

Научная статья

<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2025-4-22>

УДК 340



Attribution

cc by

ОРГАНИЗОВАННАЯ ОБЩНОСТЬ РАБОТНИКОВ КАК КОЛЛЕКТИВНЫЙ СУБЪЕКТ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Пархоменко А.Г.¹, Дружинин Г.В.²

Пензенский государственный университет, E-mail: pgu-gpd@yandex.ru¹,

Иркутский государственный университет, E-mail: druzhinin93@mail.ru²

Аннотация. В статье анализируется феномен «организованная общность работников». Отмечается, что действующее трудовое законодательство не оперирует таким термином, как «трудовой коллектив». Перечисляются коллективные права, закрепленные в Трудовом кодексе РФ за работниками, в том числе: право на объединение для защиты трудовых прав, забастовка как право на самозащиту, право на ведение коллективных переговоров и другие. Констатируется, что реализация коллективных прав, закрепленных за работниками, требует согласованных и согласованных действий, которые влекут за собой появление организованной общности работников. Предлагается классификация организованной общности работников на простую и сложную. Выделяются и описываются признаки организованной общности работников. Делается вывод о том, что организованной общностью работники становятся коллективным субъектом правоотношений в тех случаях, когда, в рамках коллективной реализации трудовых прав предпринимают действия к избранию представительных органов и формально закрепляют их компетенцию (документально оформляют свое волеизъявление).

Ключевые слова: субъект права, субъект правоотношения, коллективный субъект права, трудовые правоотношения, работник, работодатель, трудовой коллектив, общность работников, правосубъектность.

Финансирование: инициативная работа.

Original article

AN ORGANIZED COMMUNITY OF EMPLOYEES AS A COLLECTIVE SUBJECT OF LABOR RELATIONS

Alexander G. Parkhomenko¹, Gleb V. Druzhinin²

Penza State University,

Irkutsk State University

Abstract. The article analyzes the phenomenon of "organized community of workers". It is noted that the current labor legislation does not use such a term as "labor collective". The collective rights enshrined in the Labor Code of the Russian Federation for employees are listed, including: the right to unite for the protection of labor rights, strike as the right to self-defense, the right to collective bargaining, and others. It is stated that the realization of collective rights assigned to employees requires coordinated and coordinated actions, which entail the emergence of an organized community of employees. The classification of the organized community of workers into simple and complex is proposed. The signs of an organized community of employees are highlighted and described. It is concluded that employees become a collective subject of legal relations as an organized community when, within the framework of the collective exercise of labor rights, they take actions to elect representative bodies and formally consolidate their competence (document their will).

Keywords: legal entity, legal entity, collective legal entity, labor relations, employee, employer, labor collective, community of employees, legal personality.

Funding: Independent work.

Введение.

Изменение, происходившие в социально-экономической формации на постсоветском пространстве в 90-е годы прошлого столетия, повлекли за собой появление новой нормативно-правовой базы регулирования общественных отношений, в том числе в сфере труда. Закрепление иных принципов правового регулирования предопределили контуры будущего право-

вого регулирования. Одной из особенностей трудового законодательства на современном этапе является отсутствие легальной дефиниции «трудовой коллектив» в законе.

Как пишет С.Ю. Фильчакова, многие страны СНГ, в числе которых и Российская Федерация, к сожалению, вообще отказались от использования такого термина, как «трудовой коллектив», и настоящая тенденция, по её мнению,

связана с переходом к рыночной экономике и усилением правового положения работодателей и предпринимателей на рынке труда и в социально-трудовой сфере [14, с. 108].

Обсуждение.

Одной из актуальных проблем правового регулирования трудовых отношений является определение правового положения и установление правового статуса общности работников. Без общности работников не мыслится наёмный труд на предприятии, потому что именно работники, их труд и результаты труда занимает центральное место в процессе производства.

Анализ нормативных правовых актов, регулирующих сферу трудовых отношений, позволяет установить, что общность работников в определенных законом случаях относятся к числу коллективных субъектов трудовых правоотношений. Так, за работниками закреплены ряд трудовых прав, предполагающих коллективную форму их реализации, к которым, в частности, относятся:

- право на объединение в союзы для защиты трудовых прав и свобод, законных интересов;
- право на участие в управлении организацией;
- право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора;
- право на разрешение коллективных трудовых споров;
- право на коллективную форму самозащиты работников (забастовка) [13].

Коллективная форма реализации таких прав, в свою очередь, требует от работников определенной степени организации и формализации деятельности. К примеру, право на забастовку в международных отношениях интерпретируется как неотъемлемая часть свободы объединения и реализация права организовывать свою деятельность [11, с. 139–142].

Следовательно, по одиночке или раздельно забастовка не может быть организована, поскольку требует слаженных действий от всех работников, а решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников и формально выражено, т.е. обладает текстуальной формой.

Для коллективной реализации перечисленных трудовых прав будет характерна стадийность. Прежде чем коллективное право будет реализовано, требуется, чтобы общность работников объединилась и выразила свою волю на ре-

лизацию соответствующего права, что будет свидетельствовать уже об организованном характере настоящей общности.

Воля работников может быть выражена путем прямого голосования или избрание постоянно действующего представительного органа работников, который в дальнейшем будет представлять и защищать интересы работников.

Думается, что не всякая общность работников может выступать в качестве коллективного субъекта права, а только та, которая определенным образом организована и имеет степень формальной выраженности.

Иными словами, общность работников будет являться коллективным субъектом права в том случае, если работники предпринимает к этому конкретные действия. Как пишет В.В. Лазор: «...В результате совместной, целенаправленной, организованной деятельности определенного числа работников, возникает качественно иной субъект права трудового права, который по своей структуре является сложным коллективным субъектом...» [6, с. 31].

Организованную общность работников, на наш взгляд, можно классифицировать на простую и сложную.

К простой организованной общности работников относится такое объединение работников, которое не имеет представителя или постоянно действующего органа самоуправления, и вопросы защиты своих интересов решает через референдум (прямое голосование) путем созыва общего собрания (конференции) работников.

Сложная организованная общность работников, как нам видится, характеризуется наличием постоянно действующего представителя или органа самоуправления, которым, например, выступает первичная профсоюзная организация [1, с. 14], или иные альтернативные формы представительства (совет трудового коллектива, совет молодежи, совет или клуб женщин, производственный совет и др.).

Для организованной общности работников как коллективного субъекта трудовых правоотношений будут характерны следующие признаки.

Во-первых, организованная общность работников является объединением людей. К примеру, ещё Аристотель в своих трудах указывал на то, что человек есть «существо общественное» [2, с. 379], проживающее не разрозненно, а вместе, и выполняющее определенную функцию. Общность работников, таким образом, представляет

собой объединение, где каждый участник выполняет трудовую функцию, согласовывая свою деятельность с другими.

Во-вторых, организованная общность работников – это объединение работников. Без соответствующего статуса физическое лицо не может быть отнесено к данному коллективному субъекту.

Физическое лицо приобретает статус работника в том случае, когда осуществляет трудовую деятельность, имеющую правовое оформление у конкретного работодателя. Наличие оформленных отношений между работником и работодателем в виде трудового договора свидетельствует об устойчивой правовой связи. Кроме этого, работник, который трудится у конкретного работодателя, со временем начинает осознавать свои интересы, лежащие в сфере труда и потребность в их представлении и защите, например гарантии достойных условий труда.

В-третьих, организованная общность работников предполагает добровольность участия в ней. Физические лица, работающие по трудовому договору у работодателя, могут представлять некую неорганизованную общность работников, которая в литературе именуется аморфной массой работников [8, с. 162]. В том случае, когда работники организуются для реализации своих коллективных прав, такая аморфная масса работников преобразуется в организованную общность. При этом участие в последней является сугубо добровольным.

Объединяясь с другими работниками, лицо осознает свой выбор, идентифицируя себя с последней. В таком случае, можно вести речь о правовой идентификации или идентичности лица с организованной общностью работников.

Ю.А. Дроздова и Ж.С. Мартинсон указывают на то, что для любой социальной общности важно чувство идентичности и, самое главное, интенсивные взаимодействия между субъектами [3, с. 88]. Важно отметить, что деятельность (вид совершаемой деятельности), сама по себе, уже является фактором идентификации. Схожесть деятельности объединяет людей и выступает мощным фактором интеграции. Интенсивное взаимодействие между работниками наблюдается, например, при ведении коллективных переговоров, когда протекает процедура избрания

представителя работников. Благодаря идентичности организованная общность работников обладает признаками коллективности и действует как единое целое.

Правовая идентичность, как считает Е.В. Резников, представляет собой состояние человека, при котором последний не только включен в роль члена какой-либо социальной группы, но и придает этому факту высокую значимость и осознает данный факт, как важное качество собственной личности [12, с. 12]. Поэтому специфика правовой идентичности заключается в её проявлении через правоотношения, в том числе путем участия в организованной общности работников.

Организованная общность работников как коллективный субъект права обладает целями, достижение которых осуществляется совместными действиями, требующими единства деятельности и воли, что влечет за собой, как указывает Н.И. Исаева, осознание себя частью некоего целого, способного к юридическому самоопределению посредством освоения предлагаемых действующим законодательством оснований [5, с. 176]. Ключевым моментом в правовой идентичности работников является осознание человеком себя частью объединения работников и придание этому факту определенной значимости.

В-четвертых, организованная общность работников как коллективный субъект права является не случайным или временным объединением граждан, а устойчивым и постоянным, которое формируется не стихийно под воздействием случайных факторов, а благодаря постоянству интереса (осуществление трудовой деятельности) и общей (единой)¹ цели у работников [7, с. 57].

Как отмечает Н.И. Матузов, коллективными субъектами могут признаваться «... лишь более или менее значительные, устойчивые постоянные образования, которые характеризуются единством воли и цели, а также определенной внутренней организацией» [10, с. 519].

Интересом работников является соблюдение их права и свобод, создание благоприятных условий трудовой деятельности, достойная оплата труда, соблюдение трудовых гарантий. Интерес предопределяет цели, которые преследуют работники, и объединяются последние для достижения общих (единых) целей, которыми являются реализация коллективных трудовых прав

¹ Участники корпоративных отношений совместно моделируют будущий образ действий иди, другими словами, формируют в своем сознании цель-модель –

«идеальный образ предполагаемого результата, на достижение которого направлена деятельность».

работников, направленная на повышение качества производительности наемного труда.

Именно общая цель влияет на структуру организации объединения работников, поскольку реализация коллективных прав, как было отмечено ранее, требует более сложной системы организации деятельности трудового коллектива. Цель для участников организованной общности работников является осознаваемой потребностью, которую участники удовлетворяют с помощью совместных действий. Признак наличие общей цели позволяет отличить её от иных социальных общностей и объединений, образуемых исключительно для достижения индивидуальных целей объединившихся (очереди в магазинах, совокупность пассажиров в городском транспорте, совокупность зрителей в театре и т.п.) [9, с. 22-23].

Соответственно, интерес работников как разновидность законного интереса, благодаря своему постоянству, выступает одним из центральных элементов в вопросах организации труда и движущей силой, определяющей направления развития организованной общности работников.

В-пятых, организованная общность работников обладает определенной степенью организации, которая проявляется в наличии представителей.

Институт представительства относится к межотраслевым правовым институтам, в силу чего общественные отношения, возникающие между работниками и их представителями, подлежат регулированию как несколькими отраслями: трудовым, гражданским и гражданским процессуальным правом.

Следует отметить, что цели института представительства работников гармоничны с целями трудового законодательства, поэтому представители работников преследуют цель обеспечения установленных трудовым законодательством государственных гарантий в сфере труда, а именно: защиту прав и интересов работников. Можно утверждать о социально-ориентированном характере представительства в трудовом праве, что выступает его отличительной чертой [4, с. 8]. Защита при этом подразумевает не только участие представителей работников в коллективном трудовом споре, но и представление интересов в социальном партнерстве в ходе ведения коллективных переговоров.

Жизнь трудового коллектива не ограничивается только лишь процессом производства,

возникают иные социальные вопросы, решение которых повышает производительность труда: оплаты труда, установления повышенных льгот и расширенных гарантий, организации досуга работников, компенсация расходов на отдых со стороны работодателя и пр. Поэтому важно участие коллектива через своих представителей в решении обозначенных социальных вопросов.

Заключение.

Исходя из вышесказанного, можно сделать следующие выводы.

В трудовом законодательстве закреплены ряд права, принадлежащие работникам, предусматривающие исключительно коллективную форму их реализации (право на объединение в союзы для защиты трудовых прав и свобод, законных интересов; право на участие в управлении организацией:

- право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора;
- право на разрешение коллективных трудовых споров;
- право на коллективную форму самозащиты), что требует от настоящих субъектов проявление инициативы и организованности в их деятельности.

Организованной общностью работники становятся коллективным субъектом права в тех случаях, когда, в рамках коллективной реализации трудовых прав, они предпринимают действия к избранию представительных органов и формально закрепляют их компетенцию (документально оформляют свое волеизъявление).

Организованную общность работников, на наш взгляд, можно классифицировать на простую и сложную.

К простой организованной общности работников относится такое объединение работников, которое не имеет постоянного представителя и вопросы защиты своих интересов решает путем прямого голосования через созыв общего собрания (конференции) работников.

Сложная организованная общность работников характеризуется наличием постоянного действующего представителя или органа самоуправления, которым, может быть, например, первичная профсоюзная организация или иные альтернативные формы представительства (совет трудового коллектива, совет молодежи, совет или клуб женщин, производственный совет и др.).

Конфликт интересов	Conflict of Interest
Не указан.	None declared.
Рецензия Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.	Review All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Список источников:

1. Аббасова Е.В., Васильев В.А. Некоторые вопросы представительства в трудовых правоотношениях // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2019. Т. 19. № 2. С. 13-16.
2. Аристотель. Политика // Сочинения: в 4 т. М., 1983. Т. 4. 830 с.
3. Дроздова Ю.А., Мартинсон Ж.С. «Разобщенность близких душ»: социальная аномия территориальной общности в период социальных трансформаций // Logos et Praxis. 2020. Т. 19, № 1. С. 87-96.
4. Избиенкова Т.А. Представительство в трудовом праве: вопросы теории, законодательства и практики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2013. 28 с.
5. Исаева Н.И. Правовая идентичность (теоретико-правовое исследование): дис. ... д-ра. юрид. наук. М., 2014. 454 с.
6. Лазор В.В. Место трудового коллектива в системе // Проблемы права: теория и практика. 2022. № 60. С. 27-35.
7. Кокотов А.Н. О статусе общественных организаций // Правоведение. 1993. № 3. С. 19-28.
8. Маврин С.П., Свиридов А.К. Новации Трудового кодекса и социальное партнерство в Российской Федерации // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2. С. 158-164.
9. Малько А.В., Шундилов К.В. Цели и средства в праве и правовой политике. Саратов, 2003. 296 с.
10. Матузов Н.И. Правовые отношения // Теория государства и права: курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. М., 2002. 671 с.
11. Петрилайте Д. Право на забастовку: международно-правовые аспекты // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2009. Вып. 4. С. 136-145.
12. Резников Е.В. Теоретические основы формирования и развития правовой идентичности личности: автореф. дис. ... д-ра. юрид. наук. М., 2014. 52 с.
13. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 дек. 2001 г. № (в ред. от 29 дек. 2012 г. № 280-ФЗ) // Собр. законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
14. Фильчакова С.Ю. Трудовой коллектив как субъект коллективно-договорных отношений в законодательстве Содружества Независимых Государств // Сибирский юридический вестник. 2013. № 2 (61). С. 108-114.

References:

1. Abbasova E.V., Vasiliev V.A. Some issues of representation in labor relations // Bulletin of SUSU. The Pravo series. 2019. Vol. 19. No. 2. pp. 13-16.
2. Aristotle. Politics // Essays: in 4 volumes, Moscow, 1983. Vol. 4. 830 p.
3. Drozdova Yu.A., Martinson J.S. "The separation of close souls": the social anomie of a territorial community in the period of social transformations // Logos et Praxis. 2020. Vol. 19, No. 1. pp. 87-96.
4. Izbienova T.A. Representation in labor law: issues of theory, legislation and practice: abstract. diss. ... kand. jurid. sciences'. Moscow, 2013. 28 p.
5. Isaeva N.I. Legal identity (theoretical and legal research): dis. ...Dr. jurid. nauk. Moscow, 2014. 454 p.
6. Lazor V.V. The place of the labor collective in the system // Problems of law: theory and practice. 2022. No. 60. pp. 27-35.
7. Kokotov A.N. On the status of public organizations // Jurisprudence. 1993. No. 3. pp. 19-28.
8. Mavrin S.P., Sviridov A.K. Innovations in the Labor Code and social partnership in the Russian Federation // The Russian Yearbook of Labor Law. 2006. No. 2. pp. 158-164.
9. Malko A.V., Shundikov K.V. Goals and means in law and legal policy. Saratov, 2003. 296 p.
10. Matuzov N.I. Legal relations // Theory of State and law: a course of lectures / Edited by N.I. Matuzov, A.V. Malko, M., 2002. 671 p.
11. Petrilite D. The right to strike: international legal aspects // Bulletin of Labor Law and Social Security Law. 2009. Issue 4. pp. 136-145.
12. Reznikov E.V. Theoretical foundations of the formation and development of legal identity of a person: abstract. diss. ...Dr. jurid. nauk. M., 2014. 52 p.
13. The Labor Code of the Russian Federation: Federal Law. the law of 30 Dec. 2001 no. (as amended from 29 Dec. 2012, No. 280-FZ) // Collection of legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1 (part 1). Article 3.
14. Filchakova S.Y. Labor collective as a subject of collective contractual relations in the legislation of the Commonwealth of Independent States // Siberian Law Bulletin. 2013. No. 2 (61). pp. 108-114.

Информация об авторах:

Пархоменко Александр Григорьевич, доктор юридических наук, профессор, профессор-консультант кафедры государственно-правовых дисциплин, ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», E-mail: pgu-gpd@yandex.ru
Дружинин Глеб Викторович, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Института социальных наук, ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет», E-mail: druzhinin93@mail.ru

Alexander G. Parkhomenko, Doctor of Law, Professor, Consulting Professor at the Department of State Law Sciences, Penza State University.

Gleb V. Druzhinin, Senior Lecturer at the Department of Public and Municipal Administration of the Institute of Social Sciences, Irkutsk State University.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 31.03.2025;

Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 16.04.2025;

Принята к публикации / Accepted for publication 20.04.2025.

Авторами окончательный вариант рукописи одобрен.