



ПРЕОДОЛЕНИЕ КРИЗИСА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТОЙНОГО И БЕЗОПАСНОГО ТРУДА

ПП № 5(48)-2014. стр. 9—12

УДК 349.232 + 349.225

Е. В. Аббасова, В. А. Васильев

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: ТРУДОПРАВОВОЙ АСПЕКТ

E. V. Abbasova, V. A. Vasiliev

WORKFORCE PRODUCTIVITY: LABOUR AND LEGAL ASPECT

В настоящее время формируется новое отношение к одному из ключевых ресурсов экономики — работникам предприятий, организаций. С этих позиций в статье обсуждается взаимодействие работодателей и представителей работников в повышении производительности труда. Используется зарубежный опыт развития производительности труда.

Проблема повышения производительности труда рассматривается через призму участия государства в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

В статье уделяется внимание развитию представительства в трудовых отношениях как условия взаимодействия работников и работодателей.

Ключевые слова: производительность и оплата труда, производственные советы, зарубежный опыт.

New attitude towards one of the pivotal resources of economics, employees of enterprises and companies, is being formed nowadays. In accordance with that the article dwells on the interaction of the employers and the representatives of the employees in the improvement of workforce productivity. Foreign experience of the development of the workforce productivity is used.

The problem of the improvement of workforce productivity is considered through the prism of the state participation in the regulation of labour relations.

The article pays its attention to the development of the representation establishments in labour relations as a condition of the cooperation of the employers and the employees.

Keywords: productivity and remuneration of labour, work councils, foreign experience.

Немногим более десяти лет назад в научной литературе прогнозировалось, что по оценкам специалистов, в ближайшее десятилетие многие рабочие места, методы труда и сами предприятия мало будут похожи на нынешние. Традиционная технология постепенно уступает место гибким производственным комплексам, робототехнике, наукоемкому производству, основанному на компьютерной технике и современных средствах связи, био- и лазерной технологии [7]. Этот, в общем-то, обоснованный прогноз применительно к российской действительности оказал-

ся несколько излишне оптимистичным. Сказались особенности рыночной экономики, в частности, невысокий уровень модернизации производства, а также, как отмечал В. В. Путин, стремление некоторых предпринимателей и менеджеров, ведущих себя так, будто на дворе начало прошлого века, утвердиться на рынке за счет экономии на работниках [2] и др.

К повышению производительности труда как показателю эффективности использования трудовых ресурсов осуществляется многоплановый подход. Наряду с реализацией инновационных

Преодоление кризиса
и обеспечение...





форм, модернизацией трудового процесса, внедрением научно-технических средств широко используются правовые механизмы, включая нормы трудового законодательства. Если осуществить небольшой исторический экскурс, то можно заметить, что уже в Кодексе законов о труде 1918 г. в разделе VIII «Об обеспечении надлежащей производительности труда» было отведено значительное место вопросам результативности трудовой деятельности. На всех трудящихся и на органы управления предприятием возлагалась обязанность соблюдения предписаний этого раздела (выполнение норм выработки, исправное состояние машин, качество материалов и инструментов и др.).

Кодексы законов о труде РСФСР 1922 и 1972 годов также содержали производственную функцию. Нынешний Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) сохранил эту преемственность. Как определено в ст. 1 этого свода законов, одной из задач трудового законодательства является организация и управление трудом. С учетом рыночных отношений производственная функция не стала преобладающей. В. Г. Сойфер отмечал, что она поставлена на второй план, на первую позицию выдвинута защитная, социальная функции. Уменьшение влияния трудового права непосредственно на производственные отношения было обусловлено сокращением отечественного производства и расширением сферы общественного потребления [4].

Сокращение производства и расширение сферы общественного потребления за счет притока на российский рынок товаров из-за рубежа было связано с уходом государства от планирования экономического роста. Сегодня становится очевидным, что это осуществлено без достаточных оснований. Этот вывод подтверждается международной практикой. В странах Евросоюза, в США в период кризиса 2008—2009 гг. влияние государства на экономику стало более значительным, что способствовало его преодолению. Как справедливо отмечает академик Е. Примаков, доминирование государства в экономике не может быть вечным. Но это необходимо в определенные исторические периоды, сегодня мы находимся именно в таком периоде [5].

Роль государства в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений на общероссийском уровне заключается в принятии правовых актов, устанавливающих основные направления государственной

политики в названной сфере, обеспечения государством уровня трудовых прав, свобод и гарантий работникам, основы социального партнерства, порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и др. (ст. 6 ТК РФ). Говоря о государственной политике в сфере труда, следует отметить включение по инициативе Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) в ТК РФ главы 49.1, посвященной регулированию труда дистанционных работников. Пополнился Кодекс блоком норм, направленных на улучшение правового регулирования отношений в сфере охраны труда, распространение льгот при расторжении трудового договора, предоставляемых женщинам, имеющим детей, на других лиц, воспитывающих детей, в определенных законом случаев (ст. 261 ТК РФ) и др.

На дальнейшее реформирование Кодекса, прямо или косвенно влияющее на производительность труда, направлены многие предложения бизнес-сообщества, профсоюзов, ученых. Не все из них заслуживают однозначной оценки. Например, предложения о расширении рамок рабочего времени, рабочей недели, которые не будучи закрепленными в законодательстве, реализуются на практике. Нет оснований полагать, что увеличение рабочей нагрузки без модернизации производства существенно повысило производительность труда. По производительности труда мы в 3—4 раза отстаем от экономически развитых стран. Усталый работник по окончании смены не в состоянии работать с прежней интенсивностью. Состояние работника, отработавшего 12 часов, сравнимо с состоянием человека, находящегося в алкогольном опьянении. Общие признаки: заторможенность в поведении, замедленная реакция на возможные риски и др. Длительные смены повышают риск травмирования работающих на 37% по сравнению со сменами нормальной 8-часовой продолжительности. Риск аварийности и травматизма возрастает с ростом количества часов, отработанных за день или неделю [3]. Успешный бизнес не совместим с ростом травматизма, увеличением профессиональных заболеваний, числа инвалидов. Количество инвалидов в стране составляет 12,85 миллиона.

Характерно, что из 3,39 млн инвалидов, которые находятся в трудоспособном возрасте, работают 816,2 тыс. человек. Численность неработающих инвалидов составляет 2,6 млн человек, или 79,7% от

численности инвалидов в трудоспособном возрасте [8, с. 23]. В тридцатые годы прошлого века в их трудоустройстве преобладало в значительной степени администрирование. В соответствии с декретом СНК РСФСР от 24 октября 1921 года «О порядке учета и распределения неполного труда инвалидов» принимались меры по обеспечению этой категории граждан доступной работой. Те из них, кто без уважительных причин оставляли работу, утрачивали право на социальное обеспечение. Учитывая возможности приносить пользу обществу тех, кто частично утратил трудоспособность, необходимо службам занятости, организациям усиливать индивидуальный подход к организации их труда.

При решении вопросов, связанных с увеличением производительности труда, недооценивается обоюдная выгода для работодателей и работников от участия последних наряду с представителями менеджмента в органах по управлению организациями. В настоящее время утверждается новый взгляд на рабочую силу как на один из ключевых ресурсов экономики, отражающий реальное повышение роли человеческого фактора в производстве, усиление зависимости производства от качества, мотивации и характера использования рабочей силы в целом и каждого работника в отдельности. В экономике США это выражается, с одной стороны, в повышении требований к работникам, с другой — в увеличении расходов на развитие человеческих ресурсов со стороны государства, и особенно частного бизнеса.

В экономически развитых странах используется система совместных консультаций предпринимателей и представительных органов работников. В 1970-е годы такие консультации, например, в Японии стали основой участия работников в управлении производством. В настоящее время их постоянно проводят свыше 80% профсоюзов и около 90% предприятий. В эту систему в Японии вовлечено до 80% всех наемных работников на предприятиях частного и государственного секторов экономики. Такие консультации широко используют даже компании, где нет профсоюзов. Помимо решения управленческих вопросов это способствует развитию корпоративной культуры, контактов между различными категориями персонала. Поощрение таких контактов способствует тому, что представители менеджмента, рядовые работники идентифицируют себя с организацией, в которой работают.

Президентом РФ 7 мая 2012 г. был подписан Указ № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». В целях расширения участия работников в управлении организациями было поручено правительству до 1 декабря 2012 г. подготовить предложения по внесению в законодательство РФ изменений, предусматривающих создание в организациях производственных советов, определение их полномочий, подготовку комплекса мероприятий по развитию институтов самоуправления. Правительство РФ после обсуждения Российской трехсторонней комиссией внесло в Государственную Думу проект Федерального закона «О внесении изменений в ст. 22 Трудового кодекса РФ». В настоящее время эта статья предусматривает предоставление работодателям права создавать производственные советы как совещательные органы, образуемые на добровольной основе из числа своих работников, как правило, имеющих значительные достижения в труде. Задача этих общественных формирований — подготовка предложений по повышению производительности труда, совершенствованию производственной деятельности, внедрению новой техники и технологий и др.

Проблема представительства интересов работников является более масштабной, выходит за рамки организации. В Конституции РФ не закреплено право работников на участие в управлении организациями. Это можно объяснить тем, что когда государство было единственным собственником, то предполагалось, что участвуя в управлении делами государства, граждане и их представители участвуют и в управлении народным хозяйством, в том числе предприятиями и организациями. В условиях рыночной экономики в Конституции РФ должно быть предусмотрено право работников на участие в управлении организациями, где они работают. Сегодня избрание представительных органов, в частности, совместных советов работников и работодателей, далеко не всегда свидетельствует о возможности осуществления ими представительской функции, защиты прав и свобод в социально-трудовой сфере. В законодательном порядке не решен ряд вопросов, связанных с порядком формирования общественных представительных органов, их правами и обязанностями. Не определены права советов на получение информации от работодателя, на совместное с ним принятие решений. Не решено, сколько должно быть представителей работников



в создаваемых совместно с работодателями производственных советах. Если, например, от двухтысячного коллектива один работник избран в такой совет, то формально можно говорить о наличии представительства, хотя реальность представления интересов коллектива будет ничтожно мала.

Зарубежный опыт свидетельствует о необходимости более тщательной проработки этих вопросов. В Германии по закону о статусе предприятия от 1952 г. на предприятии с числом занятых от 500 до 2000 человек одна треть представителей в наблюдательном совете избирается его работниками, если работающих более четырех тысяч, то им отдается половина

мест [1; 6]. Аналогичным образом решаются вопросы организации деятельности советов в Австрии, Бельгии, Франции и др. Конечно, нормы, о которых идет речь, можно закрепить в локальных актах. Но это будет иным уровнем гарантий осуществления представительства и защиты работников. В стране нет большой практики разработки на предприятиях таких правовых механизмов. Сегодня не представляется возможным говорить об эффективном управлении организациями без учета интересов работников, их мотивов трудовой деятельности, без делегирования полномочий по управлению наиболее подготовленным их представителям.

References

1. Kurennoi A.A. V Shveitsarii vse kak vsegda [In Switzerland Everything is as Always]. *Trudovoe pravo*, 2012, No. 6, p. 7-15.
2. Putin V. Stroitel'stvo spravedlivosti. Sotsial'naya politika dlya Rossii [Establishment of Justice. Social Policy for Russia]. *Komsomol'skaya pravda*, 2012, February 13.
3. [ROSBALT. Informatsionnoe agentstvo] [Information Agency ROSBALT]. URL: <http://www.rosbalt.ru/>.
4. Soifer V.G. Proizvodstvennaya funktsiya trudovogo prava [Production Function of Labour Law]. *Kadrovik*, 2011, No. 4, p. 35-43.
5. Khalmurzaev S. Spaseniem Rossii nazvali vozvrat v Soyuz Sovetskikh Sotsialisticheskikh Respublik [The Return in the Union of Soviet Socialist Republics was Called the Salvation of Russia]. *Ezhednevnyaya elektronnyaya gazeta. Utro.ru*. URL: <http://www.utro.ru/articles/2014/01/15/1168493.shtml>.
6. Khoffer F. Profsoyuzy i sovety predpriyatii (predstavitel'stvo interesov naemnykh rabotnikov v usloviyakh sotsial'noi rynochnoi ekonomiki Germanii) [Professional Communities and Work Councils (Intermediation of Interests of Wage Workers in Conditions of Social Market-Based Economy of Germany)]. *Politicheskie issledovaniya*, 1993, No. 1, p. 99-122.
7. Volgina N.A., Odegova Yu.G. *Ekonomika truda. Sotsial'no-trudovye otnosheniya*. Moscow [Economics of Labour. Social and Labour Relations]. Ekzamen Publ., 2003. 736 p.
8. Yavorchuk N., Moleva I. Pravovoe regulirovanie zanyatosti i trudoustroistva invalidov v rossiiskoi Federatsii [Legal Regulation of Labour Employment of the Handicapped in the Russian Federation]. *Kadrovik*, 2013, No. 12, p. 22-29.

АББАСОВА Елена Валерьевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, Челябинский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. 454077, Россия, г. Челябинск, ул. Комарова, д. 26. E-mail: kafedra_ttip@mail.ru

ABBASOVA Elena Valerievna, Cand. Sc. Law, Associate professor of the Department of Civil and Legal Disciplines of Chelyabinsk branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and State Service. 26, Komarova Str., 454077, Chelyabinsk, Russia. E-mail: kafedra_ttip@mail.ru

ВАСИЛЬЕВ Валерий Александрович, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, Челябинский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, заслуженный юрист РФ. 454077, Россия, г. Челябинск, ул. Комарова, д. 26. E-mail: v_vasiljev@nm.ru

VASILIEV Valery Aleksandrovich, Cand. Sc. Law, Associate professor of the Department of Civil and Legal Disciplines of Chelyabinsk branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and State Service. 26, Komarova Str., 454077, Chelyabinsk, Russia. E-mail: v_vasiljev@nm.ru

For citation: **E. V. Abbasova, V. A. Vasiliev** Workforce Productivity: Labour and Legal Aspect

Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48). 2014. pp. 9–12.

Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48)/2014

