

КОЛЛЕКТИВНЫЕ СУБЪЕКТЫ В КАЧЕСТВЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ: ОПЫТ СТРАН СНГ

Нуштайкина К. В.

старший преподаватель кафедры социального права Уральского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 66, к. 608, kseniya.nushtaikina@uapa.ru

УДК 349.2
ББК 67.405.100

Цель. Рассмотрение правового статуса общего собрания работников в качестве коллективного субъекта работников, сравнение примеров законодательных актов стран СНГ.

Методы. Исследование базируется на сравнении норм законодательства по вопросам представителей работников, анализа примеров законодательного оформления.

Результаты и практическая значимость. Автором сделан вывод о значении общего собрания работников для деятельности организации при обсуждении актуальных вопросов, связанных с текущей деятельностью организации. Усиление полномочий, детализация правового статуса в нормах права общего собрания работников окажет влияние на развитие демократических основ в обществе. Данный коллективный субъект рассматривается автором как наиболее приемлемая форма участия работников в социальном партнерстве на небольших по численности организациях и возможности проведения общего собрания работников в любой организации.

Научная новизна. Наряду с известными субъектами трудовых отношений автор особо выделяет альтернативного представителя работников, как общее собрание работников. Предполагается, что такой представительный орган наиболее адаптирован для работодателей представителей малого бизнеса, в котором не сформированы профсоюзные организации.

Ключевые слова: коллективный субъект, социальное партнерство, общее собрание работников, альтернативный представитель работников.

COLLECTIVE ACTORS AS REPRESENTATIVES OF WORKERS IN A SOCIAL PARTNERSHIP: CIS COUNTRIES EXPERIENCE

Nushtaikina K. V.

Senior Lecturer, Social Law Department, the Urals Institute of Management – Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, (Russia), r. 608, 66 8 Marta str., Ekaterinburg, Russia, 620990, kseniya.nushtaikina@uapa.ru

Purpose. Consideration of legal status of a general meeting of employees as a collective subject of workers, comparing examples of legislation in CIS countries.

Methods. The study is based on a comparison of legislation on workers' representatives, analysis of examples of legislative registration.

Results and practical value. The author concludes on the importance of a general meeting of employees in an organization when discussing topical issues associated with the ongoing activities of the organization. Strengthening the authority, detailing the legal status in the law of the general meeting of workers will have an impact on the development of democracy in society. The collective entity is considered by the author as the most acceptable form of participation of employees in the social partnership in a small number of organizations and the possibility of holding the general meeting of employees in any organization.



Scientific novelty. Along with well-known actors in labor relations, the author emphasizes an alternative representative of workers as a general meeting of employees. It is expected that such a representative body of the most adapted for employers of small business, where trade union organizations are not formed.

Keywords: collective subject, social partnership, general meeting of employees, alternative representative of workers.

Современное развитие правового регулирования трудовых отношений в новых политических и социально-экономических реалиях связано с дальнейшим разрешением проблемных вопросов трудового права, в настоящее время мы можем наблюдать определенные тенденции к развитию договорного регулирования в социально-трудовых отношениях, поскольку социальное партнерство позволяет найти основания для наиболее эффективного взаимодействия на локальном уровне. Экономические преобразования в странах Содружества Независимых Государств (СНГ), связанные с переходом к рыночной экономике, привели к существенным изменениям в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством.

Опыт социально-трудовых отношений стран СНГ представляется наиболее интересным для рассмотрения по ряду причин, прежде всего в системе общего трудового законодательства, сложившегося во времена СССР, существующие единые теоретические подходы, продолжение взаимодействия на уровне транснациональных корпораций, определение единых терминологических аспектов нормативно правовых актов и сходность менталитета.

Интересы стран, входивших ранее в союз социалистических стран, исторически обусловлены сложившейся за многие годы системой производственно-экономических связей и сформировавшейся на этой основе взаимодополняемостью народнохозяйственных комплексов. Именно это стало основой интеграционных процессов стран, важнейшей составляющей которых является создание единого трудового пространства, призванного обеспечить равные права и гарантии всех граждан СНГ в области социально-трудовых отношений.

Единство стран СНГ проявляется также соблюдением единых международных норм, обязательных для участников, среди которых можно выделить: Конвенцию о правах и основных свободах человека от 26 мая 1995 г. [1], а также Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств-участников СНГ от 9 октября 1997 г. [2]. Особое место в которых уделяется вопросам социального диалога.

Социальное партнерство отличается своим специфическим составом и разнообразием субъектов. Кроме

основных субъектов трудовых отношений, таких как работник, работодатель, особого внимания заслуживают коллективные субъекты, например, объединения работодателей и работников. В большинстве нормативных актов стран СНГ имеет место один и тот же перечень субъектов [3] это и профессиональные союзы, и трудовой коллектив и возможность иных субъектов, однако в дальнейшем анализ норм трудового законодательства стран СНГ показывает, что в социально трудовые отношения вмешивается такой субъект как общее собрание работников.

Теория коллективного субъекта была разработана многими учеными в области трудового права [4], полагают, что общее собрание в современных условиях может быть рассмотрено в качестве коллективного субъекта трудовых отношений и отношений непосредственно связанных с трудовыми.

Общее собрание работников в качестве коллективного субъекта наделено определенным правовым статусом, содержание которого включает трудовую правосубъектность (обладание трудовой правоспособностью и дееспособностью). Правосубъектность есть социально-юридическое свойство лица, состоящее в государственном признании за ним в соответствии с потребностями общественного развития возможности участия в правоотношениях в роли носителя прав и обязанностей [5]. Одним из первых теорию коллектива как субъекта права представил профессор А. В. Венедиктов [6] в 1948 г.

Правосубъектность общего собрания работников как субъекта трудового права возникает в момент принятия на работу по крайней мере двух и более работников, которые в свою очередь могут проводить обсуждения и принимать определенные решения. Правоспособность общего собрания возможна в рамках любой организации в случае, если численность работников не позволяет реально провести общее собрание работников, по причине многочисленности, возможно избрание делегатов на общем собрании (конференции) работников, выбор представительного органа работников.

Права и обязанности общего собрания как элемент правового статуса имеют место в нормах трудового законодательства в настоящее время, причем законодатель отводит общему собранию работников исключительные права. В частности на общем собрании работников происходит определение представителей работников в состав комиссии по трудовым спорам



Нуштайкина К. В.

(ст. 384 Трудового кодекса РФ – далее ТК РФ [7]), избирается альтернативный представительный орган работников (ст. 31 ТК РФ), принимается решение об объявлении забастовки (ст. 410 ТК РФ). Вопросы, относимые законодательно к деятельности общего собрания, являются социально значимыми и играют значительную роль в реализации социального партнерства.

Аналогичные полномочия предусмотрены, например, в трудовом законодательстве Кыргызской Республики, работники, не входящие в состав профсоюза имеют возможность организовать на общем собрании работников иной представительный орган работников (статья 31 ТК КР [8]), например, ст. 19 Трудового законодательства Республики Узбекистан [9] законодатель говорит о трудовом коллективе и его совете.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан [10] (далее – ТК РК) в статье 12 особое внимание уделяется порядку учета мнения или согласования с представителями работников при издании актов работодателя. Перед изданием акта работодатель представляет его проект и обоснование по нему представителям работников. В соответствии со ст. 289 ТК РК предусмотрен порядок оформления и заявления требований работников. Требования работников по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений между работниками и работодателем, объединением работодателей формируются и утверждаются на общем собрании работников. Данный опыт представляется наиболее интересным, поскольку затрагивает формирование такого значимого института трудовых отношений как оплата труда и ее формирование.

Возможности общего собрания работников в представленных нормах имеют огромное значение для деятельности организации, обсуждая вопросы актуальные, связанные с текущей деятельностью организации.

Одним из видов гарантий, в качестве элемента правового статуса общего собрания как субъекта трудового права, может выступать запрет локаутов, увольнения работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК РФ). В случае если общему собранию придется формировать единый представительный орган, то эти представители будут обладать общими гарантиями при участии в договорном регулировании на равне с иными представительными органами, фактически они могут быть приравнены в запрете увольнения по инициативе работодателя, либо привлечены к дисциплинарной ответственности в период коллективных переговоров.

Работодатель как экономически более сильный субъект, наделенный определенными властными полномочиями, имеет возможность через профсоюз

лоббировать свои интересы. В связи с этим все чаще приходится слышать о «карманных профсоюзах» и «слабом развитии российского независимого профсоюзного движения» [11]. По мнению В. А. Сафонова работодатель, как правило, рассматривает организации работников как предпосылку ограничения его фактического господства в сфере труда и стремится поставить такое объединение под свой контроль [12]. Соответственно, в ряде случаев, сложно говорить о независимости профсоюза и реальном отстаивании интересов работников. В подобной ситуации работники, разочаровавшиеся в профсоюзах, и, не зная об иных формах представления своих интересов, отстраняются от участия в социальном партнерстве.

Говоря о современном положении трудового законодательства, необходимо отметить, что под сомнение ставится вопрос совместного труда работников, в качестве основной отличительной черты трудового коллектива, поскольку такие понятия как «надомный труд», «дистанционный труд», «заемный труд» и другие ставят под сомнение совместность выполнения трудовой функции работниками. Работники в указанных условиях могут находиться на различных территориях. На сегодняшний день с учетом объективно меняющихся форм труда таких как, например, дистанционный труд, в условиях которого крайне затруднительно организовывать профсоюз, поскольку работники могут быть разделены территориально, возможно проведение общего собрания работников по средствам интернет технологий, например, путем видео конференции. Общее собрание работников более адаптировано к современным условиям труда.

Также возникает вопрос касательно общности интересов трудового коллектива, поскольку не всегда работники едины в своих интересах касаясь объединения и представления своих интересов.

По мнению В. Ф. Клепикова, исходной точкой при определении понятия трудового коллектива как разновидности социального объединения людей, которая базируется на совместной трудовой деятельности, должна быть характеристика производительных сил, производственных отношений и тип кооперации труда [13]. Общность работников (социальный организм предприятия) соединяется способом производства (производственные отношения) с идеологическими (правовыми, социально-психологическими) отношениями [14]. По мнению некоторых авторов, понятия «общее собрание работников», «производственный коллектив», «трудовой коллектив», «коллектив предприятия» являются идентичными и используются как синонимы [15], поскольку во всех указанных случаях используется родовое понятие «коллектив», что определяет его привязанность непосредственно к общности людей, работающих на одном предприятии. Общее

собрание работников возможно организовать всеми лицами, осуществляющими деятельность у конкретного работодателя.

Общее собрание работников является наиболее оптимальным субъектом социального партнерства для малого и среднего бизнеса, который является преобладающим элементом, как в нашей стране, так и в странах СНГ. Для организаций с численностью 100–200 работников участие в общем собрании работников представляется оптимальным способом регулирования и участия в социальном партнерстве.

Можно отметить, что общее собрание работников является наиболее приемлемой формой участия работников в социальном партнерстве, для современного трудового законодательства наших стран, поскольку имеет ряд преимуществ и особенностей. Прежде всего, общее собрание работников возможно провести в любой организации. Представляется, что ввиду общего прошлого советской истории Российской Федерации и стран СНГ такой представительный орган психологически адаптирован и во многом напоминает советский трудовой коллектив, идею которого можно применить и сейчас. Сложности с наделением общего собрания работников необходимыми полномочиями возникают из-за отсутствия законодательного закрепления статуса, порядка его формирования, тогда как ранее это было предусмотрено для советского трудового коллектива [16].

Таким образом, общее собрание как коллективный субъект трудовых отношений, должен быть законодательно определен, необходимо закрепить основы правового статуса общего собрания, для возможности работников наиболее эффективно вступать в социальный диалог с работодателем. Предположительно к вопросам, рассматриваемым на общем собрании, должны быть отнесены такие как: нормирование труда, вопросы рабочего времени, время отдыха, оплата труда и другие. Подобная компетенция общего собрания позволит работникам обсуждать вопросы наиболее важные по значимости, касающиеся всех работников в целом.

Общее собрание работников представляется реально существующим коллективным субъектом трудовых отношений. Опыт трудового законодательства стран СНГ показывает, что общее собрание работников является объективно существующим коллективным субъектом трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними.

Это позволит надлежащим образом конкретизировать основные государственные гарантии, направленные на реализацию прав работников, кроме того, это сможет повысить уровень правосознания работников и дать новый толчок в развитии социального партнерства, основанный на взаимодействии работников и работодателей.

Литература:

1. О ратификации Конвенции Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека: Федеральный закон от 4 ноября 1995 г. // Собрание законодательства РФ. 1995. № 45.
2. Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств-участников СНГ от 9 октября 1997 г. // Дипломатический вестник. 1997. № 11.
3. См. например, Трудовой кодекс Кыргызской Республики: Закон Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 107 // Эркин-Тоо. 2004; Трудовой кодекс Республики Казахстан: Закон № 251-III ЗРК от 15 мая 2007 г. // Ведомости Парламента Республики Казахстан. 2007.; Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1996 г. // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан. 1996. № 1.
4. См. например, Шахов В. Д. Полномочия трудового коллектива: содержание, виды, механизм реализации. Свердловск: Свердловский юридический институт, 1989. 345 с.; Масленников В. А. Трудовой коллектив и его конституционный статус. М.: Наука. 1984. 234 с.; Цепин А. И. Трудовой коллектив как субъект трудового права // Советское государство и право. 1981. 319 с.
5. См. например, Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве. М.: Госюриздат, 1958. 267 с.; Красавчиков О. А. Социальное содержание правоспособности советских граждан // Правоведение. 1960. № 1. С. 17; Толстой Ю. К. К теории правоотношения. Л.: Изд-во ЛГУ, 1959. 134 с.; Иоффе О. С., Шаргородский М. Д. Вопросы теории права. М.: Госюриздат, 1961. 213 с.; Алексеев С. С. Общая теория права. Свердловск: СЮИ, 1964. Вып. 2. 384 с.; Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. М.: Юрид. лит. 1972. 112 с.
6. Венедиктов А. В. Государственная социалистическая собственность. М., 1948. 213 с.
7. Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 179-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
8. Трудовой кодекс Кыргызской Республики: Закон Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 107 // Эркин-Тоо. 2004.
9. Трудовой кодекс республики Узбекистан от 21 декабря 1996 г. // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан. 1996. № 1.
10. Трудовой кодекс Республики Казахстан: Закон № 251-III ЗРК от 15 мая 2007 г. // Ведомости Парламента Республики Казахстан. 2007.
11. Лютов Н. Л. Коллективное трудовое право Великобритании: монография. М.: Волтерс Клувер, 2009. 216 с.

12. См.: Сафонов В. А. Проблемы реализации принципа свободы объединения в российском законодательстве // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2.
13. Клепиков В. Ф. Социалистическая кооперация труда. М.: Экономика, 1966. 120 с.
14. Бляхман Л. С. Производственный коллектив. М.: Политиздат, 1978. 234 с.
15. Усенин В. И., Жарков Б. Н., Машезерская Л. Я. Рабочий коллектив и коллективные договоры на современном капиталистическом предприятии. М.: Наука, 1972. 250 с.
16. О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями: Закон СССР от 17 июня 1983 г. № 9500-X // Ведомости ВС СССР. 1983. № 25. Ст. 382.
5. Ref., for example, Krasavchikov O. A. Legal facts in the Soviet civil law. M.: Gosyurizdat, 1958. 267 p.; Krasavchikov O. A. Social content of capacity of the Soviet citizens // Law studies. 1960. № 1. S. 17; Tolstoy Yu. K. On the theory of legal relations. L.: Publishing House LGU, 1959. 134 p.; Joffe O. S. Shargorodsky M. D. Issues of law theory. M.: Gosyurizdat, 1961. 213 p.; Alekseev S. S. General theory of law. Sverdlovsk: SYuI, 1964. 384 p.; Begichev B. K. Labor legal capacity of the Soviet citizens. M.: Legal lit, 1972. 112 p.
6. Venediktov A. V. State socialist property. M., 1948. 213 p.
7. Labor Code of the Russian Federation: Federal law dated 30.12.2001 № 179-FZ // Sobraniye zakonodatelstva RF. 2002. № 1 (p. 1). Art. 3
8. Labor Code of the Kyrgyz Republic: Law of the Kyrgyz Republic dated August 4, 2004 № 107 (as amended and revised) // Erkin-too. 2004.
9. Labor Code of the Republic of Uzbekistan dated December 21, 1996 // Vedomosti Oliy Mazhlis of the Republic Of Uzbekistan. 1996. № 1.
10. Labor Code of the Republic of Kazakhstan: Law № 251-III ZRK dated May 15, 2007 (as amended and revised) // Journal of the Parliament of the Republic of Kazakhstan. 2007.
11. Lyutov N. L. Collective labor law of Great Britain: monograph. M.: Valters Kluver, 2009. 216 p.
12. Safonov V. A. Problems of realization of the principle of freedom of an association in the Russian legislation // Rossiyskiy ezhegodnik trudovogo prava. 2006. № 2.
13. Klepikov V. F. Socialist labor co-operation. M.: Economics, 1966. 120 p.
14. Blyakhman L. S. Production team. M.: Politizdat, 1978. 234 p.
15. Usenin V. I., Zharkov B. N., Mashezerskaya L. Ya. Work collective and bargaining work at the modern capitalistic enterprise. M.: Nauka, 1972. 250 p.
16. On work collectives and enhancing their role in the management of enterprises, institutions and organizations. USSR Law dated June 17, 1983 № 9500-X // Journal of the VS USSR. 1983. № 25. Art. 382.

References: