

УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ НАЁМНОГО ТРУДА В УПРАВЛЕНИИ ПРОИЗВОДСТВОМ КАК ОСНОВНОЙ ПРИНЦИП СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА И СОВРЕМЕННАЯ ФОРМА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ТРУДА И КАПИТАЛА В ПРОЦЕССЕ ВОСПРОИЗВОДСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Карцев Б.В.,

*к.э.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления
Владимирского филиала РАНХиГС,
исполнительный директор
Ассоциации муниципальных
образований Владимирской области*

Трудовой кодекс Российской Федерации установил базовые формы взаимоотношений работников и работодателей

Это прежде всего социальное партнерство, осуществляемое в следующих формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

При этом основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом (ТК РФ), коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

шенствованию;

- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
 - участие в разработке и принятии коллективных договоров;
 - иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
- Кроме этого представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:
- реорганизации или ликвидации организации;
 - введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Это очень существенные нормы по участию работников наёмного труда в управлении производством. Здесь только страдает механизм реализации (принуждения) выполнять эти важные требования.

Поэтому мне бы хотелось привести примеры по практике участия населения в управлении муниципальным образованием, и по аналогии с этим опре-

делить узкие места в участии работников в управлении предприятием.

Ведь муниципальное образование можно сравнить с акционерным обществом, участники которого объединились в целях реализации общих интересов. По большинству характеристик они схожи.

А форма участия в управлении имеет устоявшуюся нормативную базу, как формы непосредственного участия населения в управлении муниципальным образованием, определённые в Федеральном законе от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»:

- местный референдум;
- муниципальные выборы;
- голосование по отзыву депутата, члена выбор-

ного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления, голосование по вопросам изменения границ муниципального образования, преобразования муниципального образования;

- сход граждан;
- правотворческая инициатива граждан;
- публичные слушания;
- собрание граждан;
- опрос граждан;
- обращения граждан в органы местного самоуправления.

Предлагаю взять лучшие практики из муниципального управления по формам участия населения в управлении и перенести их на предприятия.