

Н.Л. Лютов*

ПРОБЛЕМА КОЛЛИЗИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В КОРПОРАТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СРАВНИТЕЛЬНО- ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Аннотация. В статье подвергается анализу баланс экономических прав работодателей и социально-трудовых прав работников в сравнительно-правовом аспекте. По данной проблеме сопоставляется российская правовая система и система, сложившаяся в странах Европейского союза. Формулируются выводы о том, что по сравнению с ситуацией в ЕС, российское законодательство представляет собой пример значительного перекоса правового регулирования в пользу работодателей за счет прав и законных интересов работников. Выявляются параметры, по которым российское законодательство могло бы быть кардинально улучшено с целью достижения оптимального сочетания интересов сторон.

С учетом ведущейся в настоящее время в экспертной среде дискуссии относительно возможности применения в России системы немецких производственных советов, анализируются ее основные черты и формулируются условия, при которых возможно использование некоторых элементов данной системы. Основной акцент при этом делается на недопустимости подрыва позиций профсоюзов и необходимости обеспечения независимости от работодателей любых представительных органов работников.

Ключевые слова: юриспруденция, производственные советы, экономические, права, трудовое право, социальные права, профсоюзы.

Корпоративные отношения в силу своей комплексности характеризуются многообразием прав, принадлежащих отдельным их участникам, и применением к этим отношениям правовых норм из различных отраслей права. Один из наиболее острых вопросов теоретического и практического характера в этом плане — проблема установления баланса прав и интересов предпринимателя,

выступающего в качестве работодателя, и работников, стремящихся защитить свои права и законные интересы.

В ст. 34 Конституции РФ¹ говорится о праве граждан на «...свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом

¹ Российская газета, № 237, 25.12.1993.

© Никита Леонидович Лютов

* Кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) [nlioutov@mail.ru] 123995, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

*Статья подготовлена в рамках НИР МГЮА имени О.Е. Кутафина
«Комплексный характер корпоративных отношений: проблемы теоретического изучения
и нормативно-правового регулирования»*

экономической деятельности». Одновременно с этим в ч. 1 ст. 30 Конституции указывается право вступать в общественные объединения, включая профсоюзы, а в ч. 4 ст. 37 указывается на «...право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку». И экономические, и социальные права, закрепленные в Конституции, не абсолютны, а могут быть ограничены законом. Более того, реализация одного из этих прав явно может препятствовать реализации другого. Не случайно, что первые в истории профсоюзы запрещались в связи с тем, что с точки зрения тогдашних судей они представляли собой «преступный сговор с целью ограничения свободы торговли»². В теории права ведутся дискуссии о возможности наличия иерархии³ между правами человека первого поколения⁴, к которым относятся и предпринимательские права работодателей, и правами второго поколения, включающими социальные права работников⁵. Очевидно, что в современных условиях невозможно обойтись без установления определенной «демаркационной линии», проводящей баланс между двумя группами прав с целью оптимальной защиты интересов и работников, и работодателей. В настоящей статье исследуются подходы к этой проблеме, имеющиеся в России и Европейском союзе.

² См. об этом: Deakin S., Morris G.S. *Labour Law*. 4th ed. Hart Publishing, 2005. P. 743–744.

³ См. об этом: Варламова Н.В. Юридическая природа прав человека разных поколений и ее влияние на их обеспечение и защиту // Ежегодник сравнительного права, 2011 / под ред. Д.В. Дождева. М., 2011. С. 32–33.

⁴ Термин «поколение» в отношении различных групп прав человека обоснованно признается рядом исследователей (см., например: Buergenthal T., Kiss A. *La protection internationale des droits de l'homme*. Strasbourg, 1991. P. 131) не совсем удачным, поскольку эти права, хотя и были зафиксированы в разные исторические моменты, не сменяют, а дополняют друг друга. Тем не менее этот термин уже прочно устоялся в теории права и употребляется в специальной литературе повсеместно.

⁵ Отличительной особенностью прав первого поколения считается то, что все они опираются на негативную концепцию свободы, в рамках которой свобода понимается как отсутствие принуждения, возможность действовать по собственному выбору, не подвергаясь вмешательству со стороны других, в то время как права второго поколения подразумевают корреспондирующую обязанность предоставить нечто правообладателю. См.: Берлин И. Две концепции свободы // *Общая теория прав человека* / под ред. Е.А. Лукашевой. М., 1996. С. 21; *Права человека: Учебник для вузов* / под ред. Е.А. Лукашевой. М., 2009. С. 147; Мюллерсон Р.А. *Права человека: идеи, нормы, реальность*. М., 1991. С. 29–31.

Соотношение социальных и экономических прав в российском праве

В законодательстве России прямого ответа на вопрос о соотношении права на предпринимательскую деятельность и коллективных трудовых прав не дается. Баланс фактически устанавливается путем закрепления прав представителей работников, которые сдерживают экономическую свободу работодателя. И в этом отношении российское законодательство за последние два десятилетия прошло через радикальную трансформацию. Позднее советское трудовое законодательство закрепляло сразу за двумя субъектами, представлявшими интересы работников, достаточно широкие полномочия в отношении ограничения реализации работодателем своей управленческой компетенции. Во-первых, существовали советы трудовых коллективов (далее — СТК)⁶, которые совместно с работодателем решали целый ряд вопросов, связанных с управлением, включая даже такие, как назначение генерального директора предприятия, учреждения, организации. Во-вторых, в соответствии с Кодексом законов о труде РСФСР⁷ решения работодателя по очень широкому спектру вопросов принимались по согласованию с профсоюзами. После разрешения советской системы в ходе неолиберальных реформ, нанесших колоссальный ущерб населению бывшего Советского Союза⁸, соответствующие институты трудового права подверглись значительной эрозии, имевшей целью предоставить большую предпринимательскую свободу работодателям. Сначала в 1992 г.⁹ была минимизирована, а чуть позже демонтирована вся система СТК. Упраздне-

⁶ На основании Закона СССР 1983 г. «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» // *Ведомости ВС СССР*. 1983. №25. Ст. 382. Подробнее об этом см.: Куренной А.М. *Производственная демократия и трудовое право*. М., 1989. 214 с.

⁷ *Ведомости ВС РСФСР*. 1971. №50. Ст. 1007.

⁸ Достаточно сказать, что в результате проведенной Правительством РФ преступной политики «шоковой терапии» ожидаемая продолжительность жизни в России сократилась всего за несколько лет с 69,2 лет (в 1990 г.) до 65,8 лет в 1996 г. См.: *Российский статистический ежегодник*. М., 2009. URL: <http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_13/IssWWW.exe/Stg/html1/04-01.htm> (последнее посещение - 4 октября 2012 г.).

⁹ См.: Закон РФ от 25.09.1992 г. №3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // *Ведомости СНД РФ и ВС РФ*. 15.10.1992. № 41. Ст. 2254.

ние СТК было связано не только с рыночными реформами, но и с тем, что функции этих органов во многом дублировали функции профсоюзов, что вызывало конкуренцию между ними.

После принятия нового Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ)¹⁰, возможности профсоюзов по ограничению экономических прав работодателей также были радикально урезаны. Важнейшее право профсоюзов — право на согласование работодателем с ними своих управленческих действий практически повсеместно было заменено на механизм «учета мнения профсоюзного органа»¹¹ при принятии локальных нормативных актов работодателя и — в некоторых случаях — при увольнении. Это право работников может быть реализовано только в том случае, если такой орган создан у данного работодателя. При этом механизм учета мнения представителей работников подразумевает, что максимум, что может сделать профсоюз в данной ситуации — это отсрочить решение работодателя на несколько дней и попробовать его уговорить принять какое-то иное решение. Работодатель же фактически обязан лишь уведомить представителей работников и выслушать возражения, а дальше поступить так, как считает необходимым. Чтобы понять, насколько гибок этот механизм, достаточно привести один пример. Работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, в котором будут перечисляться должности работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня¹². Ограничения, содержащиеся по этому поводу в законе, сводятся к тому, что речь может идти об «отдельных» должностях (например всех, кроме генерального директора), а также к тому, что работа за пределами установленной для этих работников продолжительности должна носить «эпизодический» характер¹³. Что означает последнее — неизвестно никому, включая Федеральную инспекцию труда, призванную контролировать эту «эпизодичность». За работу, фактически, без ограничения продолжительности рабочего времени работники получают «щедрую» ком-

пенсацию в виде трех дополнительных дней отпуска в год¹⁴.

Единственное исключение из правила о невозможности ограничения работодателем произвола — необходимость получения согласия вышестоящей профсоюзной организации при увольнении выборных руководителей и заместителей руководителей первичной профсоюзной организации по некоторым из оснований для увольнения¹⁵. И в отношении последней гарантии сложилась достаточно ограничительная практика Конституционного Суда РФ. В 2002 г. Конституционный Суд РФ принял постановление¹⁶ о несоответствии Конституции ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»¹⁷, предусматривавшей разрешение увольнения работников, входящих в выборные профсоюзные органы и не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. Противоречие Конституции выразилось в том, что, с точки зрения Конституционного Суда, эта норма нарушала конституционно закрепленную свободу экономической деятельности работодателя, предусмотренную упомянутой выше ст. 34 Конституции и принцип равенства граждан, предусмотренный ст. 19 Конституции.

Через два года после этого решения Конституционный Суд рассмотрел¹⁸ положения ст. 374 ТК РФ, также предусматривающей защиту от увольнения должностных лиц профсоюзов. Но ст. 374 ТК РФ сформулирована существенно более мягко в отношении работодателя: установлен ограниченный перечень

¹⁴ Статья 119 ТК РФ.

¹⁵ Статья 374 ТК РФ, ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 15.01.1996. №3. Ст. 148.

¹⁶ Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. №3-П «По делу о проверке конституционности положений части второй ст. 170 и части второй ст. 235 Кодекса законов о труде РФ и п. 3 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово» // СЗ РФ. 18.02.2002. Ст. 745.

¹⁷ СЗ РФ. 15.01.1996. №3. Ст. 148.

¹⁸ Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. №421-о по запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой ст. 374 Трудового кодекса РФ // Российская газета, 25.01.2004.

¹⁰ СЗ РФ. 07.01.2002 г. №1 (ч. 1). Ст. 3.

¹¹ См.: Ст. 371–373 ТК РФ.

¹² Статья 101 ТК РФ.

¹³ На то, что термин «эпизодически» сформулирован слишком неопределенно, уже неоднократно указывалось в юридической литературе. См., например: Дзугоева З.В. Правовое регулирование рабочего времени: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010. С. 7; Новикова О.И. Запрещение принудительного труда как принцип трудового права: автореф. ... канд. юрид. наук, М., 2010. С. 8.

оснований увольнения (п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ¹⁹), в отношении которых распространяется обязанность согласования действий работодателя, а также сокращен список профсоюзных должностей, подлежащих защите. В этом случае Конституционный Суд пришел к выводу о том, что право экономической деятельности работодателя, подлежащее конституционной защите, не нарушается. Однако в 2009 г. эта же статья ТК РФ вновь стала предметом рассмотрения в Конституционном Суде²⁰. В результате применение данной статьи было ограничено лишь п. 2 и 3, а п. 5 был исключен как ограничивающий предпринимательскую свободу работодателя.

Поскольку описанная выше трансформация законодательства проходила под знаком отказа от социалистического прошлого и необходимостью проведения рыночных реформ, представляется логичным сопоставить российское правовое регулирование данного вопроса с опытом экономически развитых стран с давними традициями рыночной экономики и независимого профсоюзного движения.

Баланс экономических и социальных прав в государствах ЕС

Теоретические дискуссии о необходимости установления адекватного баланса между экономическими правами предпринимателей и социальными правами работников начались в Европейском союзе после его расширения в 2004 г. и последовавшими за этим двумя резонансными делами, рассматривавшимися в Европейском суде справедливости: так называемыми делами «Лаваль» и «Викинг»²¹, ставшими предметом многочисленных обсуждений в юридической и массовой прессе²².

¹⁹ То есть сокращение численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин.

²⁰ Определение Конституционного Суда РФ от 3 ноября 2009 г. №1369-о-п «По жалобе открытого акционерного общества «Судостроительный завод «Лотос» на нарушение конституционных прав и свобод положением ч. 1 ст. 374 ТК РФ» // СЗ РФ. 2009. №50. Ст. 6146.

²¹ European Court of Justice case №C-438/05 of December 11, 2007, and №C-341/05 of December 18, 2007.

²² См., например: The Laval and Viking Cases: Freedom of Services and Establishment v. Industrial Conflicts in the European Union. R. Blanpain (ed.), A.M. Świątkowski (guest editor). Kluwer Law International, 2009. 248 p. Этот сборник, целиком посвященный делу «Лаваль» и аналогичному ему делу «Викинг-Лайн», содержит обзоры, представ-

Резонанс был вызван, во-первых, проблемами, связанными с необходимостью допуска на рынок труда более богатых — «старых» — государств ЕС работников из существенно более бедных стран, недавно ставших членами ЕС. Второй вопрос, обсуждавшийся в Европейском суде справедливости в связи с этими делами, заключался в том, не нарушили ли профсоюзы принципа пропорциональности при осуществлении промышленных акций, и не нарушили ли их действия предпринимательских прав работодателей. В первом деле («Лаваль») шведский профсоюз строительных работников блокировал вход на строительную площадку работодателя, лишив его возможности проводить какие-либо работы, а в дальнейшем договорился с профсоюзом электриков об отключении на стройплощадке электричества. Все эти действия проводились для принуждения работодателя к тому, чтобы он присоединился к социально-партнерскому соглашению, устанавливавшему минимальный размер оплаты труда. Во втором деле («Викинг») Международная федерация работников транспорта (МФРТ) распространила в адрес профсоюзов, входящих в ее состав, циркуляр, в соответствии с которым этим профсоюзам предписывалось воздерживаться от переговоров с финской компанией «Викинг» или ее эстонским представительством. В случае невыполнения этого циркуляра соответствующие профсоюзы могли подвергнуться санкциям со стороны МФРТ. Делалось это с целью недопущения смены юрисдикции работодателя с финской на шведскую — для снижения расходов на персонал. В этих действиях профсоюзов важно то, что они проводили описанные действия совершенно законно — в соответствии с национальным трудовым законодательством Швеции и Финляндии. Представить себе что-либо подобное в российских условиях просто невозможно. В первом случае работодатель бы просто обратился даже не в суд, а в полицию, поскольку никаких прав физически препятствовать его деятельности у российских профсоюзов нет. Во втором случае никаких последствий действия профсоюзов в отношении работодателя просто не имели бы.

ленные специалистами из разных стран, высказывающих свое мнение о соотношении их национального законодательства с проблематикой, затронутой в этих двух делах. См. также недавнюю статью ведущих британских специалистов К. Барндард и С. Дикина под названием «Европейское трудовое право после дела «Лаваль»»: Barnard C., Deakin S. European labour law after Laval // Before and after the economic crisis: what implications for the «European Social Model» M.-A. Moreau (ed.) Cheltenham, Northampton, 2011. P. 252-269.

Вне конфликтных ситуаций во всех странах Евросоюза действуют положения, касающиеся информирования и консультаций с представителями работников. В отношении крупных предприятий²³ с количеством работающих более 1000 человек и осуществляющих свои операции более чем в одной стране ЕС применяется *Директива 2009 г. о европейских производственных советах №2009/38/ЕС*²⁴. Эта Директива предписывает работодателям организовывать выборы и финансировать органы представительства работников, а затем проводить с ними регулярные встречи и консультации по любым вопросам, касающимся развития бизнеса, которые могут каким-то образом повлиять на положение работников. Консультации ведутся и в отношении *управленческих планов* работодателя. Важно, что переговоры с европейскими производственными советами должны носить не формальный характер, а, как указывается в п. 1 ст. 6 Директивы, «...в духе сотрудничества и с целью достижения соглашения», т.е. на стороны возлагается обязанность добросовестного ведения переговоров.

Директива о европейских производственных советах очень важна для трудового права ЕС²⁵, но касается лишь меньшинства работ-

ников в государствах-членах ЕС²⁶. Значительно более широкую сферу применения имеет другой акт — Директива от 11 марта 2002 г. №2002/14/ЕС об установлении общих рамок в отношении информирования и проведения консультаций с работниками в ЕС²⁷, установившая общие принципы проведения информирования и консультаций с работниками в странах ЕС уже не в отношении крупных МНК, а на уровне, включающем и более мелкие организации, в том числе не выходящие за рамки одного государства. Ее действие распространяется на работодателей с количеством работающих от пятидесяти человек. Директива устанавливает рамочные принципы проведения информирования и консультаций с представителями работников, основываясь на деятельности уже сложившихся в «старых» государствах ЕС систем непрофсоюзного представительства работников с помощью особых представительных органов — производственных советов.

Традиционно наиболее известной и эффективно функционирующей признается система производственных советов (нем. — *betriebsraten*), существующая еще с 1920 г. в Германии. Советский закон 1983 г. о правах трудовых коллективов (см. выше), хотя это публично и не озвучивалось, ориентировался на немецкий опыт производственной демократии. В своей предвыборной статье, посвященной социальным вопросам, нынешний Президент РФ В. Путин упоминал о желательности заимствования опыта создания немецких производственных советов²⁸. В настоящее время в

²³ Термин «предприятие» (англ. - undertaking), согласно смыслу специально посвященной данному вопросу Директивы ЕС 2001 г. №2001/23/ЕС (Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses // Official Journal of the European Communities, L 82/16, 22.3.2001), включает в себя как юридическое лицо (субъект права), так и имущественный комплекс (объект права), т.е. завод, цех, отдел и т.д.

²⁴ Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast) // Official Journal of the European Union, L 122/28, 19.05.2009.

²⁵ См., напр.: Rood M.G. Some Thoughts on European Works Councils. In *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century. Liber Amicorum in Honour of Roger Blanpain*. (eds.) C. Engels, M. Weiss. The Hague-London-Boston, 1998. P. 399-417; Waddington J. What do Representatives Think of the Practices of European Works Councils? Views from Six Countries // *European Journal of Industrial Relations*, 2003. Vol. 9. №3. P. 321-322; Waddington J. The performance of European works councils in engineering: Perspectives of the employee representatives // *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 2006. Vol. 45. P. 215-232; Engels C., Salas L. Transnational Information and Consultation: The European Works Councils Directive // *Comparative Labour Law and In Industrial Relations in In-*

dustrialized Market Economies. R. Blanpain (ed.). Wolters Kluwer, 2007. 9th ed. P. 557-583; Blanpain R. *European Labour Law*, 11th Ed. Wolters Kluwer Law and Business, 2008. P. 781-782; Costa H.A., Araújo P. *European Companies without European Works Councils: Evidence from Portugal* // *European Journal of Industrial Relations*, 2008. Vol. 14. №3. P. 309-325 и др.

²⁶ В базе данных Европейского института профсоюзов в настоящее время имеется 1155 соглашений о создании и деятельности европейских производственных советов. См.: European Trade Unions Institute (ETUI), Database on the European Works Councils. Agreements: <http://www.ewcdb.eu/list_agreements.php> (последнее посещение — 4 октября 2012 г.).

²⁷ Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community — Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation // Official Journal of the European Union, L 80, 23.3.2002. P. 29-34.

²⁸ Путин В.В. Строительство справедливости. Социальная политика для России // *Комсомольская правда*, 13.02.2012. URL: <<http://www.kp.ru/daily/25833/2807793/>> (последнее посещение - 4 октября 2012 г.).

научной среде и среди объединений работодателей и профсоюзов России начались дискуссии о перспективах внедрения этой системы²⁹. Причем представители профсоюзов опасаются, что производственные советы в России могут быть использованы для подрыва позиций профсоюзов, а мнения работодателей по этому вопросу различаются. Судя по всему, те работодатели, которые поддерживают идею создания аналогов немецких производственных советов в России, рассчитывают как раз на то, чего опасаются профсоюзы.

Что же из себя представляет немецкая система производственных советов? В Германии они стали ключевым элементом социально-трудовых отношений в период после окончания Второй мировой войны. Для трудового права самой Германии система непрофсоюзного представительства работников чрезвычайно важна. По словам одного из авторитетных немецких специалистов в области трудового права, профессора М. Вайса, производственные советы представляют собой «...становой хребет промышленных отношений в Германии, а также основу для многих ссылок в сравнительно-правовых исследованиях, посвященных участию работников в управлении организацией...»³⁰.

Производственные советы не входят в организационную структуру профсоюзов, т.е. не являются отделениями или представительствами каких-либо профорганизаций. В отличие от профсоюзных организаций, деятельность производственных советов не основана на членстве и замкнута в масштабах конкретного работодателя. Как правило, задача производственных советов — это развитие сотрудничества между администрацией и работниками на благо предприятия. Профсоюзы же действуют на уровне крупных отраслей экономики, и в их компетенцию входит ведение коллективных переговоров и проведение промышленных акций. Статья 2 немецкого Закона о производственных советах 2001 г. (далее — Закон)³¹ целиком посвящена сотрудничеству производственных советов и профсоюзов. В ней закрепляется

обязанность работодателей, профсоюзов и производственных советов работать друг с другом «...в духе взаимного доверия на благо работников и предприятия». Поскольку подавляющее большинство членов производственных советов одновременно являются членами профсоюзов, проблем конкуренции между двумя представительными органами практически не возникает, а свое влияние на уровне единичных работодателей профсоюзы осуществляют именно с помощью производственных советов.

Производственные советы в этой стране подписывают специальные «производственные соглашения» (нем. — *betriebsvereinbarung*), распространяющиеся, в отличие от социально-партнерских (тарифных) соглашений (нем. — *tarifvertrag*), на всех работников соответствующего работодателя³², а переговоры по поводу их заключения не подкрепляются возможностью проведения забастовок.

Производственные советы в Германии могут избираться в организациях с количеством работников не менее пяти человек³³. В малом бизнесе они создаются редко, а в организациях, насчитывающих более 250 работников, производственные советы действуют более чем в 98% организаций³⁴. Численность производственного совета варьируется в зависимости от общей численности работников на предприятии³⁵. Закон о производственных советах, за исключением прямо указанных в его тексте случаев, не действует в отношении руководящего персонала. Этим обеспечивается снятие конфликта интересов между различными категориями работников³⁶.

Работодатель обязуется предоставлять полную информацию, необходимую производственному совету для реализации его полномочий, а производственный совет получает доступ в любое время к любой документации, связанной с выполнением его обязанностей³⁷.

Финансирование деятельности производственного совета осуществляется полностью за счет работодателя. Кроме того, работодатель обязуется предоставить производственному совету необходимое помещение, оборудование, средства связи и даже вспо-

²⁹ Так, 14 сентября 2012 в г. Москве в НИУ «Высшая школа экономики» была проведена Международная российско-немецкая конференция на тему «Представительство интересов работников на предприятиях: роль производственных советов и профсоюзов».

³⁰ Weiss M. Modernising the German Works Council System: A Recent Amendment // *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2002. Vol. 18. Issue 3. P. 251.

³¹ Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) v. 25.9.2001. § 2 - BGBI I S.2519.

³² В отличие от России, социально-партнерские соглашения в Германии действуют только в отношении членов профсоюзов.

³³ Betriebsverfassungsgesetz, §1 (1).

³⁴ См.: Weiss M. *Op. cit.* P. 251.

³⁵ Понятие предприятия - по смыслу Директивы ЕС 2001 г. о передаче предприятия №2001/23/ЕС (см. выше).

³⁶ Betriebsverfassungsgesetz, §5.

³⁷ *Ibid.* §80 (2).

могательный персонал³⁸. Часть работников, избранных в состав производственных советов, освобождается от работы с сохранением среднего заработка³⁹.

Работодатель и производственный совет должны проводить встречи для обсуждения вопросов, касающихся компетенции производственного совета, не реже одного раза в месяц⁴⁰. Производственные советы не имеют права проводить забастовок и иных промышленных акций⁴¹, однако членам производственного совета не запрещено участвовать в профсоюзной деятельности (включая забастовки)⁴².

Законодательство Германии относит к компетенции производственных советов широкий круг вопросов, некоторые из которых не могут быть воплощены в жизнь без *согласия* производственного совета. В отличие от профсоюзов, по достаточно широкому перечню вопросов *производственные советы обладают правом совместного с работодателем принятия решений* (нем. — *mitbestimmungsrecht*). К вопросам, по которым производственные советы обладают правом совместного принятия решений, относится⁴³ внутренний распорядок организации и дисциплина труда; начало и окончание рабочего дня, включая перерывы и распределение рабочего времени в течение недели; временные сокращения или увеличения обычной продолжительности рабочего времени; время, место и способ выплаты заработной платы; применение технического оборудования, предназначенного для наблюдения за работниками; формирование и управление социальными службами, деятельность которых ограничена масштабами предприятия, а также ряд иных вопросов.

Если производственный совет и работодатель не могут достичь согласия относительно вопросов, подлежащих согласованию с производственным советом, создается специальный примирительный комитет, состоящий из равного числа представителей сторон и нейтрального председателя. Расходы, связанные с деятельностью примирительного комитета, несет работодатель. Решение примиритель-

ного комитета в течение двух недель может быть обжаловано в трудовом суде, который, в свою очередь, принимает решение лишь касательно того, вышел ли комитет за рамки своих полномочий, но не имеет права разрешать разногласия сторон по существу⁴⁴.

Важнейшее право производственного совета в отношении управленческих действий работодателя касается кадровых решений. В компаниях, где работает двадцать человек и более, работодатель обязан заблаговременно уведомлять производственный совет и предоставлять необходимые документы в отношении найма работников, изменения их должностей, а также переводов. Работодатель должен также сообщать о последствиях таких действий и получить согласие производственного совета на их осуществление⁴⁵. Производственный совет имеет право отказать в даче согласия в прямо закрепленных в законе случаях. Отказ работодатель имеет право обжаловать в трудовом суде.

Кроме права совместного с работодателем принятия решений, немецкие производственные советы обладают *правом на информирование и проведение консультаций* со стороны работодателя. В частности, в Законе предусматривается⁴⁶, что работодатель обязан заблаговременно информировать производственный совет в отношении любых *планов*, касающихся создания или изменения мастерских, офисов, помещений, относящихся к предприятию; технических устройств; производственных и оперативных процедур; рабочих мест на предприятии. Отдельно в Законе предусматривается обязанность работодателя заблаговременно информировать производственный совет обо всех своих планах, касающихся менеджмента персонала, а также обращаться к производственному совету за консультациями с целью смягчения сложностей, связанных с этими планами⁴⁷. Производственный совет имеет право требовать, чтобы сведения обо всех имеющихся на предприятии вакансиях доводились до сведения работников предприятия до их заполнения⁴⁸.

Работодатель обязуется заблаговременно проводить консультации с производственным советом касательно предполагаемых действий в отношении перечисленных выше вопросов. При этом работодатель обязан учитывать предложения производственного со-

³⁸ Ibid. §40.

³⁹ Ibid. §37.

⁴⁰ Ibid. §74 (1).

⁴¹ Т.е. производственный совет – забастовок и иных промышленных акций работников, работодатель - локаутов и иных промышленных акций работодателей. См. об этом подробнее: Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право: учебник. М., 2012. С. 271-295.

⁴² Betriebsverfassungsgesetz, §74 (3).

⁴³ Ibid. §87.

⁴⁴ Ibid. §76, 76(a).

⁴⁵ Ibid. §99.

⁴⁶ Ibid. §90.

⁴⁷ Ibid. §92.

⁴⁸ Ibid. §93.

вета и возражения против его планов. В том случае, если работодатель не посчитает необходимым согласиться с этими предложениями, он должен обосновать свой отказ (для предприятий с количеством работников более ста — в письменном виде)⁴⁹.

На предприятиях, где работает более двадцати человек, существует отдельный порядок консультаций в отношении предполагаемых изменений в деятельности работодателя, которые могут оказать существенное воздействие на работников. К изменениям относятся такие действия работодателя⁵⁰, как уменьшение объема выполняемых операций или закрытие значимых подразделений предприятия, слияние или разделение предприятий и иные. Работодатель и производственный совет должны предпринять попытку согласовать соглашение о примирении интересов работодателя и работников в отношении предполагаемых изменений. Если это удастся сделать, данное соглашение (социальный план, нем. — *sozialplan*) подписывается сторонами и приобретает силу производственных соглашений. Если согласия в отношении социального плана достигнуть не удастся, любая из сторон имеет право обратиться к Исполнительному бюро Федерального агентства занятости с просьбой проведения посреднической процедуры. Если процедура посредничества не приводит к успеху или не осуществляется, стороны передают дело в примирительный комитет. В случае если сторонам не удастся достичь согласия в отношении действий работодателя с помощью примирительного комитета, последний сам принимает собственный вариант социального плана⁵¹. Это правило применяется для ситуаций, когда изменения работы предприятия приводят к существенному сокращению штата, предусмотренному в Законе⁵².

Производственный совет проводит общие собрания работников не реже четырех раз в год, на которых он отчитывается перед работниками о своей деятельности⁵³. Не реже одного раза в год работодатель обязан выступить с отчетом на собрании работников по вопросам, касающимся их положения.

Очень важная гарантия деятельности производственного совета заключается в том, что

экстраординарное⁵⁴ увольнение работника, входящего в производственный совет, возможно только с согласия самого производственного совета. Нетрудно увидеть, в каком ярком контрасте находится данное положение с приведенной выше позицией Конституционного Суда РФ в отношении защиты увольнения профсоюзных деятелей. По всем остальным случаям увольнений работодатель обязан проводить консультации с производственным советом⁵⁵. При осуществлении консультации работодатель обязан указать причины увольнения, а увольнение, которое было осуществлено без проведения консультации, считается незаконным. Если у производственного совета имеются возражения против увольнения, он должен их представить работодателю в течение недели. Производственный совет имеет право возражать против обычного увольнения, если работодатель избрал работника, подлежащего увольнению, без учета социальных аспектов дела; если работодатель не соблюдает принципов выбора работников для увольнения, устанавливаемых совместно с работодателем; если работник, которого предполагается уволить, может быть переведен на другую работу на том же предприятии и в некоторых иных случаях. Если производственный совет обжалует увольнение работника в трудовом суде, трудовые отношения с работником не прекращаются до разрешения спора по существу, даже если срок предупреждения об обычном увольнении истек.

⁵⁴ Увольнения по инициативе работодателя по немецкому законодательству делятся на обычные и экстраординарные. Обычное увольнение не требует каких-либо обоснований со стороны работодателя, но может быть осуществлено только при условии предупреждения работника, причем срок предупреждения зависит от стажа работы у данного работодателя. Например, работник, проработавший более 2 лет, должен быть предупрежден об увольнении не менее чем за 1 месяц, а проработавший более 20 лет — за 7 месяцев. Экстраординарное увольнение, в отличие от обычного, может быть осуществлено только, как указывается в ст. 626 Германского гражданского уложения, «...если имеются факты, на основании которых, с учетом обстоятельств дела и интересов обеих сторон, для лица, расторгающего договор, продолжение служебных отношений до истечения срока предупреждения или до обусловленного в договоре срока их прекращения, является невозможным» (Гражданское уложение Германии. Deutsches Bürgerliches Gesetzbuch mit Einführungsgesetz. Перевод с немецкого языка. В. Бергманн, 3-е изд. М., 2008. С. 262). Конкретные обоснования экстраординарного увольнения определяются судебной практикой и могут быть связанными либо с недостаточной квалификацией или грубым проступком работника, либо с тяжелой экономической ситуацией работодателя.

⁵⁵ Betriebsverfassungsgesetz, §102.

⁴⁹ Ibid. §90a (2).

⁵⁰ Ibid. §111.

⁵¹ Ibid. §112 (4).

⁵² Например, 20% от общего количества работников, но не менее 6 человек - для предприятий с количеством работающих менее 60 человек - Betriebsverfassungsgesetz, §112 (a).

⁵³ Betriebsverfassungsgesetz, §44.

Параллельно с производственными советами на немецких предприятиях с количеством работающих более ста человек создаются специальные финансовые комитеты⁵⁶. Финансовый комитет проводит консультации с работодателем по финансовым вопросам и докладывает об их результатах производственному совету. Работодатель информирует финансовый комитет об экономическом и финансовом положении компании; ситуации в отношении производства и маркетинга; производственных и инвестиционных программах; планах рационализации бизнеса; новых методах организации работы; снижении объемов операций, закрытии предприятий или части предприятий; слиянии или разделении предприятий или части предприятий, а также любых иных обстоятельствах и проектах, которые могут затронуть материальные интересы работников. В компаниях, где работает более тысячи постоянных работников, работодатель обязан представлять всем работникам ежеквартальные письменные доклады в отношении финансовой ситуации и изменений в этом отношении. Такие доклады делаются после обсуждения с финансовым комитетом⁵⁷.

Закон предусматривает⁵⁸ достаточно суровые санкции (до одного года тюремного заключения и/или денежный штраф) за вмешательство или препятствование деятельности производственного совета и других представительных органов, создаваемых в соответствии с Законом, и за иные нарушения Закона.

Очевидно, что процедуры, предусмотренные немецким законодательством в отношении полномочий производственных советов, принципиально отличаются от соответствующих норм российского законодательства, касающегося представителей работников. Основные отличия сводятся к следующим:

1. Аналога «права на совместное с работодателем принятие решений» у современных российских представителей работников не существует в принципе. Подобные нормы существовали в Кодексе законов о труде РФ (см. выше), но были исключены из современного законодательства как якобы противоречащие предпринимательским правам работодателей.
2. Право на информацию и консультацию в немецком законодательстве также предоставляет существенно большие возможности представителям работников, поскольку работодатель обязан консуль-

тироваться с ними не по поводу уже принятого решения, а уже на стадии соответствующих планов.

3. На работодателя в Германии возлагается юридическая обязанность рассмотреть и проанализировать возражения работников и вести с ними переговоры на основе принципа добросовестности, а не просто принять их к сведению и поступить по-своему. Нарушение этой обязанности работодателя, в случае возникновения спора, будет рассмотрено трудовым судом. От российского работодателя требуется лишь соблюдение формальной процедуры, что зачастую превращает его действия в фикцию.
4. Круг вопросов, в отношении которых работодатель обязан информировать представителей работников, значительно шире в Германии. В частности, в отличие от российского законодательства, немецкое предусматривает детально регламентированную обязанность работодателя раскрывать перед работниками сведения о своем финансовом положении, что полезно с двух точек зрения. Во-первых, работники четко понимают, решение каких именно социальных вопросов может себе позволить работодатель с финансовой точки зрения. Во-вторых, прозрачность работодателя перед представителями работников повысит и его прозрачность перед контролирующими органами государства. Поэтому установление соответствующих норм содействовало бы выводу существенной части экономики из теневого сектора. В настоящее время в России принят прямо противоположный подход. В п. 12 ст. 8 Федерального закона от 26.12.2008 г. №294-ФЗ⁵⁹ устанавливается, что о проведении плановой проверки деятельности юридических лиц и предпринимателей, которая может осуществляться не чаще чем один раз в три года, проверяемые должны предупреждаться не менее чем за три дня до ее начала. Внеплановая выездная проверка деятельности предпринимателей, согласно п. 5 ст. 10 данного Закона, может осуществляться уполномоченным государственным органом только после согласования с органом прокуратуры по месту осуществления деятельности проверяемых. Это единственный вид проверки, при котором государственная инспекция труда имеет возможность убедиться в фак-

⁵⁶ Ibid. §106.

⁵⁷ Ibid. §110 (1).

⁵⁸ Ibid. §119.

⁵⁹ Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26 декабря 2008 г. №294-ФЗ // СЗ РФ от 29.12.2008 г. №52 (ч. 1). Ст. 6249.

тическом, а не «бумажном» соблюдении работодателями требований трудового законодательства. Очевидно, что любая проверка с заблаговременным предупреждением, либо ограничивающаяся изучением предоставленных сами работодателем документов, почти не оставляет шансов выявить факты реальных нарушений трудового законодательства, даже если они весьма серьезны, в том случае, если в организации имеется квалифицированный юрист⁶⁰. Этот порядок ограничения выездных проверок находится в прямом противоречии с Конвенцией МОТ 1947 г. об инспекции труда в промышленности и торговле (№81), ратифицированной Россией в 1998 г.⁶¹ Как указывается в ст. 12 Конвенции №81, «инспектора труда, снабженные документами, удостоверяющими их полномочия, имеют право: а) беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции; б) входить в дневное время во все здания, которые они имеют достаточные основания считать подпадающими под контроль инспекции; с) осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые они могут считать необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения эффективно соблюдаются».

5. Для избежания конфликта интересов из состава производственных советов по немецкому законодательству исключены управляющие работники. В российском законодательстве аналогичных норм нет⁶². Этот пробел — один из факторов, содействующих развитию профсоюзов, контролируемых работодателями — так

называемых «желтых» или «карманных» профсоюзов.

6. В немецком законодательстве существенно больше обязанностей работодателя в отношении организации деятельности представителей работников в рамках предприятия, в результате чего структуры представительства действуют в подавляющем большинстве крупных компаний.
7. Представители работников в Германии значительно лучше защищены от репрессивных действий со стороны работодателя, которые могут быть связаны с их деятельностью по защите интересов работников. При этом никого не пугает ограничение предпринимательских прав работодателя.
8. И, наоборот, немецкие работодатели несут существенно большую ответственность в случае нарушения Закона о производственных советах, нежели их российские коллеги в схожих случаях, — вплоть до тюремного заключения.
9. Особый вид ответственности работодателей, не имеющий российского аналога, — ответственность за *вмешательство* в деятельность представительных органов работников.

В других странах ЕС также распространены двухканальные системы представительства работников на уровне предприятия, совмещающие деятельность профсоюзов и производственных советов. Основой для создания производственных советов во многих других странах ЕС послужила французская модель. Она довольно существенно отличается от немецкой. Французская модель «комитетов предприятия» (фр. — *comité d'entreprise*) представляет собой совместные органы работников и работодателей. Комитеты предприятия создаются в обязательном порядке, если количество работников в организации составляет не менее 50 человек⁶³. Деятельность французских комитетов предприятия финансируется за счет специальных взносов работодателя. На эти цели работодатель обязан выделять бюджет в размере не менее 0,2% от общей суммы расходов работодателя по заработной плате, а также дополнительные средства на социальную и культурную деятельность на предприятии. Собрания комитетов предприятия проводятся не реже чем один раз в месяц.

Полномочия французского комитета предприятия делятся на две сферы: экономическую

⁶⁰ О других серьезных организационных и юридических проблемах, связанных с деятельностью инспекций труда в России, см.: Герасимова Е.С. Государственные гарантии защиты трудовых прав и свобод // Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография (научно-практическое пособие) / под ред. Ю.П. Орловского. М., 2012 С. 119–147.

⁶¹ Федеральный закон от 11.04.1998 г. №58-ФЗ «О ратификации Конвенции 1947 г. об инспекции труда и Протокола 1995 г. к Конвенции 1947 г. об инспекции труда, Конвенции 1978 г. о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 г. о безопасности и гигиене труда и производственной среде» // СЗ РФ от 13.04.1998 г. №15. Ст. 1698.

⁶² За исключением упоминания в ч. 3 ст. 36 ТК РФ о том, что коллективные переговоры и заключать коллективные договоры от имени работников запрещается вести лицам, представляющим интересы работодателя. Кто эти лица – в законе не разъясняется.

⁶³ Code du Travail. Art. L2322-1.

и социальную. В *экономической сфере* (к которой относятся все управленческие вопросы, которые носят индивидуальный, касающийся одного работника, характер) комитеты предприятия имеют *право на получение информации и проведение консультаций* со стороны работодателя. Наложить юридическое вето на решение работодателя невозможно, однако процедура проведения консультаций также связана с возможностью оказания на работодателя значимого давления. Работодатель обязан проводить консультации с комитетами предприятий при принятии решений о мерах, которые могут оказать существенное воздействие на структуру и численность персонала, рабочее время и условия труда⁶⁴, структурные изменения предприятия⁶⁵, внедрение новых технологий⁶⁶. В случаях массовых увольнений и реструктуризации бизнеса комитеты предприятия имеют право обратиться в суд с иском о запрете проведения соответствующих действий работодателя.

В *социальной сфере* комитеты предприятия в рамках своей (достаточно широкой) компетенции обладают *самостоятельными правами* по управлению социальными объектами, могут давать обязательные для исполнения работодателем руководящие указания. Помимо комитетов предприятия, во Франции избираются также делегаты персонала (фр. — *délégués du personnel*), представляющие уже исключительно работников. Их избрание обязательно на предприятиях с количеством работающих не менее десяти. Делегаты персонала могут обращаться с индивидуальными требованиями к работодателю. В том случае, если в организации не был избран комитет предприятия, его функции могут исполняться делегатами персонала. В отношении выборов и делегатов персонала, и комитетов предприятия профсоюзные организации общенационального уровня играют определяющую роль. Во-первых, они ведут переговоры с работодателями по поводу соглашений об организации выборов делегатов персонала и комитетов предприятия. Во-вторых, профсоюзы участвуют в назначении кандидатов для этих выборов.

Участие работников в управлении организацией в государствах ЕС обеспечивается не только с помощью описанных выше процедур информирования, консультаций и совместного с работодателем принятия решений по социальным вопросам. Очень существенным правом работников в этом отношении является закрепление в законодательстве *обязатель-*

ной квоты для представителей работников в наблюдательных советах компаний.

Одной из наиболее развитых в этом отношении также считается немецкая правовая система. Крупные компании в Германии управляются с помощью двух коллегиальных органов: совета директоров (нем. — *vorstand*) и наблюдательного совета (нем. — *aufsichtsrat*). Совет директоров осуществляет оперативное управление компанией, разрабатывает долгосрочную политику и реализует большую часть решений. Наиболее важные решения, в том числе назначение совета директоров и утверждение финансовой отчетности, принимаются наблюдательным советом, который проводит встречи несколько раз в год. На предприятиях, количество работников которых превышает две тысячи человек, законом установлено паритетное представительство работников и акционеров в наблюдательных советах. Один из представителей работников избирается от высшего управленческого персонала. В случае неразрешимых разногласий между членами наблюдательного совета при равном количестве голосов, поданных за противоположные решения, правом решающего голоса обладает председатель, назначаемый группой акционеров. В компаниях с количеством работников от 500 до 2 тыс. человек представителям работников выделяется 1/3 мест наблюдательного совета.

Такое участие работников в деятельности наблюдательного совета нельзя, конечно, в полной мере назвать совместным с акционерами управлением предприятием, поскольку оперативные решения принимаются самостоятельно (кроме тех решений, которые принимаются совместно с производственным советом, см. выше). Тем не менее надзорные функции представителей работников в крупных немецких компаниях очень велики.

В ряде других промышленно развитых стран действуют схожие, хотя и не столь радикальные системы представительства работников. Чаще всего производственные советы или непосредственно работники имеют право избирать 1/3 представителей наблюдательных советов крупных компаний.

На уровне ЕС в 2001 г. был принят Регламент об уставе европейской компании (№2157/2001)⁶⁷, предусматривающий возможность регистрации юридических лиц в юрисдикции не национальных государств, а ЕС как наднационального образования. При этом была принята сопутствующая Директива об участии

⁶⁴ Ibid. Art. L2323-6.

⁶⁵ Ibid. Art. L2323-19.

⁶⁶ Ibid. Art. L2323-13.

⁶⁷ Council Regulation (EC) № 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE) // Official Journal of the European Communities, L 294. 10 Nov. 2001. P. 1-21.

работников в управлении европейскими компаниями (№ 2001/86/ЕС)⁶⁸. В этой директиве предусматривается, что нормы, касающиеся участия работников в управлении такой европейской компанией, не должны быть хуже для работников, чем те, которые предусмотрены их национальным законодательством. Очевидно, что российское законодательство, по сути сводящееся к ст. 53 ТК РФ об основных формах участия работников в управлении организацией, предусматривающей самые общие и декларативные нормы относительно необходимости учета мнения представительного органа работников, проведения консультаций и получения информации, в значительно меньшей степени обеспечивает реальное участие работников в управлении организацией.

Заключение

В качестве итога сопоставления баланса предпринимательских прав работодателей и социальных прав работников в рамках предприятий наиболее экономически развитых государств ЕС с ситуацией в России можно констатировать, что этот баланс установлен совершенно по-разному. Рассуждения либерально ориентированных политиков, общественных деятелей и экономистов о том, что российское законодательство неоправданно жестко ограничивает права предпринимателей по сравнению с неким условным «Западом», свидетельствуют либо о полном незнании реальной ситуации, либо о сознательной лжи. Ситуация прямо противоположна: российские работники обладают несопоставимо меньшими правами на вмешательство в экономическую деятельность работодателей, чем их коллеги из государств Западной Европы.

К обсуждающемуся в настоящее время предложению о заимствовании системы производственных советов следует относиться с осторожностью. Во-первых, механический перенос иностранной правовой модели в собственную правовую систему редко бывает удачным из-за сильно различающихся национальных условий, традиций и системы взаимоотношений внутри каждой страны⁶⁹. Очевидно, что к российской и немецкой пра-

вовым системам это замечание относится в полной мере. Кроме того, имеется достаточно негативный опыт адаптации систем производственных советов, осуществленный в странах Восточной Европы после их вступления в ЕС и необходимости имплементации Директив 2002 и 2009 г. Во-вторых, существует риск, что принудительно внедряемая система производственных советов нанесет ущерб уже действующим профсоюзам.

Тем не менее использование целого ряда механизмов защиты интересов представителей работников, имеющихся в немецкой модели и моделях других стран «старого» ЕС в российских условиях вполне возможно. Но для этого необходимо соблюдение ряда условий. Прежде всего необходимо радикально облегчить возможность для профсоюзов объявлять забастовки и проводить иные промышленные акции. В настоящее время в России существует практически запретительный порядок объявления забастовок⁷⁰, что приводит к тому, что профсоюзам фактически остается ниша, занимаемая в других странах производственными советами, только в значительно ухудшенном варианте, т.е. решение социальных вопросов и обращение с просьбами к руководству компании. В случае изменения ситуации профсоюзы смогут реализовывать свою классическую функцию: вести коллективные переговоры, жестко отстаивая интересы представляемых работников.

Кроме того, при создании соответствующих органов представительства работников необходимо предпринять все возможное для максимально четкого распределения полномочий между профсоюзами и производственными советами с целью избежания конкуренции между ними. Необходимо также предусмотреть четкие и жесткие нормы, обеспечивающие недопустимость вмешательства работодателей в деятельность любых представителей работников и серьезную ответственность за их нарушение. И, наоборот, для работников органы, представляющие их интересы, должны быть максимально прозрачны и подконтрольны.

Представляется, что при выполнении этих условий в России возможно установление того, что принято называть производственной демократией, и создать гармоничный баланс между экономическими и социальными правами, характерный не для банановых республик, а для экономически и социально развитых государств.

⁶⁸ Council Directive № 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees // Official Journal of the European Communities, L 294. 10 Nov. 2001. P. 22-32.

⁶⁹ Эта проблема хорошо рассматривается в классической работе О. Кан-Фройнда «О злоупотреблении сравнительным правом». См.: Kahn-Freund O. On uses and misuses of comparative law // The Modern Law Review. 1974. № 2. P. 1-27.

⁷⁰ См. об этом: Герасимова Е.С. Порядок разрешения коллективных трудовых споров и организации забастовок изменен. Достигнута ли цель? // Трудовое право. 2012. №1. С. 51-59.

Библиография:

1. Берлин И. Две концепции свободы // *Общая теория прав человека* / под ред. Е.А. Лукашевой. М., 1996. С. 19–43.
2. Варламова Н. В. Юридическая природа прав человека разных поколений и ее влияние на их обеспечение и защиту // *Ежегодник сравнительного права. 2011* / под ред. Д.В. Дождева. М., 2011. С. 27–62.
3. Герасимова Е.С. Государственные гарантии защиты трудовых прав и свобод // *Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики. Монография (научно-практическое пособие)* / Под ред. Ю.П. Орловского. М., 2012. С. 119–147.
4. Герасимова Е.С. Порядок разрешения коллективных трудовых споров и организации забастовок изменен. Достигнута ли цель? // *Трудовое право. 2012. №1*. С. 51–59.
5. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. *Международное трудовое право. Учебник*. М., 2012. 588 с.
6. Дззукоева З.В. *Правовое регулирование рабочего времени: автореф. дис. ... канд. юрид. наук*, М., 2010. 26 с.
7. Куренной А.М. *Производственная демократия и трудовое право*. М., 1989. 214 с.
8. Мюллерсон Р. А. *Права человека: идеи, нормы, реальность*. М., 1991. 160 с.
9. Новикова О.И. *Запрещение принудительного труда как принцип трудового права: автореф. ... канд. юрид. наук*. М., 2010. 26 с.
10. Путин В.В. *Строительство справедливости. Социальная политика для России* // *Комсомольская правда*, 13.02.2012. URL: <<http://www.kp.ru/daily/25833/2807793/>> (последнее посещение — 4 октября 2012 г.).
11. *Российский статистический ежегодник*. М., 2009. URL: <http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_13/lssWWW.exe/Stg/html1/04-01.htm> (последнее посещение — 4 октября 2012 г.).
12. Barnard C., Deakin S. *European labour law after Laval // Before and after the economic crisis: what implications for the «European Social Model»* M.-A. Moreau (ed.) Cheltenham, Northampton, 2011. P. 252-269.
13. Blanpain R. *European Labour Law, 11th Ed.* Wolters Kluwer Law and Business, 2008. 858 p.
14. Buergenthal T., Kiss A. *La protection internationale des droits de l'homme*. Strasbourg, 1991. 277 p.
15. Costa H.A., Arajo P. *European Companies without European Works Councils: Evidence from Portugal* // *European Journal of Industrial Relations*. 2008. Vol. 14. №3. P. 309-325.
16. Deakin S., Morris G.S. *Labour Law*. 4th ed. Hart Publishing, 2005. 1177 p.
17. *Права человека: Учебник для вузов* / Под ред. Е.А. Лукашевой. М., 2009. 560 с.
18. Engels C., Salas L. *Transnational Information and Consultation: The European Works Councils Directive // Comparative Labour Law and In Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. R. Blanpain (ed.). Wolters Kluwer, 2007. 9th ed. P. 557–583.
19. *European Trade Unions Institute (ETUI), Database on the European Works Councils. Agreements:* <http://www.ewcdb.eu/list_agreements.php> (последнее посещение — 4 октября 2012 г.).
20. Kahn-Freund O. *On uses and misuses of comparative law* // *The Modern Law Review*. 1974. №2. P. 1–27.
21. Rood M. G. *Some Thoughts on European Works Councils. In Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century. Liber Amicourm in Honour of Roger Blanpain*. (eds.) C. Engels, M. Weiss. The Hague-London-Boston, 1998. P. 399-417.
22. *The Laval and Viking Cases: Freedom of Services and Establishment v. Industrial Conflicts in the European Union*. R. Blanpain (ed.), A.M. Świtkowski (guest editor). Kluwer Law International, 2009. 248 p.
23. Waddington J. *The performance of European works councils in engineering: Perspectives of the employee representatives* // *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 2006. Vol. 45. P. 215–232.
24. Waddington J. *What do Representatives Think of the Practices of European Works Councils? Views from Six Countries* // *European Journal of Industrial Relations*, 2003. Vol. 9. №3. P. 303–325.
25. Weiss M. *Modernising the German Works Council System: A Recent Amendment* // *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2002. Vol. 18. Issue 3. P. 251–264.

References (transliteration):

1. Berlin I. Dve kontseptsii svobody // Obshchaya teoriya prav cheloveka / pod red. E.A. Lukashvoy. M., 1996. S. 19–43.
2. Varlamova N.V. Yuridicheskaya priroda prav cheloveka raznykh pokoleniy i ee vliyanie na ikh obespechenie i zashchitu // Ezhegodnik sravnitel'nogo prava. 2011 / pod red. D.V. Dozhdeva. M., 2011. S. 27–62.
3. Gerasimova E.S. Gosudarstvennye garantii zashchity trudovykh prav i svobod // Aktual'nye problemy trudovogo zakonodatel'stva v usloviyakh modernizatsii ekonomiki: monografiya (nauchno-prakticheskoe posobie) / pod red. Yu.P. Orlovskogo. M., 2012. S. 119–147.
4. Gerasimova E.S. Poryadok razresheniya kollektivnykh trudovykh sporov i organizatsii zabastovok izmenen. Dostignuta li tsel'? // Trudovoe pravo. 2012. №1. S. 51–59.
5. Gusov K.N., Lyutov N.L. Mezhdunarodnoe trudovoe pravo. Uchebnik. M., 2012. 588 s.
6. Dzugkoeva Z.V. Pravovoe regulirovanie rabocheho vremeni: avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk, M., 2010. 26 c.
7. Kurennoy A.M. Proizvodstvennaya demokratiya i trudovoe pravo. M., 1989. 214 s.
8. Myullerson R.A. Prava cheloveka: idei, normy, real'nost'. M., 1991. 160 s.
9. Novikova O.I. Zapreshchenie prinuditel'nogo truda kak printsip trudovogo prava: Avtoref. ... kand. yurid. nauk. M., 2010. 26 c.
10. Putin V. V. Stroitel'stvo spravedlivosti. Sotsial'naya politika dlya Rossii // Komsomol'skaya pravda, 13.02.2012. URL: <<http://www.kp.ru/daily/25833/2807793/>> (poslednee poseshchenie — 4 oktyabrya 2012 g.).
11. Rossiyskiy statisticheskiy ezhegodnik, M., 2009. URL: <http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_13/lss-WWW.exe/Stg/html1/04-01.htm> (poslednee poseshchenie — 4 oktyabrya 2012 g.).
12. Barnard C., Deakin S. European labour law after Laval // Before and after the economic crisis: what implications for the «European Social Model» M.-A. Moreau (ed.) Cheltenham, Northampton, 2011. P. 252-269.
13. Blanpain R. European Labour Law, 11th Ed. Wolters Kluwer Law and Business, 2008. 858 p.
14. Buergenthal T., Kiss A. La protection internationale des droits de l'homme. Strasbourg, 1991. 277 p.
15. Costa H.A., Arajo P. European Companies without European Works Councils: Evidence from Portugal // European Journal of Industrial Relations. 2008. Vol. 14. №3. P. 309–325.
16. Deakin S., Morris G.S. Labour Law. 4th ed. Hart Publishing, 2005. 1177 p.
17. Prava cheloveka: Uchebnik dlya vuzov / pod red. E.A. Lukashvoy. M., 2009. 560 s.
18. Engels C., Salas L. Transnational Information and Consultation: The European Works Councils Directive // Comparative Labour Law and In Industrial Relations in Industrialized Market Economies. R. Blanpain (ed.). Wolters Kluwer, 2007. 9th ed. P. 557–583.
19. European Trade Unions Institute (ETUI), Database on the European Works Councils. Agreements: <http://www.ewcdb.eu/list_agreements.php> (poslednee poseshchenie — 4 oktyabrya 2012 g.).
20. Kahn-Freund O. On uses and misuses of comparative law // The Modern Law Review. 1974. №2. P. 1–27.
21. Rood M.G. Some Thoughts on European Works Councils. In Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century. Liber Amicourm in Honour of Roger Blanpain. (eds.) C. Engels, M. Weiss. The Hague-London-Boston, 1998. P. 399–417.
22. The Laval and Viking Cases: Freedom of Services and Establishment v. Industrial Conflicts in the European Union. R. Blanpain (ed.), A.M. Świtkowski (guest editor). Kluwer Law International, 2009. 248 p.
23. Waddington J. The performance of European works councils in engineering: Perspectives of the employee representatives // Industrial Relations: A Journal of Economy and Society. 2006. Vol. 45. P. 215–232.
24. Waddington J. What do Representatives Think of the Practices of European Works Councils? Views from Six Countries // European Journal of Industrial Relations, 2003. Vol. 9. №3. P. 303–325.
25. Weiss M. Modernising the German Works Council System: A Recent Amendment // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2002. Vol. 18. Issue 3. P. 251–264.

Материал поступил в редакцию 3 ноября 2012 г.