

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ СОВЕТЫ В РОССИИ И РАЗВИТЫХ СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Андрей Шугаев*

DOI 10.24833/2073-8420-2017-1-42-75-84

***Введение.** В статье рассматриваются достаточно актуальные проблемы, связанные с правовым регулированием деятельности производственных советов в Российской Федерации и некоторых развитых странах Европейского Союза.*

В современных условиях развития экономики Российской Федерации в организациях необходимо совершенствование механизма представительства работников в управлении этими организациями как один из способов улучшения экономических показателей и стабильного роста.

Однако говорить о каких-либо позитивных процессах в этой сфере общественных отношений пока преждевременно, поскольку работники сами не проявляют необходимой активности в управлении организациями, даже не пытаются реализовать имеющиеся права.

В то же время работодатели проявление активности отдельных работников либо коллектива работников обычно рассматривают как вмешательство в производственную деятельность организации, несоблюдение коммерческой тайны и др.

Появившиеся сравнительно недавно в России производственные советы, которые могли бы стать наравне с профсоюзами органами, представляющими интересы наемных работников, пока еще находятся лишь в стадии формирования, и реальными полномочиями не обладают.

В развитых странах Европейского Союза (Федеративная Республика Германии, Франция, Австрия, Чешская Республика и многие другие) накоплен весьма интересный опыт создания и деятельности производственных советов, который при определенных обстоятельствах может быть использован в России.

***Материалы и методы.** Методологическую основу настоящего правового исследования составил метод научного познания. В статье также использовались такие общенаучные и отраслевые методы как анализ, синтез, формально-логический метод, исторический метод, приемы юридического толкования, теоретического построения, сравнительное правоведение.*

***Результаты исследования.** В результате проведенного научного исследования осуществлены анализ и обобщение научных, нормативных и практических материалов, сформулированы и обоснованы теоретические положения и выводы. Правовое регулирование деятельности производственных советов в развитых странах Европейского Союза имеет свою специфику, крайне отличную от правового регулирования деятельности этих органов общественной самодеятельности в Российской Федерации. Использование Россией, как представляется, этого международного опыта позволит стране двигаться по пути развития производственной демократии, привлечению значительных слоев наемных работников к реальному управлению организациями.*

* Шугаев Андрей Алексеевич, доктор юридических наук, профессор кафедры адвокатуры Международно-правового факультета МГИМО МИД РФ, главный научный сотрудник Института государства и права РАН, Почетный адвокат России.

Обсуждение и заключения. Обоснована необходимость заимствования Российской Федерацией передового опыта деятельности производственных советов в развитых странах Европейского Союза (Германии, Франции, Австрии, Чешской Республики и некоторых других). Производственные советы в России не должны повторить негативный опыт создания подобных общественных формирований в 90-е годы прошлого века в СССР, когда навязанные трудовым коллективам они стали дублировать, а в некоторых случаях и подменять, работу профессиональных союзов, что привело к крайне отрицательным для развития реальной производственной демократии процессам.

I. Введение

В мае 2012 года был издан Указ Президента Российской Федерации В.В. Путина № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», где было дано поручение в «целях расширения участия работников в управлении организациями подготовить до 1 декабря 2012 года предложения по внесению в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся создания в организациях производственных советов, а также определения их полномочий»¹.

Затем были внесены соответствующие изменения в ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации [далее по тексту ТК РФ].

Анализируя соответствующий пункт статьи 22 ТК РФ, можно выделить несколько важных признаков, характеризующих производственный совет как одну из форм производственной демократии.

Во-первых, это, бесспорно, одна из форм участия наемных работников в управлении производством; во-вторых, производственный совет – новый участник социального партнерства (хотя такая позиция, как представляется, вызовет определенное количество споров); в-третьих, инициатива его создания исходит от работодателя; в-четвертых, вопросы создания и работы производственного совета – вопросы локального правового регулирования; в-пятых, это исключительно совещательный орган; в-шестых, он не может и не должен подменять функции выборного профсоюзного органа; в-седьмых, и это очень важно, если по инициативе работодателя такой совет создан, работодатель вынужден будет считаться с принятыми данным советом решениями. То, что производственный совет формируется из числа наиболее уважаемых работников данной

организации, призван, по мнению законодателей, повысить авторитет этого общественного органа, и с этим можно полностью согласиться.

Представляется, что производственные советы в России должны создаваться в первую очередь там, где не функционируют выборные профсоюзные органы. Речь в первую очередь идет о субъектах предпринимательской деятельности, (независимо от их организационно-правовой формы) с небольшим (до 100 человек) штатом наемных работников (малые предприятия). Не секрет, что там профсоюзные организации создаются крайне неохотно. Это, с одной стороны, и нежелание работодателя создавать себе излишние проблемы, которые возникают в связи с появлением в организации выборного профсоюзного органа (необходимость заключения коллективного договора, необходимость учитывать мнение профсоюза при решении наиболее важных ключевых вопросов установления режимов рабочего времени и времени отдыха и т.п.). С другой стороны, за период перестройки и перехода страны к рынку роль профсоюзов в жизни страны претерпела существенные изменения. У определенной категории наемных работников появилась социальная апатия к профсоюзам в принципе, поскольку эти работники упрощенно рассматривают профсоюзы как основной источник получения соцстраховских путевок на лечение, отдых (включая и детский отдых), оплату листов временной нетрудоспособности и т.д., и неверно полагают, что профсоюзы этих полномочий в принципе лишены [1. С. 24-27].

Автор отнюдь не собирается доказывать, что производственный совет вправе заменить выборный профсоюзный орган. Он (производственный совет) может рассматриваться лишь как первый этап привле-

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 19. Ст. 2334.

чения наемных работников к управлению организацией в том случае, если профсоюз в организации не создан. Представляется, что в подобных ситуациях уже созданный в организации производственный совет вполне правомочен выступить инициатором создания выборного профсоюзного органа, обеспечить на первых порах необходимые организационные мероприятия по его созданию. Таким образом, такой совет может стать тем общественным органом на производстве, который будет ответственен за развитие в конкретной организации, где не создан профсоюзный орган, производственной демократии, ответственен за привлечение к участию в управлении производством членов трудового коллектива, что может рассматриваться как одна из его важнейших функций [2. С. 161-165].

II. Модели производственных советов в развитых странах Западной Европы

Чаще всего в Западной Европе принято выделять две основных модели представительства работников с помощью производственных советов: немецкую и французскую. Немецкие производственные советы состоят исключительно из представителей работников и действуют в качестве контрагента работодателя на уровне предприятия.

Французская модель «комитетов предприятия» (фр. *Comité d'entreprise*) представляет собой совместные органы работников и работодателей. Около трех четвертей соглашений об организации производственных советов в Европе реализуются в соответствии с французской моделью совместного представительства. Деятельность комитетов предприятия финансируется за счет специальных взносов работодателя, он же обязан инициировать выборы в комитет и провести их [3. С. 109-110].

Полномочия французского комитета предприятия делятся на две сферы: экономическую и социальную. В экономической сфере (управленческие вопросы, носящие не разовый, относящийся к одному работнику характер) комитеты предприятия имеют право на получение информации от работодателя и на проведение консультаций с ним. Наложить юридическое вето на решение работодателя невозможно, однако процедура проведения консультаций дает возможность оказать на работодателя некоторое давление. В социальной сфере комитеты предприятий в рамках своей довольно широкой компетенции обладают самостоя-

тельными правами по созданию и управлению социальными объектами, могут давать обязательные для исполнения работодателем руководящие указания.

Комитеты предприятия создаются в обязательном порядке, если количество работников в организации составляет не менее 50 человек. Коллективным договором можно предусмотреть создание комитета предприятия и в более мелких организациях, но на практике это происходит редко. Если в организации существует несколько обособленных структурных подразделений с численностью работников 50 и более, создаются отдельные комитеты предприятия в каждом подразделении. Комитеты предприятия во Франции создаются на трехсторонней основе: руководитель или его представитель, нейтральный председатель и представители работников.

Трудовой кодекс Франции предусматривает обязанность работодателя инициировать и организовывать выборы комитета предприятия не реже одного раза в два года. Финансирование деятельности производственных советов так же осуществляется за счет работодателя. Если выборы были организованы, но работники не смогли избрать своих представителей, работодатель не считается в этом виновным. Трудовой кодекс устанавливает минимальное количество основных и вспомогательных членов комитета предприятия в зависимости от размера предприятия и от количества работников на нем. Для самых мелких предприятий (с количеством работающих от 50 до 74 человек) предусматривается 3 основных и 3 запасных члена комитета (минимальное число). Для самых крупных (более 10 000 работников) – 15 основных и 15 запасных членов. Запасные члены комитета избираются на случай прекращения по каким-либо причинам полномочий основных членов.

Комитеты предприятия самостоятельно определяют правила, касающиеся их функционирования и отношений с работниками предприятия, в особенности прав совета встречаться с работниками в рабочее время. Собрания комитетов предприятия проводятся не реже одного раза в месяц. Повестка дня собрания подготавливается работодателем и предоставляется членам комитета не более чем за три дня до собрания. Правом голоса на заседаниях обладают руководитель организации и основные члены комитета.

Комитет предприятия имеет право организовывать комиссии, действующие в ра-

зовом режиме (ad hoc), для осуществления специальных функций. Комиссии готовят доклады для комитета. Закон предписывает создание специализированных комиссий при комитетах предприятия в обязательном порядке на предприятиях с количеством работающих более 200 человек [3. С. 109-110].

III. Производственные советы в Федеративной Республике Германии: производственный совет – «миротворец»; профсоюз – «агрессор, боец»?

Автору хорошо известно, что в период обсуждения идеи о создании производственных советов в России, некоторые практические работники и ученые предлагали взять за образец западногерманскую модель производственных советов. В этой стране уже много лет как созданы и успешно функционируют такие советы, деятельность которых регулируется специальным Законом о предприятиях («Betriebsverfassungsgesetz» - BetrVG)² в редакции от 25 сентября 2001 года (с изменениями и дополнениями от 20 апреля 2013 года).

Немецкая модель производственного совета, равно как и, скажем, модели аналогичных советов в Австрии, Франции или Чешской Республике, построена по двухуровневому принципу защиты интересов наемных работников: на уровне профсоюза и на уровне производственного совета. В России также сегодня формируется похожая двухуровневая система защиты интересов трудящихся: профсоюз - производственный совет. Однако немецкая модель такого вида социального партнерства вряд ли может быть нами пока использована в полной мере, хотя к этому следует стремиться. И не только потому, что такая модель построена по принципу «профсоюз – агрессор, боец; производственный совет – миротворец», но также и потому, что в ФРГ производственный совет - это не совещательный орган, формируемый по инициативе работодателя, а орган, формируемый по инициативе наемных работников, обладающий конкретными существенными полномочиями.

Согласно уже упоминавшемуся немецкому Закону о предприятиях данный совет может быть создан пятью работниками предприятия. Каждый член производственного совета избирается трудовым коллективом, а их количество определяется пропорцио-

нально количеству работников предприятия. Он избирается сроком на четыре года на общем собрании трудового коллектива. Важно подчеркнуть, что инициатива проведения подобного собрания может исходить не только от наемных работников (их число должно быть не менее трех), но также и от выборного профсоюзного органа, действующего на предприятии.

Нередки случаи, когда работодатель может выступать против создания на предприятии производственного совета. В такой ситуации инициаторы создания производственного совета вправе обратиться за защитой своих трудовых интересов в соответствующий суд по трудовым делам первой инстанции. Деятельность таких судов регулируется в Германии Законом о трудовом суде («Arbeitsgerichtsgesetz») от 2 июля 1979 года (с изменениями и дополнениями, внесенными Законом от 10 октября 2013 года)³.

Следует особо отметить, что Закон о предприятиях Германии предоставил производственному совету, а также его членам весьма широкие социально-трудовые гарантии при исполнении ими своих полномочий. Так, члены производственного совета могут осуществлять свою работу в рабочее время с сохранением заработной платы.

Если говорить о соотношении полномочий производственного совета и выборного профсоюзного органа, то, как представляется, в ФРГ этот совет по сути выполняет функции профсоюза.

Даже беглый анализ компетенции производственного совета в Германии показывает, что он обладает очень широким кругом полномочий, которые традиционно рассматриваются в России как прерогатива профсоюза.

Единственно то, что не вправе делать производственный совет – это инициировать забастовку. Во всем остальном производственный совет практически заменяет профсоюз.

Так, он правомочен устанавливать совместно с работодателем правила внутреннего трудового распорядка на предприятии; рассматривает вопросы о порядке выдачи спецпитания, спецсредств и спецодежды для отдельных категорий работников, работающих во вредных и особо вредных условиях труда; согласовывает с работодателем порядок и условия применения на предприятии сверхурочных, работ в праздничные

² Arbeitsgesetze 90. Auflage 2017. Beck-Texte in dtv. S.639-696.

³ Arbeitsgesetze 90. Auflage 2017. Beck-Texte in dtv. S. 787-833.

и выходные дни; устанавливает совместно с работодателем условия и порядок выплаты работникам заработной платы и т.п.

Решение производственного совета по конкретному вопросу имеет для работодателя обязательное значение. Скажем, в случае, если работодатель решил привлечь группу работников к сверхурочной работе без согласия производственного совета, эти работники вправе отказаться от ее выполнения и обратиться в суд с требованием запретить работодателю совершать подобные действия. В этом плане немецкое трудовое законодательство в целом выгодно отличается от российского. В российской правовой доктрине учет мнения профсоюза при производстве сверхурочных работ, как мне представляется, практически ничего не значит и не является ограничительным критерием, например, даже при производстве сверхурочных работ для выполнения плановых заданий (ст. 99 ТК РФ) [5. С. 67-104].

В Австрии (практически по аналогии с ФРГ) созданы и действуют производственные советы, которые составляют серьезную конкуренцию традиционным профсоюзам этой страны. В частности, австрийские производственные советы, обладая очень широким кругом полномочий в сфере социального партнерства, правомочны также заключать с работодателями так называемые «заводские соглашения», которые являются практически аналогом коллективных договоров.

Скажем, на предприятиях, входящих в Профсоюз промышленных рабочих Австрии (ППРА), такие советы могут создаваться с количеством работающих не менее 5 человек. Причем право участвовать в выборах в эти производственные советы предоставлено всем наемным работникам, и не только членам профсоюза. Данные производственные советы имеют право заключать с работодателем соглашения, в которых условия для работников должны быть лучше по сравнению с заключаемым Профсоюзом промышленных рабочих Австрии отраслевым коллективным договором⁴.

Сказанное позволяет сделать вывод о том, что немецкий и австрийский опыт работы производственных советов при принятии решения о создании аналогичных (по названию) советов в России не был использован, и с этим можно согласиться весьма условно.

IV. Особенности правового регулирования деятельности производственных советов в Чешской Республике: может ли Россия использовать опыт работы этих советов?

Интересен в этом плане опыт работы производственных советов в Чешской Республике [6. С. 67-73], поскольку в этой стране данные советы никоим образом не заменяют и не подменяют собой выборные профсоюзные органы, а порядок создания и круг их полномочий позволяет заимствовать России этот опыт.

Так, согласно пункту (1) ст. 281 Трудового кодекса Чешской Республики интересы работников в области гигиены труда, техники безопасности и охраны здоровья помимо профсоюзной организации на предприятии может представлять производственный совет. Он создается там, где по определенным причинам не имеется действующей профсоюзной организации.

В ст. 283 ТК ЧР весьма подробно зафиксированы процедуры избрания работников в производственный совет предприятия [6. С. 271-275].

В соответствии с пунктом (1) ст. 281 ТК ЧР производственный совет на предприятии должен состоять, как минимум, из трех и, как максимум, из 15 членов. Количество членов всегда должно быть нечетным. Общее количество представителей, отвечающих за гигиену труда, технику безопасности и охрану здоровья на производстве, определяется количеством работников на предприятии, а также факторами риска, связанного с выполняемыми работами; один представитель может назначаться для не более чем 10 работников. Численность производственного совета и представителей, отвечающих за гигиену труда, технику безопасности и охрану здоровья, определяется предприятием после консультаций с избирательной комиссией, сформированной в соответствии со ст. 283 ТК ЧР (об этом более подробно ниже).

Срок полномочий производственного совета и представителя, отвечающего за гигиену труда, технику безопасности и охрану здоровья, составляет три года. В целях избрания производственного совета и представителей, отвечающих за гигиену труда, технику безопасности и охрану здоровья, решающим фактором является количество работников, нанятых предприятием (в рамках трудовых отношений), на момент письменного предложения о проведении выборов.

⁴ www.gmpr.ru/news_item.php?id=1287

Производственный совет выбирает председателя из числа своих членов на первом заседании и должен сообщить его фамилию предприятию (то есть работодателю) и работникам.

ТК ЧР предусматривает такую специфическую по сравнению с российским законодательством о труде норму, регламентирующую порядок «переуступки прав» производственного совета, что весьма характерно для гражданского права. Согласно пункту (5) ст. 281 ТК ЧР, если права и обязанности (обязательства), обусловленные трудовыми отношениями, переуступаются цедентом (одно предприятие) цессионарию (другое предприятие) и представители работников ведут свою деятельность на предприятии цедента и цессионария, то обязанности, относящиеся к представителям работников, должны исполняться цессионарием, если стороны не договорятся между собой об иных условиях. Представители работников должны исполнять свои функции до момента истечения (прекращения) полномочий. Если до момента истечения полномочий количество членов в одном из производственных советов сокращается до менее трех, его функции передаются другому производственному совету.

В соответствии с пунктом (1) ст. 282 ТК ЧР полномочия производственного совета и представителя, отвечающего за гигиену труда, технику безопасности и охрану здоровья на производстве завершаются в момент:

- (а) истечения их полномочий, если только Кодекс не устанавливает иных условий;
- (б) если количество членов производственного совета становится менее трех;
- (в) по заключению соответствующего производственного (коллективного) договора.

Согласно пункту (2) этой же статьи ТК ЧР, если профсоюзная организация была сформирована и начала работу на предприятии, на котором имеется производственный совет, либо представитель, отвечающий за гигиену труда, технику безопасности и охрану здоровья на производстве, то предприятие должно выполнить свои обязанности по отношению ко всем представителям работников до момента заключения производственного (коллективного) соглашения, если только стороны не согласуют между собой и предприятием (работодателем) иной порядок совместных действий.

В случаях, о которых говорится в пункте (1) ст. 282 ТК ЧР, производственный совет или представитель, отвечающий за ги-

гиену труда, технику безопасности и охрану здоровья на производстве должен передать все документы, имеющие отношение к исполнению их полномочий (функций) предприятию (работодателю), которое должно хранить эти документы в течение пяти лет после прекращения полномочий производственного совета или представителя, отвечающего за гигиену труда, технику безопасности и охрану здоровья.

Членство в производственном совете, либо полномочия представителя, отвечающего за гигиену труда, технику безопасности и охрану здоровья на производстве завершается в момент:

- (а) отставки (то есть в момент ухода с должности);
- (б) прекращения трудовых отношений с предприятием (работодателем);
- (с) временного отстранения от должности.

ТК ЧР достаточно подробно регламентирует порядок создания производственного совета.

В соответствии с пунктом (1) ст. 283 ТК ЧР предприятие (работодатель) должно объявить о проведении выборов производственного совета на основании письменного предложения, подписанного, как минимум, одной третью работников, которые связаны трудовыми отношениями с предприятием в течение трех месяцев с момента представления (доставки) предложения.

Подобные выборы организуются избирательной комиссией, состоящей из, как минимум, трех, но не более девяти работников предприятия. Количество членов избирательной комиссии определяется предприятием с учетом общего количества работников, а также внутренней организационной структуры. Членами избирательной комиссии являются работники в том порядке, в каком они подписали письменное предложение о выборе производственного совета. Предприятие должно довести до сведения работников состав избирательной комиссии. Предприятие также должно представить избирательной комиссии всю информацию и документы, необходимые для проведения выборов, в частности, список всех работников, связанных трудовыми отношениями с предприятием.

Согласно пункту (3) ст. 283 ТК ЧР избирательная комиссия должна:

- (а) действуя в рамках договоренности с предприятием (работодателем), определить и объявить дату выборов, как минимум, за один месяц до их проведения, а также край-

ний срок, к которому могут быть выдвинуты кандидатуры (то есть, какие кандидаты могут быть предложены);

(б) разработать и растиражировать правила проведения таких выборов;

(в) составить список кандидатов (номинантов) на основании кандидатур, предложенных работниками, связанными трудовыми отношениями с предприятием;

(г) обнародовать список кандидатов заблаговременно перед выборами;

(д) организовать и осуществить надзор за проводимыми выборами;

(е) вынести решение в отношении жалоб, касающихся ошибок и нарушений в списке кандидатов;

(ж) произвести подсчет голосов и представить письменный отчет по результатам выборов в двух экземплярах; один экземпляр передается в избранный производственный совет, либо избранному представителю, отвечающему за гигиену труда, технику безопасности и охрану здоровья на производстве, а вторая копия вручается предприятию (работодателю);

(з) проинформировать предприятие (работодателя), а также всех работников о результатах выборов.

Выборы производственного совета проводятся равным, прямым и тайным голосованием. Голосование может быть только персональным.

Эти выборы считаются действительными, если в них приняли участие, как минимум, половина работников, имеющих возможность участвовать в голосовании, принимать участие в выборах (не считая тех работников, которые не смогли участвовать вследствие какого-либо препятствующего обстоятельства на работе или в связи со служебной командировкой). Максимальное число кандидатов, за которых может голосовать избиратель, равняется количеству мест в производственном совете; каждый избиратель может подать голос только за одного кандидата. В случае нарушения избирателем этих правил его голос считается недействительным. Все работники, нанятые предприятием, то есть связанные трудовыми отношениями, имеют право избирать и быть избранными.

Как уже отмечалось выше, каждый работник, нанятый предприятием (связанный трудовыми отношениями с предприятием) вправе выдвигать кандидатов. В соответствии с пунктом (1) ст. 284 ТК ЧР выдвинутые кандидаты подлежат представлению в избирательную комиссию письменным спи-

ском, к которому должно быть приложено письменное согласие кандидата на назначение. Список представляется не позднее даты, которую определяет избирательная комиссия.

Выборы не проводятся, если к крайнему сроку, установленному для приема кандидатур, в избирательную комиссию не были представлены:

(а) как минимум, три кандидатуры для избрания в производственный совет;

(б) как минимум, одна кандидатура представителя, который будет нести ответственность за гигиену труда, технику безопасности и охрану здоровья.

Кандидаты, набравшие максимальное число действительных голосов, избираются в производственный совет либо в качестве представителей, отвечающих за гигиену труда, технику безопасности и охрану здоровья.

Количество членов совета и представителей определяется заблаговременно. Кандидаты, имеющие более низкие результаты, то есть, набравшие меньшее число голосов, становятся альтернативными кандидатурами для исполнения этих функций; они могут стать членами производственного совета или представителями, отвечающими за гигиену труда, технику безопасности и охрану здоровья при появлении вакансии на такую должность (полномочия), в соответствии с иерархией голосов, полученных на выборах. При наличии двух или более кандидатов, которые получили равное количество голосов, избирательная комиссия должна определить кандидатуру путем жеребьевки.

Важно подчеркнуть, что предприятие должно хранить письменный отчет о результатах выборов в течение пяти лет после их проведения.

В соответствии с пунктом (1) ст. 285 ТК ЧР каждый работник, нанятый предприятием (то есть работник, связанный трудовыми отношениями) и предприятие (работодатель) вправе представить в избирательную комиссию письменную жалобу относительно ошибок или нарушений в списке кандидатов и предложить поправку, но не позднее чем за три дня до намеченной даты проведения выборов. Избирательная комиссия должна вынести решение в письменной форме относительно такой жалобы не позднее даты, непосредственно предшествующей дате проведения выборов. Решение избирательной комиссии является окончательным и не подлежит пересмотру в судебном порядке. С другой стороны, каждый работник, наня-

тый предприятием (то есть каждый работник, связанный трудовыми отношениями), и предприятие вправе подать ходатайство в суд с целью признания результатов выборов недействительными и применения судебной защиты в соответствии со ст. 200 Гражданского процессуального кодекса Чехии, если есть основания полагать, что закон был нарушен, и это нарушение способно существенно повлиять на результаты выборов. Это письменное ходатайство должно быть подано не позднее восьми дней после оглашения результатов выборов.

Если суд сочтет, что результаты выборов являются недействительными, то не позднее трех месяцев после вступления в силу судебного постановления проводятся повторные выборы. Согласно пункту (2) ст. 283 ТК ЧР в целях проведения таких повторных выборов членами избирательной комиссии должны быть работники, исключая лиц, которые входили в предыдущую избирательную комиссию, а также выдвинутых кандидатов.

Срок полномочий производственного совета составляет три года. Производственный совет выбирает председателя из числа своих членов на первом заседании и должен сообщить его фамилию работодателю и работникам.

V. Выводы

Беглый анализ существующих в настоящее время основных моделей производственных советов в некоторых развитых странах Европейского Союза дает основание сделать вывод о том, что Россия, как всегда,

идет по своему, крайне отличному от западного образца, пути. Хорошо это или плохо? Думается, что в момент реализации идеи о создании в России производственных советов законодатели в первую очередь преследовали цель не допустить появления в структуре социального партнерства органа с функциями, аналогичными функциям выборных профсоюзных органов.

С другой стороны, уж слишком острожно была реализована эта идея.

Примечания:

(1) Считаю, что российские производственные советы, как и, например, производственные советы в ФРГ, Франции, Австрии и Чехии, можно было бы наделить более широкими полномочиями в области охраны, гигиены труда и техники безопасности, передав ему часть полномочий выборного профсоюзного органа. Само слово «производственный» уже говорит о том, что этот совет должен в первую очередь решать в организации производственные вопросы, одними из которых являются вопросы охраны труда и техники безопасности.

(2) Возможно, выдвинутые мной подобные идеи найдут очень большое количество скептиков и критиков. Однако нельзя согласиться с тем, что мы собственными руками вновь создали очередной проект по образу и подобию советов трудовых коллективов в бозе почившего СССР, чтобы достаточно быстро потом убедиться в его неэффективности.

Литература:

1. Заменгоф З.М., Шугаев А.А. Закон о государственном предприятии. Как его применять. М., 1989.
2. Зеленов М.Ф., Шугаев А.А. Правовые проблемы участия профессиональных союзов в разрешении коллективных трудовых споров. М., 2001.
3. Лютов Н.Л. Консультации и информирование работников в праве Европейского Союза // www.ruzh.org/rh/2009_u/DJVU/1826.pdf
4. Шугаев А.А., Кистерев Д.Д. Правовое регулирование труда в Российской Федерации и Федеративной Республике Германии: некоторые проблемы. М., 2014.
5. Шугаев А.А., Кистерев Д.Д. Трудовые кодексы Чешской Республики и Российской Федерации: сравнительно-правовой анализ. М., 2010.
6. Jimmieson, N. L., Tucker, M. K., & Campbell, J. L. Task conflict leads to relationship conflict when employees are low in trait self-control: Implications for employee strain. *Personality and Individual Differences*, 2017, no. 113, pp. 209-218. Doi: 10.1016/j.paid.2017.03.035
7. Gralla, R., Kraft, K., & Volgushev, S. The effects of works councils on overtime hours. *Scottish Journal of Political Economy*, 2017, no. 64(2), pp. 143-168. Doi:10.1111/sjpe.12120

8. Van der Brempt, O., Boone, C., van Witteloostuijn, A., & van den Berg, A. Toward a behavioural theory of cooperation between managers and employee representatives in works councils. *Economic and Industrial Democracy*, 2017, no. 38(2), pp. 314-343. Doi:10.1177/0143831X15578721

EMPLOYEE COUNCILS IN RUSSIA AND IN THE DEVELOPED COUNTRIES OF THE EUROPEAN UNION

Introduction. This article discusses topical issues related to legal regulation of activities of workers councils with the Russian Federation and some countries of the European Union.

In modern conditions of development of economy of the Russian Federation, organizations must improve the mechanism of representation of workers in the management of these organizations as a way of improving economic performance and stable growth.

However, to talk about any positive developments in this area of public relations is premature because the workers themselves are not active in the management of organizations, not even trying to implement the existing law.

At the same time employers consider the activity of individual workers or group of workers, usually as interference in the production activity of the organization, the disclosure of trade secrets etc.

Employee councils that came into existence quite recently in Russia that could be on par with trade unions representing interests of hired workers are still only in the formative stage, and do not possess the real powers.

The developed countries of the European Union (Federal Republic of Germany, France, Austria, Czech Republic and many others) have accumulated very interesting experience in the creation and activities of employee councils, which under certain circumstances can be used in Russia.

Materials and methods: the methodological basis of the present legal study was the method of scientific cognition. The author used general scientific and specific methods such as analysis, synthesis, formal logical method, historical method, methods of legal interpretation, theoretical, comparative law.

The results of the research. As a result of the research the analysis and synthesis of scientific, normative and practical materials were carried out and the theoretical concepts and insights were formulated and substantiated. Legal regulation of the activities of workers councils in developed countries of the European Union has its own peculiarities, very different from the legal regulation of the activities of these bodies of public initiative in the Russian Federation. It appears that the use in Russia of this international experience will allow the country to move towards development of industrial democracy, the involvement of large segments of employees in the actual management of organizations.

Discussion and conclusion: the necessity of borrowing by the Russian Federation of the best practices of workers councils' activities that exist in developed countries of the European Union (Germany, France, Austria, the Czech Republic and some others) is substantiated. Employee councils in Russia should not repeat the negative experience of creating such social groups in the 1990-ies in the USSR, when imposed on labor collectives they began to duplicate, and in some cases replace, the work of trade unions, which led to extremely negative processes for the development of the real industrial democracy.

Andrei A. Shugaev,
Doctor of Law, Professor
of the Advocacy Chair of the International Law
Faculty, MGIMO(University) under the MFA
of Russia, Chief Research Fellow of the State
and Law Institute of the Russian Academy of
Sciences, Honorary Advocate of Russia

Ключевые слова:

представительство работников,
производственные советы, профсоюзы,
режимы труда и отдыха, охрана труда и
техники безопасности.

Keywords:

employee representation, industrial councils,
trade unions, work-rest schedule, labor
protection and safety.

References:

1. Zamengof Z.M., Shugaev A.A. *Zakon o gosudarstvennom predpriyatii. Kak ego primenyat* [The law on the state enterprise: how to apply]. M., 1989.
2. Zelenov M.F., Shugaev A.A. *Pravoviye problem uchastiya professionalnich soyuzov v razreshenii kolektivnich trudovich sporov* [Legal problems of trade union participation in the resolution of collective labor disputes]. M., 2001.
3. Lyutov N.L. *Konsultacii i informirovaniye rabotnikov v prave Evropeyskogo Soyusa* [Consulting and informing workers of the right of the European Union] URL: www.ruzh.org/rh/2009_u/DJVU/1826.pdf
4. Shugaev A.A., Kisterev D.D. *Pravovoye regulirovaniye truda v Rossiyskoy Federacii I Federativnoy Respublike Germanii: nekotoriye problemi* [Legal regulation of labour in the Russian Federation and the Federal Republic of Germany: some problems]. M., 2014.
5. Shugaev A.A., Kisterev D.D. *Trudoviye kodeksi Cheskoy Respubliki I Rossiyskoy Federacii: sravnitelno-pravovoy analiz* [Labour codes of the Czech Republic and the Czech Republic: comparative legal analysis]. M., 2010.
6. Jimmieson, N. L., Tucker, M. K., & Campbell, J. L. Task conflict leads to relationship conflict when employees are low in trait self-control: Implications for employee strain. *Personality and Individual Differences*, 2017, no. 113, pp. 209-218.
7. Gralla, R., Kraft, K., & Volgushev, S. The effects of works councils on overtime hours. *Scottish Journal of Political Economy*, 2017, no. 64(2), pp. 143-168.
8. Van der Brempt, O., Boone, C., van Witteloostuijn, A., & van den Berg, A. Toward a behavioural theory of cooperation between managers and employee representatives in works councils. *Economic and Industrial Democracy*, 2017, no. 38(2), pp. 314-343.