

УДК 34.08

Проблемы и перспективы создания производственных советов в России

**Куцый Н.В.**Студент направления «Менеджмент»
Дальневосточного федерального университета**Стукова В.С.**Студент направления «Торговое дело»
Дальневосточного федерального университета**Райков А.Е.**Аспирант Юридической школы
Дальневосточного федерального университета**Подольский С.В.**Кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и управления на предприятии
Дальневосточного федерального университета

В результате анализа современной литературы, отечественного и зарубежного опыта развития производственных союзов была проанализирована идея возрождения производственных союзов. Предложены меры по корректировке ст. 22 ТК РФ, разработке модельного (типового) положения о производственном совете и распространении его на предприятия, входящие в государственные корпорации. Также предложено проведению в государственных корпорациях массовых репрезентативных исследований и привлечение общественных организации (РСПП и др.) к выработке мер развития производственных советов путем популяризации положительного опыта их развития и эффективности решаемых задач.

Ключевые слова: производственная демократия, производственные советы, непрофсоюзные представительные органы, трудовое право.

В условиях усиления геополитической напряженности и экономических трудностей, вызванных как санкциями, так и структурными проблемами российской экономики (сырьевая зависимость, мо-

нополизация и др.), особое значение приобретают точки роста, не требующие финансового и ресурсного обеспечения, а раскрывающие и использующие скрытые ранее резервы. К таким точкам от-

носится совершенствование управления в целом и на всех уровнях, а также идеи привлечения к нему персонала предприятий и организаций. Эта практика не нова и использовалась многими странами как в кризисные времена, так и в периоды стабильного развития. Речь в данном случае идет о производственных советах, о необходимости и возможности возрождения которых сегодня много пишут, например, Е. Герасимова и С. Казаков [1, 2].

В 2013 г. Трудовой кодекс РФ (далее по тексту – ТК РФ) (ст. 22) был дополнен [3] положением о праве работодателя создавать производственный совет (далее по тексту – Совет), дано его определение как добровольно формируемого из работников совещательного органа. Проект Закона о внесении дополнений в ТК РФ был одобрен Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (РТКО).

Полномочия, состав, порядок деятельности, а также взаимодействия Совета с работодателем законодатель отнес к локальным актам. Примечательны и тот факт, что дополнена была статья, касающаяся прав работодателей, а не работников. Инициатива создания подобных Советов не исходила «снизу» (как это было в странах с развитой рыночной экономикой и гражданским обществом), от работников, работодателей и их объединений, а, как обосновано отмечает Н.Л. Лютов, была следствием предвыборных обещаний В.В. Путина, озвученных в прессе, а затем в майских указах [4, с. 95]. Исходя из этого, в духе и традиции царских манифестов, дозволение создавать Советы даже в научной литературе воспринимается как «дарованное работодателям право» [5, с. 133]. При этом за образец был взят не российский опыт, а немецкая модель производственных советов [6], формирующая «двухканальную» систему взаимодействия работодателей и работников, исторически присущую странам Западной Европы. В таких моделях профсоюзы реализуют функцию социальной защиты, а Советы становятся формой соучастия наемных работников в управлении и взаимодействии с администрацией.

Россия, начиная с конца XIX в., как только стало позволять фабричное законодательство, накопила богатый опыт создания представительных и совещательных органов работников на производстве. В советский период с 1960-х гг. на предприятиях формировались постоянно действующие производственные совещания (ПДС), а с начала 1980-х гг. – на короткий период – Советы трудовых коллективов (СТК) [7]. Перед ПДС ставились задачи по улучшению планирования, материально-технического снабжения, повышения качества продукции, снижения себестоимости, ускорения ввода и освоения новых мощностей и другие, связанные с системными пороками плановой экономики. Очевидно, что в ус-

ловиях существовавшего хозяйственного механизма ПДС их решить не могли.

Н.Л. Лютов, также полагая их опыт неудачным, исходит из факторов конкуренции со стороны первичных профсоюзных организаций, негативного восприятия ПДС и СТК руководителями предприятий. Соглашаясь с этим, отметим, на наш взгляд, основную причину неэффективности – имитацию, а затем и симуляцию «производственной активности трудящихся», неудачную попытку её стимуляции через организацию сверху специальных «рабочих» органов. Отдельные работники, как и трудовые коллективы в целом, никак экономически не были заинтересованы в инициативном объединении в специализированные производственные советы. Определенный энтузиазм стахановской эпохи к 1960-1980 гг. выдохся и в период так называемого застоя с хронически низкой производительностью труда постепенно сменился апатией («мы делаем вид, что работаем, а нам делают вид, что платят»).

Около 20 лет, в 1990-е и 2000-е гг., в целом неудачный (как с точки зрения экономической эффективности, так и с позиции вовлечения коллективов в управление) советский опыт не был востребован. К 2012 г. связанное с быстрым ростом государственно-корпоративного сектора экономики общее снижение рыночной мотивации заставило вспомнить о неэкономических рычагах стимулирования производства. Попытку их реанимации в целом сложно признать удачной, как по сути, так и по форме правового регулирования, начиная с юридической техники.

Ст. 22 ТК РФ содержит весьма спорные моменты. Так, несмотря на отнесение компетенции по регламентации деятельности Советов к локальным актам, законодатель раскрывает состав Совета, куда входят работники имеющие, «как правило, достижения в труде». Неопределенность данной формулировки, доставшейся явно в наследство от советского прошлого и никак не адаптированной к современности, представляется поводом к исключению данного положения из статьи ТК. Если в советский период указанные достижения были четко определены и регламентированы системой поощрений, то сегодня такая система только начинает выстраиваться (звание «Герой труда Российской Федерации» учреждено в 2013 г.). Кроме того, указанная норма – «как правило» – дискриминирует работников, не имеющих (в неформализованной форме) «достижений в труде», да и данные достижения не гарантируют способность их обладателя анализировать и решать производственные задачи шире своей рабочей операции.

Работодатель, отмечает К.В. Пламеннова, иницируя создание Совета «и неся сопутствующие затраты», будет заинтересован «использовать его возможности». Автор также полагает, что создание Советов направлено «на укрепление социальной солидарности, повышение заинтересованности

работников в делах предприятия» [5, с. 133], что обнаруживает идеи в основном сегодня забытого «народного капитализма». Очевидно, что интерес работодателя (собственника) всегда состоит в максимизации прибыли, а в чем интерес работника? Как и чем он мотивирован для активного участия в производственном совете. В советское время предполагалось, что он пополняет общественные фонды и укрепляет общенародную собственность. В современных условиях наемные работники в основном не заинтересованы участвовать в подобных органах.

Положения ст. 22 ТК РФ фактически ограничивают компетенцию Советов исключительно производственным процессом, но при этом не упоминают инноваций, курс на развитие которых в рамках модернизации российской экономики закреплен официально. При этом без учета советского опыта Советам переданы вопросы совершенствования производственной деятельности и процессов, а также внедрения новой техники и новых технологий, что всегда входило в компетенцию Советов изобретателей и рационализаторов.

ТК РФ не содержит ключевого положения о статусе Совета, отсюда нет ясности в том, кому он передает свои предложения.

Ст. 22 ТК РФ содержит закрытый перечень исключений из полномочий Совета. Это вопросы компетенции органов управления организации, представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, которые отнесены к компетенции профессиональных союзов и неких «иных представителей работников». При этом не упомянута Государственная инспекция труда, к полномочиям которой ТК РФ (ст. 355) относит обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан.

Весьма спорные и противоречивые положения ст. 22 ТК РФ вызывают ряд вопросов, в частности, об источнике заимствования (адаптации) регламентации. Предполагалось, что это будет опыт производственных советов Германии. Н.Л. Лютовым на основе анализа немецкого опыта создания, развития и функционирования производственных советов убедительно показано, что упомянутая нами выше корректировка ТК РФ 2013 г. «никакого отношения к немецкой системе не имеет» [4, с. 99], как собственно и к сути производственных советов в целом.

Вызывает сомнение возможность российского законодателя «развивать производственную демократию» путем «создания новых органов представительства работников» [5, с. 132]. Исходя из основополагающего положения теории права, которое регулирует сложившиеся общественные отношения, делаем вывод о том, что при отсутствии реальной производственной демократии, декретировать её сверху невозможно. Любое «насаждение» демократии «сверху» неизбежно ведет не только к

её профанации, но и к усилению управленческого авторитаризма.

Производственные советы в мировой практике формировались естественным путем, из разных форм производственной демократии, которая возможна лишь в условиях социального партнерства и развитого гражданского общества. Во всех иных случаях подобные эксперименты становятся или имитацией, или повторяют опыт рабочего контроля. Н.Л. Лютов указывает на «низкий уровень производственной демократии», которая, на наш взгляд, как таковая за редким исключением полностью отсутствует. В современных российских условиях при действующем трудовом законодательстве наемные работники имеют крайне мало гарантий и рычагов ограничения произвола работодателя при принятии управленческих решений. Примером тому стали десятки тысяч вопросов о грубейших и массовых нарушениях трудовых прав работников на «Прямой линии» с Президентом России 16 апреля 2015 г., проходившей на фоне акции протеста строителей космодрома «Восточный». Если работник не получает заработную плату или получает её «в конверте», работает (в сфере услуг) по 12-часовым сменам, его сложно привлечь в производственный совет как бы полно его деятельность не регламентировалась.

Кроме того, защита социально-экономических прав работников – прерогатива профсоюзов. В современной литературе встречаются лакировочные указания на выдающуюся роль профессиональных союзов, которые, по мнению А.А. Кузьминой, нечем заменить, так как они «остаются самой эффективной формой объединения и представительства интересов работников» [8, с. 29]. Автор не приводит конкретных примеров, когда бы профсоюзы защитили трудовые права работников, что неудивительно, так как такие примеры не только не фигурируют в заголовках СМИ в так называемых резонансных делах, их нет и в повседневной работе. Н.Л. Лютов обоснованно отмечает в современной России дисбаланс между социальными и экономическими правами человека в пользу последних, что необходимо исправлять. Нельзя не согласиться с автором и в отрицательной оценке попытки «имитации внедрения системы производственных советов» [4, с. 104].

Таким образом, саму идею создания производственных советов на предприятиях и в организациях всех форм собственности, подтвержденную опытом развитых стран, следует признать здоровой и полезной, а регламентацию их деятельности – необходимой. В то же время в современных российских условиях фактического отсутствия производственной демократии, массовых нарушений трудового законодательства, слабого контроля гражданского общества производственные советы инициативно работодателями не формируются, а соответствующие отношения – не складываются. В связи с этим

их регламентация «сверху» отрывается от реальных процессов и превращается в их имитацию, что не только не несет положительной нагрузки, но и способно дискредитировать саму идею производственных советов.

В сложившейся ситуации представляется полезным:

1) внести коррективы в ст. 22 ТК РФ, в части указанных в статье недостатков ее юридической техники;

2) разработать модельное (типовое) положение о производственном совете, распространив его на предприятия, входящие в государственные корпорации;

3) в государственных корпорациях (как устойчивых субъектах экономики со стабильными коллективами) провести массовое репрезентативное исследование об отношении персонала к производственным проблемам и возможности их решения через производственные советы;

4) исходя из полученных данных, а также опыта аналогичной работы в частном секторе, привлечь общественные организации (РСПП и др.) к разработке мер развития производственных советов путем популяризации положительного опыта их развития и эффективности решаемых задач.

Литература:

1. Герасимова Е. Нужны ли в России производственные советы? // Трудовое право. – 2013. – № 1. – С. 105-120.
2. Казаков С. Производственные советы в России и Германии // Кадровик. – 2014. – № 2. – С. 64-68; № 3. – С. 65-71.
3. Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. – 2013. – № 52 (ч. I). – Ст. 6986.
4. Лютов Н.Л. Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав // Журнал российского права. – 2014. – № 5 (209). – С. 95.
5. Пламенная К.В. Производственные советы в России: проблемы и перспективы // Журнал российского права. – 2014. – № 9 (213). – С. 133.
6. Путин В.В. Строительство справедливости. Социальная политика для России // Комсомольская правда. – 2012. – 13 февраля.
7. Куренной А.М. Производственная демократия и трудовое право. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1989. – 215 с.
8. Кузьмина А.А. Профсоюзы и производственные советы: их роль в становлении трудовой демократии // Труд и социальные отношения. – 2013. – № 9. – С. 29.

Work Councils in Russia: Problems and Prospects

N.V. Kutcyi, V.S. Stukova, A.E. Raykov, S.V. Podolski
Far Eastern Federal University

Based on the analysis of contemporary literature, and domestic and foreign experience of industrial unions development, the idea of rebirth of work councils is analyzed. The authors propose measures for the adjustment of article 22 of the Labour Code, the development of model (standard) provisions on the Manufacturing Council and its expansion in the state corporations. Moreover, it is suggested that mass representative researches should be carried out in state corporation and community organizations (RSPP, etc.) should be involved in working out measures for the development of work councils by promoting positive experience of their growth and effectiveness of tasks.

Keywords: industrial democracy, work councils, non-trade representation, labour law.

