

## О НЕКОТОРЫХ ПОДХОДАХ К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ ЦИВИЛИЗОВАННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В РОССИИ

Рассматривается проект федерального закона «О трудовых коллективах РФ».

В начале 2010 г. прошел I Съезд представителей трудовых коллективов России. Собравшиеся на Съезд в Подмоскovie со всей России люди труда – от рабочего до ученого – вынесли на обсуждение похожие проблемы: остановившиеся заводы и фабрики, невозделанные и заброшенные поля, нарушения трудовых и общечеловеческих прав... Они обращались к общественности и призывали к помощи. Одним из направлений возможной помощи представители трудового класса считают необходимым законодательное закрепление прав трудового коллектива. Причем, сегодня в трудовом законодательстве (2) даже нет официального понятия «трудовой коллектив», хотя в Актах международного права предусмотрена свобода ассоциаций, союзов для трудящихся и защита права на их организацию (1).

Например, в Германии функционирует одна из самых прогрессивных форм интеграции рабочих в состав управления. Суть ее в том, что устанавливается равное представительство членов рабочих коллективов и акционеров в Правлениях национальных производственных фирм (4).

Участие в управлении производством – это опора на опыт и здравый смысл рабочих и крестьян, мастеров, инженеров-практиков, а не чиновников от администрации предприятия, заботящихся только о прибылях владельцев.

Более 10 лет назад КППРФ внесла на рассмотрение Госдумы проект федерального закона «О трудовых коллективах РФ». Над ним работали несколько инициативных групп под руководством известных юристов страны. Законопроект прошел первое чтение, а затем как-будто канул в Лету.

На указанном Съезде делегаты призывали все здравые силы добиться принятия данного закона, преодолев сопротивление нынешнего большинства в Госдуме. Что же предусматривает существующий законопроект?

Законопроект определяет статус трудовых коллективов организаций (предприятий, учреждений, товариществ, обществ, кооперативов) различных форм собственности, правовые основы самоуправления трудовых коллективов, их взаимоотношения с органами управления (3).

Предполагается, что трудовой коллектив организации составляют все физические лица, участвующие своим трудом в ее деятельности на основе трудового договора, являющиеся социальной общностью, которая объединяет всех работников и состоит из групп, объединенных общими интересами по месту работы, независимо от того, являются ли они акционерами, членами кооператива или товарищества, арендаторами или собственниками имущества организации. Следует отметить, что состав трудового коллектива – это достаточно сложная проблема. Ее суть во включении (невключении) в этот состав управленческого звена. К примеру, мастера, бригадиры, начальники цехов и лабораторий, заместители директоров... Все они, включая может быть и директора, являются наемными работниками на основе трудового договора. Одновременно это – управленческое звено, представители работодателя.

Важной составной частью законопроекта является раздел о правах трудового коллектива. Правовая основа полномочий трудового коллектива вытекает из факта регистрации его в органах юстиции. Трудовой коллектив в случае возникновения угрозы для деятельности организации наделяется не только правом контроля, как в обычное время, но и правом совместного принятия решений с собственником, органами управления организации с целью вывода ее из состояния банкротства или предбанкротства.

Неоднозначным, конечно, является вопрос об установлении названных этапов. У разработчиков закона есть на этот счет разумные предложения о минимизировании влияния субъективно-психологического, человеческого фактора и установлении чисто цифровых параметров, которые автоматически запускали бы действие норм закона.

Например:

- снижение выпуска продукции  $> N$  единиц;
- снижение производительности труда  $> N$  %;
- задолженность по зарплате  $> T$  дней или  $N$  руб.;
- общая сумма долгов предприятия  $> N$  руб. и т.д. (4).

Как вариант предлагается, что при совокупности названных показателей, например, в течение двух месяцев в распоряжение трудового коллектива переходит доля акционерного капитала в размере  $X$  акций. Трудовой коллектив вправе ее продать или управлять ею для избежания банкротства.

Система органов трудового коллектива состоит из общих собраний (конференций) и постоянно действующих представительных органов. Члены органов управления, руководители подразделений не могут быть избраны в состав представительных органов. Роль представительного органа может по решению собрания исполнять профсоюзный орган. Используя советский опыт, представительными органами могут быть советы трудовых коллективов (СТК). В России есть примеры их возрождения, но пока без соответствующих юридических прав.

Трудовой коллектив на государственном или муниципальном предприятии обладает дополнительными правами в сравнении с правами на предприятиях других форм собственности. Например, утверждается в Уставе положение об условиях найма руководителя, принимают совместное решение об изменении структуры организации и т.п. (3).

Разногласия между представительным органом трудового коллектива и органом управления разрешаются на основе норм трудового законодательства о разрешении трудовых споров. Кроме того, предлагается возможность рассмотрения и в судебном порядке, что в настоящее время не предусмотрено для коллективных трудовых споров.

Разногласия между трудовым коллективом и профсоюзной организацией разрешаются общим собранием (конференцией) трудового коллектива.

Представляет интерес норма о том, что 1/3 делегатов конференции вправе вынести вопрос на референдум трудового коллектива.

Представительство интересов работников осуществляется представительным органом трудового коллектива путем переговоров с органами управления организации, а также участием в работе совета директоров (наблюдательного совета) на правах члена с правом голоса. В совете директоров представители трудового коллектива составляют не менее 1/3 от общего состава.

Трудовой коллектив в лице своих представителей:

- участвует в принятии решений и контроле за финансово-хозяйственной деятельностью организации;
- участвует в создании условий для эффективного использования имущества, его сохранности и реальной заинтересованности работников в результатах организации;
- проводит постоянное обучение работников механизмам управления собственностью;
- Участвует в совершенствовании системы управления (3).

Например, у разработчиков есть такой подход. Если годовой доход упал, скажем, на 5%, то все руководство должно перейти с модели «заплату себе сколько хочу» на модель «не имею права получать больше, допустим, 5 средних зарплат». Такой подход должен использоваться как минимум до тех пор, пока ситуация не вернется к докризисному состоянию (4).

Трудовой коллектив определяет организационно-правовую форму государственного или муниципального предприятия при приватизации, готовит совместно с учредителем ее план и программу (3).

Указанные полномочия совсем несопоставимы с формальными узаконенными сегодня Трудовым кодексом РФ правами работников на участие их в управлении организацией (ст.ст. 52-53 ТК РФ) (2).

Разве возможно говорить в настоящее время о каком-либо реальном участии работников в управлении организацией, если в докладе Уполномоченного по правам человека в РФ за 2009 г. отмечается такая ситуация: «бесправные работники опасаются обращаться с жалобами, а когда терпеть невозможно – перекрывают трассы, требуют приезда высших должностных лиц» (5).

В России случается массовая гибель работников в шахтах. Последний тому трагический пример – гибель 90 шахтеров. Расследование таких аварий зачастую приводит к выводам о том, что хозяева шахт не только не вкладывают средства в организацию требуемой техники безопасности, но и принуждают наемное руководство организаций отключать имеющиеся сигнализаторы повышенного давления горючих газов в шахтах. В итоге «легким испугом» отделяются наемные руководители, как и в последнем случае. Их снимают с должности. Неприкосновенными остаются главные виновники – хозяева-олигархи. Все это говорит об абсолютном бесправии не только отдельных работников, но и трудовых коллективов в целом, существование которых даже не признано юридически, т.е. фактически запрещено выражение коллективной мысли рабочих, их требований.

Рассмотренный закон необходим, чтобы остановить уничтожение экономики и деградацию социальной сферы со стороны олигархии, обезопасить условия труда, сделать цивилизованной его организацию и достойную оплату труда.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Конвенция МОТ № 87 1948 г. «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию».
2. Трудовой кодекс РФ (№ 90 – ФЗ от 30.06.2006 г.).
3. Проект Федерального закона «О трудовых коллективах РФ» // Экономическая и философская газета. 2010, № 2.
4. Проскурин А.П. Трудовые коллективы – трудный путь к себе // Экономическая и философская газета. 2010, № 5.
5. <http://www.ombudsmanrf.ru>

*А.В. СТРИКУНОВ, Л.И. СТРИКУНОВА*

### **ДИФФЕНЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Существенная дифференциация сельскохозяйственных предприятий Псковской области по их ресурсному потенциалу и эффективности его использования обусловила необходимость применения как различных технологических процессов, так и разных механизмов финансового оздоровления. Ранее было показано [1], что совокупность сельскохозяйственных предприятий Псковской области целесообразно классифицировать на шесть групп (таблица 1).