

## ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.2

URL: <http://hdl.handle.net/11435/2162>

Избиенова Т. А.

С. 164–171

**Т. А. ИЗБИЕНОВА,**

*кандидат юридических наук, доцент*

*Марийский государственный университет, г. Йошкар-Ола, Россия*

### РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА КАК СПОСОБ ДОСТИЖЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ В РОССИИ

**Цель:** определить роль и значение производственной функции российского трудового права в современных условиях.  
**Методы:** основу исследования составили общие (сравнительный анализ, абстрагирование, анализ, синтез) и специальные правовые методы (метод сравнительного правоведения, технико-юридический метод и др.).

**Результаты:** в процессе исследования был сделан вывод о необходимости корректировки норм гражданского законодательства в части наделения представителей работников правом на участие в работе коллегиальных органов юридических лиц. Сохранение существующих подходов к формированию органов управления не позволяет обсуждать возможность успешной реализации производственной функции трудового права.

**Научная новизна:** в статье впервые на основе примеров реализации производственной демократии в отдельных зарубежных странах и в Российской Федерации исследована роль и значение производственной демократии как формы реализации производственной функции трудового права.

**Практическая значимость:** основные положения и выводы статьи могут быть использованы в научной деятельности при рассмотрении вопросов о функциях российского трудового права, а также в нормотворческой деятельности для совершенствования нормативных правовых актов.

**Ключевые слова:** трудовое право; производственная функция трудового права; производственная демократия; профессиональный союз; производственный совет; участие работников в управлении организацией; гражданское законодательство; демократия.

#### Введение

На современном этапе развития трудового права в научной литературе исследователи выделяют значительное количество функций трудового права, объясняя разнообразие необходимостью их трансформации и объективными процессами, обуславливающими появление новых. Традиционно отмечается наличие социальной, регулятивной, производственной (хозяйственной), воспитательной функций. В отдельных исследованиях указывается, что трудовому праву присущи дополнительные функции: демографическая, производственной демократии, превентивная и др.

В течение последних нескольких лет после одиозного предложения о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), озвученного представителями Российского союза промышленников и

предпринимателей, в публикациях по трудовому праву активно обсуждается вопрос о повышении роли производственной (экономической) функции и разработке «гибкого» трудового права, обеспечивающего не столько защиту работника как наиболее слабой (в экономическом и социальном отношении) стороны трудовых правоотношений, сколько создание максимально благоприятных условий для развития экономики и повышения производительности труда<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Нуртдинова А. Экономика и право: проблемы взаимодействия // Отечественные записки. 2003. № 3. URL: [http://magazines.russ.ru/oz/2003/3/2003\\_3\\_26.html](http://magazines.russ.ru/oz/2003/3/2003_3_26.html) (дата обращения: 18.08.2015).

Параллельно, после дополнения ст. 22 ТК РФ нормой о наделении работодателя правом на создание производственного совета, в литературе и средствах массовой информации началась дискуссия о необходимости и возможных путях реализации права работников на участие в управлении предприятием [1, с. 106].

Новое, как всегда, является хорошо забытым старым, поскольку данное право работников, реализуемое через советы, ранее предусматривалось отечественными нормативными актами о труде и называлось производственной демократией. Это явление подробно исследовано в работах А. М. Куренного, который охарактеризовал ее как «участие трудящихся, их трудовых коллективов и общественных организаций в управлении социалистическим производством на уровне его основного звена – предприятия» [2, с. 25–26].

Представители научного сообщества и юристы-практики сразу же стали искать точки соприкосновения между производственной (экономической) функцией трудового права и развитием производственной демократии. Наиболее спорное мнение на этот счет было высказано в публикациях В.Г. Сойфера, отметившего, что разработка полномочий производственных советов должна проходить с учетом необходимых изменений трудового законодательства, предложенных Российским союзом промышленников и предпринимателей [3, с. 37–45; 4, с. 217–221].

Возникновение научной дискуссии по указанным вопросам предопределяет актуальность исследования производственной функции трудового права в современных условиях. В связи с этим целью настоящей статьи является определение содержания производственной (экономической) функции, раскрытие дефиниции *производственной демократии* как правовой категории и определение перспективы ее практической реализации в современном трудовом праве России.

### Результаты исследования

Производственная функция в трудовом праве выражается в воздействии права на ту группу отношений, которые связаны с обеспечением эффективного функционирования рынка труда и реализацией интересов работодателей по повышению конкурентоспособности труда и производства, которое воплощаются в максимизации собственной прибыли [5, с. 65]. Производственная функция свойственна трудовому праву в той мере, в какой оно призвано содействовать

решению задач рынка труда и экономико-производственных вопросов, стоящих перед работодателем.

В соответствии со сложившимися в науке трудового права позициями реализация этой функции производится, главным образом, путем:

– обеспечения равенства и свободы труда в соответствующем сегменте рыночной экономики;

– закрепления в нормах трудового права материальных стимулов труда работников по повышению эффективности производства;

– предоставления работодателю санкционированных правом полномочий в области осуществления принадлежащей ему локально-нормативной, правоприменительной и директивной власти по организации и управлению трудом работников [5, с. 65–67; 6].

Производственная демократия, которая на рубеже 1980–1990-х гг. прошлого столетия относилась к числу функций трудового права, выражается в нормах о праве работников на участие в управлении организацией, о правах и гарантиях деятельности профсоюзов, в дополнительных юридических гарантиях права на труд для представителей работников, профсоюзов, коллективов работников. При этом демократия, подробно исследуемая в науке трудового права в конце 80-х гг. прошлого столетия, в течение последних лет оставалась без должного внимания отечественных юристов, что объяснялось растущими простоями производства, его кризисным состоянием [7, с. 103]. И лишь после обнародования предвыборного доклада В. Путина «Строительство справедливости. Социальная политика для России», в котором говорилось об изучении возможности законодательного расширения участия рабочих в управлении предприятиями на примере Германии<sup>2</sup>, а затем принятия Указа Президента РФ № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 07.05.2012<sup>3</sup> и внесения изменений в ст. 22 ТК РФ, в периодических изданиях стали появляться публикации о перспективах «возрождения» производственной демократии.

Интерес, проявленный к германскому опыту, объясняется сходством правовых систем, а также тем, что в этой стране сложилась работоспособная модель участия работников в управлении бизнесом, применение которой, как показывает практика, положительным

<sup>2</sup> Путин В.В. Строительство справедливости. Социальная политика для России. URL: <http://putin.ru> (дата обращения: 24.10.2012).

<sup>3</sup> СЗ РФ. 2012. № 19. Ст. 2334.

образом сказывается на развитии промышленного сектора экономики ФРГ.

На предприятиях ФРГ в соответствии с Законом «О производственных советах» от 15.01.1972 действуют производственные советы, которые осуществляют свои функции наряду с профессиональными союзами. Совет предприятия – выборный орган, представляющий интересы коллектива работников перед предпринимателем. Согласно Закону «О производственных советах», совет и руководство предприятия должны мирно и взаимодоверительно сотрудничать друг с другом. Совету предприятия как выборному органу вменяется в обязанность соблюдение трудового мира на предприятии. Но это не препятствует тому, чтобы отдельные члены совета, являлись одновременно и членами профсоюза<sup>4</sup> [8, с. 350–361; 9, с. 412–414; 10, с. 112–117].

Согласно § 1 Закона «О производственных советах» для создания производственного совета на предприятии необходимо, по меньшей мере, пять постоянно занятых наемных работников, имеющих право голоса, из которых трое обладают правом быть избранными. Под действие закона не подпадают предприятия-субъекты публичного права и предприятия религиозных общин, их благотворительные и воспитательные учреждения (§ 118, 130 Закона «О производственных советах»), его отдельные положения не распространяются на некоммерческие предприятия (§ 118 Закона «О производственных советах»). Величина совета зависит от количества работников, имеющих право голоса. Обычный срок полномочий производственного совета составляет четыре года. Совет наделен законодательно гарантированными правами на участие в принятии решений, причем добиться осуществления этих прав при необходимости он может через суд. Закон «О производственных советах» называет несколько форм участия производственного совета в управлении предприятием, основной из которых является принудительная форма или *Mitbestimmungs*. Так, без согласия совета работодатель не может осуществить то или иное мероприятие. При этом совет имеет право на инициативу, т. е. может сам внести предложения по определенному кругу вопросов, которые работодатель обязан с ним обсудить. Получение согласия совета требуется, на-

пример, при принятии правил трудового распорядка и общих норм поведения работников; при установлении сменного или скользящего графика работы; при временном сокращении или продлении установленного рабочего времени, введении сверхурочных работ, неполного рабочего времени; при определении общих принципов предоставления отпусков, плана отпусков; регулировании предотвращения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также охраны здоровья; определении форм оплаты труда на предприятии (§ 87 Закона «О производственных советах»). В определенных случаях, предусмотренных § 92 Закона «О производственных советах», производственный совет располагает правом согласия и правом опротестования. В этих случаях, несмотря на то, что он сам не может принудить работодателя к урегулированию того или иного вопроса, все же определенные мероприятия не могут проводиться без его согласия. К ним относятся: прием на работу, перемещение отдельных работников; критерии кадрового отбора при назначении на должность, перемещении, увольнении; мероприятия в сфере профессионального обучения и иное.

Советательное право производственный совет имеет в вопросах кадрового планирования, ввода нового технического оборудования и планирования производственных процессов. Правом заслушивания производственный совет располагает в случае увольнения. Однако возражение совета по поводу увольнения не препятствует ему.

Работодатель также должен информировать производственный совет о кадровом планировании, экономическом положении и прочих вопросах, важных для работы данного органа (§ 93 Закона «О производственных советах»)<sup>5</sup> [11, с. 26–27].

Опыт участия работников в управлении известен правовым системам практически всех стран Европейского Союза. Как отметил в своем докладе на международной конференции «Участие работников в управлении предприятиями в России и странах ЕС» В. Люттербах, руководитель Европейского отдела Бюро активности наемных работников в Международной организации труда: «В Европейском Союзе практически нет ни одной страны, где в той или иной форме не существовало бы право работников на получение информации, на консультацию – вплоть до участия в принятии корпоративных решений. Палитра

<sup>4</sup> Betriebsverfassungsgesetz (Закон ФРГ «О производственных советах») от 15 января 1972 г. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/index.html> (дата обращения: 18.08.2015).

<sup>5</sup> Там же.

законодательных норм здесь (в сфере участия работников в управлении предприятием) очень пестрая. Каждая страна-член ЕС здесь идет своим путем, направление которого определяется собственными культурными и социально-политическими традициями»<sup>6</sup>.

Особо необходимо подчеркнуть, что в европейских странах проведено значительное количество научных исследований, в ходе которых был отмечен значительный положительный экономический эффект подобного сотрудничества труда и капитала, поскольку оно является важным потенциалом повышения экономической мощи предприятий. Подтверждением сказанному могут служить слова ранее упомянутого В. Люттербаха, подчеркнувшего в своем докладе: «Ведь в Европе есть страны, которые легче преодолевают кризис именно благодаря тому, что у них работники больше задействованы в управлении предприятиями. Я вынужден снова упомянуть мою страну, где после 2008 г. многие тысячи рабочих мест так же подвергались угрозе, как и в соседних европейских странах. Сочетание согласованных на уровне предприятия систем счетов рабочего времени, государственных субсидий на сокращенную рабочую неделю и программы повышения квалификации, а также расходы государства, направленные на стимулирование спроса способствовали тому, что Германия смогла пережить жестокий спад конъюнктуры без массовых увольнений. И ряд государств-членов ЕС и даже суперкапиталистическая Америка осуществили меры по стимулированию экономики по немецкому образцу»<sup>7</sup>.

Возвращаясь к российскому опыту, нужно отметить, что интерес к производственной демократии и признание ее практической целесообразности в значительной степени проявлены, скорее, не в правовых, а в экономических исследованиях. Об этом свидетельствуют многочисленные выводы ученых следующего характера: «участие работников в управлении способствует созданию действенной мотивации труда в условиях перехода к инновационному типу производства, требующему нового типа работника – ответственного, инициативного, реализующего в сфере производства свои материальные и духовные потребности» [12, с. 7], производственная демократия «положительно влияет

на производительность труда и качество, социальную устойчивость предприятия» [13, с. 6–7], что в конечном итоге влечет за собой укрепление конкурентоспособности фирмы [14, с. 10–12].

Исходя из правового и экономического понимания производственной демократии, толкуемой как некий «инструмент» управления юридическим лицом работниками, можно предположить, что она является не самостоятельной функцией трудового права, а, скорее, способом обеспечения стабильности работодателя, формой реализации производственной (экономической) функции трудового права.

При неразвитости механизмов производственной демократии в трудовом праве и недостаточном отражении ее в законодательстве сложно утверждать о полной реализации экономической (производственной) функции трудового права. К сожалению, анализ существующей практики применения трудового законодательства отечественными работодателями, степень исполнения ими социальных обязательств перед обществом, а зачастую и отрицательные результаты их экономической деятельности вызывают определенные сомнения в возможностях государства или работодателей самостоятельно, без участия работников в лице их представителей, повысить эффективность и конкурентоспособность производства. Известно, что среднестатистическим отечественным работодателем – коммерческой организацией, например, акционерным обществом, обществом с ограниченной ответственностью могут управлять единоличные и коллегиальные органы. Текущее руководство, как правило, осуществляется единоличным исполнительным органом общества – директором, генеральным директором, который, будучи наемным работником, реализует политику, продиктованную и контролируруемую коллегиальными органами и акционерами (учредителями), в числе которых работники отсутствуют. Данная схема управления ставит направления деятельности и политику органов управления в прямую зависимость от интересов акционеров (учредителей), которых порой, как это весьма точно отметила в своем докладе на конференции, посвященной производственным советам, представитель Федерации независимых профсоюзов России: «Чаще всего, ничего не связывает с Россией» и тем более с наемными работниками. «Для него (*собственника – прим. автора*) Россия – это территория, где он делает деньги, а мы имеем дело с наемным менеджером. Этот наемный менеджер сам все время пребывает под риском увольнения, сколько бы он ни был ориентирован

<sup>6</sup> Люттербах В. Производственная демократия и участие работников в управлении предприятием: современные подходы URL: <http://trudprava.ru/expert/article/unionart/941> (дата обращения: 18.08.2015).

<sup>7</sup> Там же.

на проведение социально ответственной политики на предприятии»<sup>8</sup>. Задача руководителя чаще всего заключается в получении максимальной прибыли по принципу «здесь и сейчас», сохранении лояльности к акционерам (учредителями) и реализации их экономической политики, которая зачастую сводится к выведению активов юридического лица за рубеж.

Какие барьеры могут реально препятствовать данной негативной тенденции и оказать положительное влияние на повышение конкурентоспособности отечественного бизнеса? Говорить о тотальном государственном вмешательстве в эти процессы нецелесообразно, поскольку последнее, исходя из его задач и функций, не должно решать текущие производственные вопросы частного собственника «в ручном режиме». Для решения этих проблем существует более эффективный механизм, который можно назвать неким «квазисаморегулированием», выражающийся в применении механизмов производственной демократии, основанной на участии работников в принятии управленческих решений, использование которых позволит осуществлять внутренний контроль за деятельностью исполнительных и коллегиальных органов юридического лица.

В связи с этим полагаем, что реализация производственной (экономической) функции трудового права не возможна без наличия реальных механизмов участия работников в управлении коммерческой организацией. Однако реализации производственной демократии в Российской Федерации реально препятствуют два основных фактора.

Первый из них носит субъективный характер и сводится к общей проблеме неразвитости институтов гражданского общества. Участие работников в управлении организацией предполагает наличие у работников, сознательно объединившихся и создавших представительные органы (профсоюзы или иные представительные органы), зрелой позиции для выражения своего мнения о перспективах и путях развития производства. Значительная же часть отечественных профсоюзов (по их же свидетельству) выполняет роль пассивного наблюдателя за деятельностью работодателей. Подтверждением сказанному являются факты, озвучиваемые представителями Федерации независимых профсоюзов России, что отдельные профсоюзы

дают согласие на принятие локальных нормативных актов в редакции, предложенной работодателем, без предварительного анализа документа и выработки мотивированного профсоюзного мнения. Показательна здесь и получившая широкую огласку позиция руководства профсоюзного комитета ОАО «Уралхиммаш», которое объявило дословно: «На наш взгляд, нет необходимости принимать активное участие в управлении предприятием, так как задача профсоюза в защите прав и интересов работников завода в соответствии с законодательством, в сплочении коллектива на выполнение реальных технических и экономических обоснованных задач»<sup>9</sup>.

Закономерно, что само предложение о создании органов производственной демократии вызвало критику среди представителей профсоюзов, поскольку последние, совершенно не обоснованно, увидели в советах своих потенциальных «конкурентов» в вопросах взаимодействия с работодателями и представителями работников (хотя представительство не является типичной функцией европейских советов). Данное обстоятельство, как известно, послужило причиной того, что в дальнейшем советы были отнесены к органам, создаваемым работодателем. Интересно, что в возникшей полемике представителями общероссийских и отраслевых профсоюзов практически не были заданы конструктивные вопросы о том, как советы смогут участвовать в управлении бизнесом. Каковы преимущества такого управления? Как следует оптимальным образом распределять полномочия между профсоюзами и советами? Какие изменения следует внести в ТК РФ и иные нормативные правовые акты для успешной реализации такого управления?

Реакция представителей «капитала» на создание советов, озвученная заместителем председателя Российского союза промышленников и предпринимателей, закономерно была сведена к выражению сомнений в возможности применения европейских моделей производственной демократии в России. При этом представитель союза в качестве альтернативы участию работников в управлении предложил вспомнить о морально устаревших формах, которые широко использовались в СССР: «Вспоминаю советы по формированию планов социально-экономического развития предприятия, советы ветеранов, советы

<sup>8</sup> Стенограмма международной конференции «Участие работников в управлении предприятием в России и ЕС» – 3 ч. URL: <http://trudprava.ru/expert/article/unionart/1002> (дата обращения: 18.08.2015).

<sup>9</sup> Доклад профсоюзного комитета ОАО «Уралхиммаш». URL: <http://www.profmash-rt.ru/index.php/dokumenty/57-vystupleniya/321-doklad-na-vii-plenum-tsk-profsoyuza> (дата обращения: 20.03.2014).

молодежи. Не все эти элементы, конечно, относятся к производственной демократии, но тем не менее в той или иной степени они имеют отношение к выказанной теме. В ряде наших крупных компаний до сих пор выделяются средства советам ветеранов, советам молодежи, которые сами распределяют их в соответствии со своими приоритетами. Для России это традиция ...».

Безусловно, создание названных представителем Союза представительных органов по половозрастному признаку имеет определенное воспитательное и производственное значение, но вряд ли такие советы смогут иметь реальное влияние на работодателей в процессе принятия управленческих решений в сфере ведения бизнеса. Еще один довод руководства Российского Союза промышленников и предпринимателей, свидетельствующий, по их мнению, о практической не востребоваемости советов, сводился к констатации неразвитости сектора производства и промышленности (в котором в Европе советы как раз создаются), поскольку «в России с точки зрения динамики рынка труда 60 % работников заняты в секторе услуг, сектор крупных и средних предприятий по численности занятых сокращается. Таким образом, происходит сокращение сектора экономики, где традиционно действовали сильные и полезные профсоюзы»<sup>10</sup>.

Второй фактор, препятствующий развитию производственной демократии, имеет объективный характер и обусловлен отсутствием реальных правовых механизмов участия работников в управлении организацией, поскольку нормы гл. 8 ТК РФ содержат общий перечень форм (преимущественно совещательного характера) без их конкретизации. Кстати, анализ содержания ст. 52 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что участие работников в управлении является межотраслевым институтом, который должен находиться в совместном регулировании трудовым и гражданским правом. Данная статья носит отсылочный характер и позволяет устанавливать порядок участия в управлении иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями. Однако в Гражданском кодексе РФ и иных федеральных законах (например, в Федеральном законе «Об акционерных обществах», Федеральном законе «Об обществах с ограниченной ответствен-

ностью») право работников на участие в управлении посредством включения их представителей в состав коллегиальных органов юридических лиц, оставлено без внимания. По этой причине работодатели не фиксируют механизмы участия работников в управлении в учредительном документе.

Использованные в советском трудовом праве и предлагаемые в качестве вариантов для заимствования трудовые формы реализации производственной демократии: участие органов работников в решении вопросов об использовании материальных фондов, о направлении средств на социально-бытовые нужды работников, о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка и т. п.<sup>11</sup> не соответствуют системе современных рыночных отношений и во многом являются морально устаревшими. Об их возрождении сейчас активно говорится в многочисленных публикациях, посвященных повышению эффективности производства и участию работников в управлении. Но представьте, что ТК РФ будет содержать значительное количество норм, наделяющих профсоюзы или иные органы (советы) правом высказывать мнение относительно производственных вопросов и, в то же время работодатель – коммерческая организация, ссылаясь на свободу предпринимательской деятельности и специальный закон – Гражданский кодекс РФ, будет абсолютно на законных основаниях игнорировать все предложения работников. И это исключительно трудовое право – право на участие в управлении – будет оставаться еще одной декларативной нормой гл. 8 ТК РФ.

### Выводы

В существующей ситуации без осознания необходимости корректировки норм гражданского законодательства, в части наделения представителей работников правом на их включение в состав коллегиальных органов юридических лиц, либо правом на участие в работе таких органов, бесперспективно говорить о каком бы то ни было соперничестве профсоюзов или производственных советов по вопросам управления производством, а также обсуждать возможности внедрения германского или иного западноевропейского опыта производственной демократии в России.

<sup>10</sup> Стенограмма международной конференции «Участие работников в управлении предприятием в России и ЕС» – 1 ч. URL: <http://trudprava.ru/expert/article/unionart/968> (дата обращения: 18.08.2015).

<sup>11</sup> Закон СССР от 17 июня 1983 г. № 9500-X «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» // Ведомости ВС СССР. 1983. № 25. Ст. 382.

### Список литературы

1. Герасимова Е. Нужны ли в России производственные советы? // Трудовое право. 2013. № 1. С. 105–120.
2. Куренной А.М. Производственная демократия: теория и практика правового регулирования: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1989. 28 с.
3. Сойфер В.Г. Производственный совет работников организации как субъект трудового права // Законодательство и экономика. 2012. № 9. С. 37–45.
4. Сойфер В.Г. Трудовой коллектив и его производственный совет как субъекты трудового права // Актуальные проблемы права России и стран СНГ – 2013: мат-лы XV Междунар. науч.-практ. конф. с элементами научной школы (Юридический факультет Южно-Уральского государственного университета, 29–30 марта 2013 г.). Челябинск: Цицеро, 2013. Ч. II. С. 217–221.
5. Маврин С.П. и др. Трудовое право России. М., 2002. С. 59–78.
6. Трудовое право России / ред. С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2010. 655 с.
7. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. М.: ТК Велби; «Проспект», 2003. 496 с.
8. Junker A. Grundkurs Arbeitsrecht. München, 2014. 481 p.
9. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо, 2005. 608 с.
10. Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право. М.: «Проспект», 2011. 216 с.
11. Хоффер Ф. Профсоюзы и советы предприятий. Представительство интересов наемных работников в условиях социальной рыночной экономики Германии. М., 1993. 36 с.
12. Рудык Э.Н. Социальная экономика в мировом и отечественном контексте // Труд и социальные отношения. 2009. № 2. С. 6–14.
13. Букреев В.В. Управление социальной устойчивостью предприятия на основе производственной демократии: теория и практика: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2008. 30 с.
14. Мироненко Е.М. Развитие механизмов участия работников в управлении организацией: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2009. 25 с.

В редакцию материал поступил 03.03.15

© Избиенова Т.А., 2015

### Информация об авторе

**Избиенова Татьяна Александровна**, кандидат юридических наук, доцент кафедры частного права России и зарубежных стран, Марийский государственный университет  
Адрес: 424000, г. Йошкар-Ола, пл. Ленина, 1  
E-mail: nfn1978@yandex.ru

**Как цитировать статью:** Избиенова Т.А. Реализация производственной функции трудового права как способ достижения социальной стабильности в России // Актуальные проблемы экономики и права. 2015. № 3. С. 164–171.

**T. A. IZBIYENOVA,**

*PhD (Law), Associate Professor*

*Mari El State University, Yoshkar-Ola, Russia*

### IMPLEMENTATION OF PRODUCTION FUNCTION OF LABOR LAW AS A MEANS OF ACHIEVING THE SOCIAL STABILITY IN RUSSIA

**Objective:** to determine the role and importance of the production function in the Russian labor law under modern conditions.

**Methods:** general (comparative analysis, abstraction, analysis, synthesis) and special-legal methods (method of comparative law analysis, technical-legal method, etc.).

**Results:** the study proved the necessity of amendment in the civil law in terms of giving workers' representatives the right to participate in the work of collective bodies of legal entities. The existing approaches to the formation of the management bodies do not allow to discuss the possibility of successful implementation of the production function of labour law.

**Scientific novelty:** for the first time, by the examples of industrial democracy implementation in some foreign countries and in the Russian Federation, the role and significance of industrial democracy was studied, as the form of implementation of the production function of labour law.

**Practical significance:** the main provisions and conclusions of the article can be used in research activities when considering the functions of the Russian labour law, and also in standard-setting activities for the improvement of normative legal acts.

**Keywords:** labor law; production function of labour law; industrial democracy; trade union; production council; employees' participation in the organization management; civil law; democracy.

#### References

1. Gerasimova, E. Nuzhny li v Rossii proizvodstvennye sovery? (Does Russia need production councils?). *Trudovoe pravo*, 2013, no. 1, pp. 105–120.
2. Kurennoi, A.M. *Proizvodstvennaya demokratiya: teoriya i praktika pravovogo regulirovaniya: avtoref. dis. ... d-ra yurid. nauk* (Industrial democracy: theory and practice of legal regulation: abstract of doctoral (Law) thesis). Moscow, 1989, 28 p.
3. Soifer, V.G. Proizvodstvennyi sovet rabotnikov organizatsii kak sub"ekt trudovogo prava (Production council of employees as a subject of labor law). *Zakonodatel'stvo i ekonomika*, 2012, No. 9, pp. 37–45.
4. Soifer, V.G. Trudovoi kollektiv i ego proizvodstvennyi sovet kak sub"ekty trudovogo prava (Work collective and its production council as subjects of labor law). *Aktual'nye problemy prava Rossii i stran SNG – 2013: mat-ly XV Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. s elementami nauchnoi shkoly* (Yuridicheskii fakul'tet Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta, 29-30 marta 2013 g.). Chelyabinsk: Tsitsero, 2013, part II, pp. 217–221.
5. Mavrin, S.P. *Trudovoe pravo Rossii* (Russian Labor Law). Moscow, 2002, pp. 59–78.
6. *Trudovoe pravo Rossii* (Russian Labor Law) / red. S.P. Mavrin, E.B. Khokhlov. 2-e izd., pererab. i dop. Moscow, 2010, 655 p.
7. Gusov, K.N., Tolkunova, V.N. *Trudovoe pravo Rossii* (Russian Labor Law). Moscow: TK Velbi «Prospekt», 2003, 496 p.
8. Junker, A. *Grundkurs Arbeitsrecht*. München, 2014. 481 p.
9. Kiselev, I.Ya. *Trudovoe pravo Rossii i zarubezhnykh stran. Mezhdunarodnye normy truda* (Russian and foreign Labor Law. International labor norms). Moscow: Eksmo, 2005, 608 p.
10. Lyutov, N.L., Morozov, P.E. *Mezhdunarodnoe trudovoe pravo* (International Labor Law). Moscow: «Prospekt», 2011, 216 p.
11. Koffer, F. *Profsoyuzy i sovery predpriyatii. Predstavitel'stvo interesov naemnykh rabotnikov v usloviyakh sotsial'noi rynochnoi ekonomiki Germanii* (Trade unions and councils of enterprises. Representation of employees' interests under social market economy in Germany). Moscow, 1993, 36 p.
12. Rudyk, E.N. Sotsial'naya ekonomika v mirovom i otechestvennom kontekste (Social economy in the global and domestic aspects). *Trud i sotsial'nye otnosheniya*, 2009, no. 2, pp. 6–14.
13. Bukreev, V.V. *Upravlenie sotsial'noi ustoychivostyu predpriyatiya na osnove proizvodstvennoi demokratii: teoriya i praktika: avtoref. dis. ... d-ra ekon. Nauk* (Managing the social stability of an enterprise based on industrial democracy: theory and practice: doctoral (Law) thesis). Moscow, 2008, 30 p.
14. Mironenko, E.M. *Razvitie mekhanizmov uchastiya rabotnikov v upravlenii organizatsiei: avtoref. dis. ... kand. ekonom. Nauk* (Developing mechanisms of employees' participation in management of organization: abstract of PhD (Economics) thesis). Moscow, 2009, 25 p.

Received 03.03.15

#### Information about the author

**Izbiyenova Tatyana Aleksandrovna**, PhD (Law), Associate Professor of the Chair of Russian and Foreign Private Law, Mari El State University  
Address: 1 Lenin Square, 424000, Yoshkar-Ola  
E-mail: nfnf1978@yandex.ru

**For citation:** Izbiyenova T. A. Implementation of production function of labor law as a means of achieving the social stability in Russia. *Aktual'nye problemy ekonomiki i prava*, 2015, no. 3, pp. 164–171.

© Izbiyenova T. A., 2015. Originally published in Actual problems of economics and law (<http://apel.ieml.ru>), 15.09.2015; Licensee Tatar Educational Centre «Taglimat». This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/2.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work, first published in Actual problems of economics and law, is properly cited. The complete bibliographic information, a link to the original publication on <http://apel.ieml.ru>, as well as this copyright and license information must be included.