отмечают авторы, теория самоуправления трудового коллектива была дискредитирована, поскольку передача всей полноты власти трудовому коллективу являлась такой же крайностью, как и полное отсутствие у трудового коллектива каких-либо существенных полномочий по Закону о трудовых коллективах [Там же, 307]. Таким образом, задачами законодателя на современном этапе являются нахождение баланса и создание механизма, который на взаимовыгодных условиях позволит гармонично взаимодействовать сторонам в рамках

социального партнерства, а также будет способствовать уменьшению напряженности в отношениях между коллективом работников и работодателем.

Также некоторыми авторами неоднократно высказывалась точка зрения о необходимости создания в российском трудовом праве такого органа трудового коллектива, как производственный совет, который посредством разделения полномочий может успешно сосуществовать с первичными профсоюзными организациями [Герасимова, 2013; Лютов, 2014]. При этом в качестве модели успешного сосуществования производственных советов и профсоюзов приводится опыт Германии, где производственные советы работников начали свое существование еще со времен Веймарской Республики. Следует также отметить, что производственные советы Германии действуют на уровне организации, в то время как профсоюзы, как правило, ведут коллективные переговоры с объединениями работодателей на более высоких уровнях социального партнерства, полномочия производственных советов и профсоюзов четко очерчены. Таким образом, производственные советы Германии в своей деятельности в основном не пересекаются на уровне организации с профсоюзами, действующими на уровне крупных отраслевых объединений.

Внедрение же на уровне организации в российскую систему социального партнерства производственных советов по германскому образцу может иметь как положительные, так и отрицательные последствия. К положительным сторонам, вероятно, следовало бы отнести то, что производственный совет по германской модели мог бы стать представительным органом нового типа, который мог бы организовывать в компании площадку для продуктивного обмена мнениями и обсуждения текущих вопросов жизни компании. К таким вопросам могли бы относиться, например, вопросы эффективности управления, организации работы офиса, определения необходимости проведения внутрикорпоративных тренингов, совершенствования методов и приемов работы с клиентами, необходимости внедрения нового программного обеспечения и оборудования, обсуждения недостатков работы структурных подразделений и бизнес-процессов в организации, участия коллектива работников в спортивных и благотворительных мероприятиях. Очевидно, что все эти вопросы в большей степени относятся к текущей деятельности организации на уровне взаимного сотрудничества и заинтересованности обеих сторон в их разрешении и обсуждении, в то время как профсоюзы осуществляют преимущественно представительскую и защитную функции во взаимоотношениях с работодателем, что в определенной степени ставит их в конфронтацию по отношению к руководству компании. При этом возникает закономерный вопрос о том, следует ли наделять производственный совет по указанным выше вопросам правом решающего голоса. Ответ на данный вопрос представляется достаточно сложным, поскольку, во-первых, предоставление производственному совету подобных прав фактически означало бы предоставление прав органа управления юридического лица, что, вероятно, приведет к возникновению конфликтных ситуаций, во-вторых, передача подобных прав может негативно отразиться на финансовом положении организации, поскольку в конечном счете организация всегда стремится к сокращению расходов, в то время как работники (в лице производственных советов), наоборот, будут стремиться к увеличению таких расходов. Вероятно, в данном вопросе следовало бы найти золотую середину, наделив производственные советы, например, правом голоса по части вопросов, имеющих наиболее существенное значение для жизни коллектива работников. При этом решения по финансово-экономическим вопросам (таким, например, как покупка нового оборудования, предоставление работникам дополнительного медицинского страхования, направление работников на дорогостоящие курсы повышения квалификации) следовало бы оставить в компетенции работодателя.

Создавая подобный орган, законодателю пришлось бы решить вопрос о его наделении полномочиями представительства работников по перечисленным в ТК РФ вопросам (например, учет мнения при установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем). Наделение производственного совета такими полномочиями, по сути, означало бы создание обычного представительного органа, возможность создания которого в настоящий момент предусмотрена ст.ст. 29, 31, 37 ТК РФ. При этом ни о каком представителе «нового типа» и свободной площадке для обмена мнениями в данном случае речь не идет, поскольку, во-первых, данный орган фактически будет выполнять функцию первичной профсоюзной организации и в случае наличия в организации профсоюза может приводить к созданию конфликтных ситуаций на уровне социального партнерства, как это было с СТК в советское время, во-вторых, как показывает практика, работодатель едва ли будет стремиться налаживать взаимовыгодное сотрудничество с подобным органом.

Заключение

Таким образом, как представляется, законодатель, внося Федеральным законом от 7 мая 2013 г. № 95-ФЗ изменения в ст. 22 ТК РФ и предусмотрев возможность создания совета в качестве совещательного органа работодателя, пошел по правильному пути. Вместе с тем, как показывает практика, создание подобного органа не получило широкого распространения и не выполнило той задачи, которая была поставлена в Указе Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», согласно которому Правительству РФ поручалось в целях расширения участия работников в управлении организациями разработать комплекс мероприятий по развитию институтов самоуправления.

Причин отсутствия интереса как со стороны работников, так и со стороны работодателей к созданию производственного совета, предусмотренного ТК РФ, может быть несколько. В первую очередь к таким причинам можно отнести непроработанность механизма реализации данного права.

Создание производственного совета является правом, а не обязанностью работодателя. Представляется, что цель расширения участия работников в управлении организацией может быть достигнута только в том случае, если на работодателя будет возложена обязанность по созданию производственного совета, что, как следствие, будет способствовать расширению участия коллектива работников в управлении организацией.

Таким образом, необходимо внедрить в ТК РФ механизм, при котором указанная выше проблема могла бы быть решена. Целесообразно обязать работодателя инициировать проведение выборов членов производственного совета и наделить работников правом в любое время предложить работодателю создать производственный совет. Правом инициативы по созданию производственного совета следует наделить любого работника организации. Работодатель обязан сам (или в любое время по инициативе любого из работников) предложить коллективу работников проголосовать за тех работников, которые, по их мнению, могут стать членами производственного совета. Голосование может быть проведено посредством корпоративной электронной почты или бюллетеней. Результаты голосования оформляются протоколом, в котором отображается количество голосов, отданных за каждого кандидата (с приложением бюллетеней или ответов по электронной почте). Кандидаты, набравшие наибольшее количество голосов, считаются выдвинутыми в члены производственного совета. После утверждения итогов голосования работодатель в письменной форме должен предложить кандидатам, набравшим наибольшее количество голосов, стать членами производственного

совета или отказаться от членства. В случае отказа работодатель должен предложить участие в производственном совете следующему кандидату, набравшему наибольшее количество голосов.

Также важно установить право работников голосовать за любое количество работников, в том числе выдвигать собственную кандидатуру. В этом случае работники, которые хоть и не набрали наибольшее количество голосов, но пожелали участвовать в работе совета, смогут войти в его состав в случае, если кандидаты, набравшие наибольшее количество голосов, откажутся от участия в совете.

Также рационально не обуславливать создание и функционирование производственного совета наличием минимального количества членов. Таким образом, даже если один из кандидатов будет согласен стать членом производственного совета, такой совет будет создан, а в случае увольнения одного из членов производственного совета совет продолжит функционировать (если, конечно, в него входило более одного члена). Максимальное количество членов производственного совета должно определяться работодателем исходя из структуры организации.

Переизбрание членов производственного совета может происходить каждые четыре года, а внеочередные выборы (в случае, например, увольнения одного из членов совета) – не позднее трех месяцев после выбытия такого члена из состава совета путем проведения процедуры, аналогичной процедуре выборов членов производственного совета.

Следует также установить, что в качестве членов производственного совета не могут выступать руководитель организации, а также его заместители.

Что касается работы производственного совета, то совет может собираться не реже, чем каждые три месяца на очередных собраниях; внеочередное собрание может быть созвано как по инициативе самих членов совета, так и по инициативе коллектива работников, их представителей и работодателя. При этом важно установить право производственного совета проводить собрания в помещениях работодателя в любое удобное для совета время, в том числе и в рабочее время без потери в заработной плате. Порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем может определяться утверждаемым советом регламентом.

Для успешного функционирования производственного совета необходимо четко определить права, обязанности, а также уровень ответственности как самого совета, так и работодателя, а также коллектива работников и их представителей.

Очевидно, что ТК РФ необходимо дополнить положением, аналогичным ст.ст. 21-22 ТК РФ, однако уже в отношении производственного совета. Необходимо предусмотреть, что производственный совет имеет право на: 1) получение от работодателя и работников информации, относящейся к производственной деятельности, организации труда, повышению его производительности и квалификации работников; 2) проведение собраний производственного совета в любое удобное для него время; 3) сохранение заработной платы на время участия в работе производственного совета; 4) приглашение для участия в заседаниях производственного совета работников организации; 5) получение у работников и работодателя разъяснения по вопросам, отнесенным к их компетенции; 6) использование помещений и оборудования работодателя для целей работы производственного совета; 7) внесение в адрес работодателя предложений, а также предоставление информации касательно деятельности организации и ее работников; 8) получение от работодателя отчетов касательно принятых решений; 9) определение структуры производственного совета; 10) определение процедуры голосования по вопросам повестки дня; 11) рассмотрение вопросов, относящихся к конфиденциальной информации или иной охраняемой законом тайне, в режиме закрытого собрания производственного совета.

К обязанностям производственного совета можно отнести следующие: 1) отчитываться о работе производственного совета перед работниками и работодателем; 2) рассматривать любые предложения и проводить консультации с работодателем и работниками касательно компетенции производственного совета; 3) предоставлять ответы в отношении направленных в адрес производственного совета предложений; 4) сохранять конфиденциальность в отношении предоставленной работниками и работодателем информации; 5) участвовать в работе заседаний производственного совета; 6) уведомлять работодателя и работников о проведении собрания производственного совета; 7) допускать работодателя к работе собрания производственного совета; 8) оформлять результаты работы производственного совета протоколом собрания производственного совета, содержащим повестку дня и принятые решения; 9) предоставлять работодателю протокол собрания производственного совета, оформленный по результатам каждого заседания; 10) не рассматривать вопросы, решение которых отнесено к компетенции профессиональных союзов, первичной профсоюзной организации, а также иного представительного органа (представителя) работников; 11) не принимать решения, которые ухудшают положение работников по сравнению с нормами трудового законодательства, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

В качестве мер ответственности следует предусмотреть дисциплинарную и материальную ответственность членов производственного совета за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной, персональных данных другого работника и иной), а также иной конфиденциальной информации, ставшей им известной в связи с исполнением обязанностей членов производственного совета.

Вопросы, решение которых отнесено к компетенции профессиональных союзов, первичной профсоюзной организации, а также иного представительного органа (представителя) работников, не могут быть отнесены к полномочиям производственного совета.

В отношении обязанностей работодателя ст. 22 ТК РФ (или иную вновь созданную статью, главу) следует дополнить следующими: 1) в случае отсутствия в организации производственного совета инициировать процедуру избрания производственного совета и оформить результаты принятого работниками решения соответствующим протоколом; 2) в случае отсутствия в организации производственного совета принять заявление работника (группы работников) о создании производственного совета и организовать создание производственного совета; 3) предоставлять в течение трех рабочих дней по запросу производственного совета информацию, относящуюся к производственной деятельности и организации труда работодателя, повышению производительности труда и квалификации работников; 4) не позднее месячного срока после получения протокола собрания производственного совета предоставить отчет по принятым производственным собранием решениям; 5) по требованию производственного совета участвовать в работе собрания производственного совета; 6) создавать условия для работы собраний производственного совета; 7) предоставлять в распоряжение производственного совета необходимые помещения и оборудование; 8) освобождать приглашенных для участия в работе производственного совета работников от исполнения должностных обязанностей с сохранением заработной платы; 9) не препятствовать работе производственного совета; 10) привлекать должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности в случае установления факта нарушения прав производственного совета.

К правам работодателя в отношении производственного совета можно отнести следующие: 1) участвовать в работе собрания производственного совета; 2) вносить предложения в повестку дня производственного совета; 3) проводить консультации с членами производственного совета; 4) предоставлять членам производственного совета дополнительные гарантии и

компенсации в связи с их деятельностью (в частности возмещение расходов, связанных с деятельностью производственного совета); 5) получать отчеты о работе собраний производственного совета; 6) созывать внеочередные собрания производственного совета; 7) привлекать к работе производственного совета экспертов и консультантов.

В качестве мер ответственности необходимо предусмотреть возможность привлечения должностных лиц, нарушающих права производственного совета, к дисциплинарной ответственности, дополнив ст. 195 ТК РФ положением о том, что работодатель обязан рассмотреть заявление производственного совета о нарушении его прав соответствующими должностными лицами и в случае установления такого факта применить дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

К правам первичной профсоюзной организации, иного представительного органа (представителя) работников следует отнести следующие: 1) участвовать в работе собрания производственного совета; 2) вносить предложения в повестку дня производственного совета; 3) проводить консультации с членами производственного совета. В качестве обязанностей первичной профсоюзной организации, иного представительного органа (представителя) можно указать следующие: 1) предоставлять в течение трех рабочих дней по запросу производственного совета информацию, относящуюся к своей компетенции; 2) по требованию производственного совета участвовать в работе собрания производственного совета; 3) не препятствовать работе производственного совета по вопросам его компетенции.

К правам работников следовало бы отнести следующие: 1) в случае отсутствия в организации производственного совета в любое время направить работодателю заявление о его создании; 2) избирать и быть избранными в качестве членов производственного совета; 3) получать информацию (за исключением конфиденциальной) о деятельности производственного совета; 4) вносить предложения в повестку дня производственного совета; 5) проводить консультации с членами производственного совета. К обязанностям работников относятся следующие: 1) участвовать в избрании членов производственного совета; 2) в течение трех рабочих дней предоставлять производственному совету информацию, относящуюся к компетенции работников.

Безусловно, приведенный выше правовой механизм создания и функционирования производственного совета не претендует на универсальность, однако может быть использован законодателем в целях реального расширения участия работников в управлении организацией и развития института самоуправления.

Библиография

1. Александров Н.Г. (ред.) Советское трудовое право. М., 1972. 576 с.
2. Андреев В.С. (ред.) Советское трудовое право. М., 1971. 399 с.
3. Герасимова Е.С. Нужны ли производственные советы в России // Трудовое право. 2013. № 1. С. 105-120.
4. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977. 310 с.
5. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М.: Наука, 1982. 232 с.
6. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. 368 с.
7. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо, 2005. 608 с.
8. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. 940 с.
9. Лютов Н.Л. Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав // Журнал российского права. 2014. № 5. С. 95-104.
10. Роль институтов. URL: <https://www.levada.ru/2017/01/31/rol-institutov>
11. Трудовые права россиян: помогают ли профсоюзы их отстаивать? URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=2565>
12. Цепин А.И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих. М.: Наука, 1980. 278 с.

Key problems of the realisation of employees' rights in organisational and managerial relations

Dmitrii S. Slyusarev

Postgraduate,
Department of labour law,
Academy of Labour and Social Relations,
119454, 90 Lobachevskogo st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: dmitry.slyusarev@gmail.com

Abstract

The article considers the main problems in the legal regulation of a collective of employees, defines its legal capacity, proposes to amend labour legislation by introducing the concept of labour collective, as well as a mechanism for exercising its rights. It also considers the main problems in the realisation of the right of employees to receive information from their employer on issues directly affecting their interests, as well as discussion with their employer on the work of the organisation, making proposals for its improvement. The author proposes the procedure for holding general meetings of the collective of employees on issues affecting the interests of all employees, as well as meetings regarding the current activities of an employer. The article considers the issues regarding the necessity of assigning employees the responsibility to elect a representative body, as well as reasonability of returning such a body as the council of the labour collective to the labour legislation of Russia, points out that there is a need to introduce employee councils into Russian legislation and describes a legal mechanism for regulating the activities of such councils, their rights, duties and responsibilities, as well as corresponding rights and duties of employers, a representative body and a collective of employees.

For citation

Slyusarev D.S. (2018) Osnovnye problemy realizatsii prav rabotnikov v organizatsionno-upravlencheskikh otnosheniyakh [Key problems of the realisation of employees' rights in organisational and managerial relations]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 8 (5A), pp. 52-64.

Keywords

Organisational and managerial legal relations, social partnership, primary trade union organisation, collective of employees, representative body of employees, council of a labour collective, employee council.

References

1. Aleksandrov N.G. (ed.) (1972) *Sovetskoe trudovoe pravo* [Soviet labour law]. Moscow.
2. Andreev V.S. (ed.) (1971) *Sovetskoe trudovoe pravo* [Soviet labour law]. Moscow.
3. Gerasimova E.S. (2013) Nuzhny li proizvodstvennyye sovery v Rossii [Do we need employee councils in Russia?]. *Trudovoe pravo* [Labour law], 1, pp. 105-120.
4. Gintsburg L.Ya. (1977) *Sotsialisticheskoe trudovoe pravootnoshenie* [Socialist labour relations]. Moscow: Nauka Publ.
5. Ivanov S.A., Livshits R.Z. (1982) *Lichnost' v sovetskom trudovom prave* [Personality in Soviet labour law]. Moscow: Nauka Publ.

6. Ivanov S.A., Livshits R.Z., Orlovskii Yu.P. (1978) *Sovetskoe trudovoe pravo: voprosy teorii* [Soviet labour law: theoretical issues]. Moscow: Nauka Publ.
7. Kiselev I.Ya. (2005) *Trudovoe pravo Rossii i zarubezhnykh stran. Mezhdunarodnye normy truda* [Labour law in Russia and foreign countries. International labour standards]. Moscow: Eksmo Publ.
8. Lushnikova M.V., Lushnikov A.M. (2006) *Ocherki teorii trudovogo prava* [An outline of the theory of labour law]. St. Petersburg: Yuridicheskii tsentr Press Publ.
9. Lyutov N.L. (2014) Proizvodstvennye sovety v Rossii: balans ekonomicheskikh i sotsial'nykh prav [Employee councils in Russia: the balance between economic and social rights]. *Zhurnal rossiiskogo prava* [Journal of Russian law], 5, pp. 95-104.
10. *Rol' institutov* [The role of institutions]. Available at: <https://www.levada.ru/2017/01/31/rol-institutov> [Accessed 21/04/18].
11. *Trudovye prava rossiyan: pomagayut li profsoyuzy ikh otstaivat'?* [Labour rights of the Russians: do trade unions help to defend them?] Available at: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=2565> [Accessed 21/04/18].
12. Tsepin A.I. (1980) *Profsoyuzy i trudovye prava rabochikh i sluzhashchikh* [Trade unions and labour rights of workers and employees]. Moscow: Nauka Publ.