

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В БЕЛАРУСИ, ГЕРМАНИИ И РОССИИ

А. В. Ситник,

студент юридического факультета

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси

«Международный университет «МИТСО», г. Минск

Научный руководитель:

К. Л. Томашевский,

доктор юридических наук (РФ), доцент

профессор кафедры трудового и хозяйственного права

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси

«Международный университет «МИТСО», г. Минск

Среди многообразия форм социального партнерства существует такая форма, как «участие работников в управлении организацией», которая достойна внимания и более детального изучения, особенно применительно к правовому регулированию в Республике Беларусь, где данные отношения являются пробельной областью в отличие от правовых систем Германии и даже России.

Право участия работника в управлении организацией легально закреплено в п. 4 ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь, а в России более детально урегулировано гл. 8 Трудового кодекса Российской Федерации. Это право может реализовываться как лично, так и через их представителей (профсоюзы и иные представительные органы работников). В Трудовом кодексе Республики Беларусь нет отдельной главы или хотя бы статьи, которая бы регулировала механизм реализации данной формы социального партнерства, в отличие от Трудового кодекса Российской Федерации, где этому вопросу посвящена целая глава, включающая ст. ст. 52 и 53.

В действительности участие работников в управлении организацией представляет собой комплекс организационных, экономических, правовых и иных мер, направленных на привлечение работников непосредственно или через своих представителей к решению производственных вопросов, обеспечению охраны труда, решению вопросов, связанных с оплатой труда, рабочим временем и временем отдыха, социально-бытовыми и иными вопросами на уровне организации [1, с. 65].

Зарубежные ученые выделяют четыре основные системы участия работников в управлении организацией.

Первая система предусматривает, что право работников на участие в управлении реализуется путем деятельности на уровне организации профсоюзных органов, члены которых либо назначаются профсоюзом, либо избираются работниками организации, являющимися членами соответствующего профсоюза. При этом непрофсоюзные органы либо вообще лишены права участия в управлении организацией, либо наделяются данным правом в отсутствие уполномоченного профсоюзного органа. Подобную систему представительства работников и их участие в управлении организацией принято считать одноканальной, так как профессиональный союз является практически единственным каналом, через который работники могут оказывать влияние на принятие нанимателем управленческих решений. Но исходя из сути данной системы участия работников в управлении, ее можно также обозначить как монистическую.

Вторая (дуалистическая) система – это такая система, при которой управленческие полномочия от имени работников организации распределены между профсоюзным органом и органом, избранным всеми работниками в организации независимо от их членства в профсоюзе.

Третья система характеризуется тем, что полномочия работников в сфере участия в управлении организацией осуществляется от лица лишь одного представительного

органа, который в свою очередь избирается всеми работниками организации независимо от их членства в профессиональном союзе.

Заключительная четвертая система – система смешанного (объединенного) представительства, где управленческий орган включает в себя как представителей со стороны нанимателя, так и представителей со стороны работников организации.

Законодательство и сама наука трудового права не дает точного ответа, что же представляет из себя форма участия работника в управлении организацией. Основываясь на вышенаписанном определении, можно сказать, что, во-первых, это способы осуществления работниками и их представителями права на участие в управлении организацией, а во-вторых, это определенное право работников и полномочия их представителей в сфере участия в управлении [1, с. 66].

Подход к определению точных форм участия работников в управлении организацией, представленный в ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации, по нашему мнению, можно оценить самым предпочтительным и создающим как можно более комфортные условия для развития социального партнерства на локальном уровне.

В соответствии со ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации можно выделить следующие основные формы участия работников в управлении организацией:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами [2].

В качестве яркого примера опыта реализации данной формы социального партнерства можно отметить практику Федеративной Республики Германии, где на уровне организации создаются производственные советы, которые являются представительными органами работников. Их функции довольно четко разграничены с функциями профсоюза. Если основная направленность деятельности немецких профсоюзов – это заключение коллективных договоров, тарифных соглашений, проведение забастовок, то деятельность производственных советов направлена на непосредственное сотрудничество с нанимателем с целью урегулирования вопросов в социально-трудовой и производственной сфере, где многие решения нанимателя не могут быть приняты без согласия производственных советов [3, с. 176].

Отличительная черта немецкой системы социального диалога – неделимая связь участия работников в управлении с деятельностью производственных советов, о чем нельзя сказать про белорусскую и российскую системы социального партнерства. Такая система сохраняет свою устойчивость благодаря принципу взаимного доверия, закрепленного в параграфе 2 Закона ФРГ об уставе, где говорится о том, что «наниматель

и производственный совет должны совместно работать в духе взаимного доверия, соблюдая тарифные договоры, и во взаимодействии с профсоюзами и объединениями нанимателей на предприятии во благо работника и предприятия в целом» [1, с. 70]. Можно сказать, что производственный совет не должен осуществлять свои полномочия в интересах только работников, которыми он был избран. Он должен учитывать и интересы нанимателя, чтобы в конечном итоге добиться стабильности, оказывая содействие в поднятии роста и эффективность производительности труда и предприятия в целом.

В Германии такая форма социального диалога, как участие работников в управлении организацией регулируется в соответствии с несколькими законодательными актами, что вызывает некоторое затруднение в классификации форм участия работников в управлении организацией. Но несмотря на это, в науке трудового права неоднократно принимались различные попытки по единой систематизации разнообразных форм участия работников в управлении организацией, которые сложились в системе социального диалога Германии. Например, Р. Пейдж выделяет следующие формы участия работников в управлении организацией в немецкой системе социального партнерства (диалога):

- получение производственным советом информации от нанимателей;
- проверка производственным советом документов организации и информации об оплате труда работников;
- осуществление производственным советом контроля за соблюдением нанимателем законодательства и подзаконных нормативных актов, тарифных договоров, производственных соглашений и мер по охране труда;
- внесение производственным советом предложений по улучшению условий труда;
- проведение консультаций между нанимателем и производственным советом по поводу увольнения работников и найма новых работников;
- заявление производственным советом протеста нанимателю;
- наложение производственным советом вето на решение нанимателя;
- участие производственного совета в разработке производственных соглашений;
- выдвижение производственным советом нанимателю требований по составлению на основании технических, личностных и социальных критериев нормативов и инструкций по планированию найма, увольнения и перемещения работников;
- составление социального компенсационного плана;
- участие членов производственного совета в деятельности примирительной комиссии [1, с. 69].

Хотелось бы внести некоторые уточнения в данную классификацию форм участия работников в управлении организацией. В первую очередь это то, что участие членов производственного совета в деятельности примирительной комиссии стоило бы принимать как часть иной формы социального партнерства – участия представителей работников и представителей нанимателей в разрешении трудовых споров. Во-вторых, отсутствие в этом перечне указания на «иные формы участия работников в управлении организацией» не говорит о том, что данный перечень следует воспринимать как исчерпывающий.

В связи с тем, что в белорусском законодательстве о труде нет четко закрепленных форм участия работников в управлении организацией, можно сказать, что данный механизм социального партнерства является многоаспектным и может осуществляться в различных направлениях, так как его не сдерживают строго определенные рамки.

В Республике Беларусь данная форма социального партнерства реализуется, в частности, посредством согласования нанимателем отдельных нормативных правовых актов с профсоюзом. К примеру, в ст. 195 Трудового кодекса Республики Беларусь установлено, что правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) наниматель принимает с участием профсоюза, однако данная форма участия не определена. По согласованию с профсоюзом наниматель устанавливает пятидневную или

шестидневную рабочую неделю в организации, режим гибкого графика, принимает решение о разделении рабочего дня на части, вводит суммированный учет рабочего времени, утверждает график работ, сменности. При определении очередности предоставления отпусков наниматель согласовывает их график с профсоюзом в случае, если такое предусмотрено коллективным договором [3, с. 176].

Другая ситуация складывается, если профессиональный союз в организации отсутствует. В этом случае, как правило, ПВТР наниматель принимает единолично, а равно и решения по вышеуказанным вопросам.

Несмотря на такую многоаспектность данной формы социального партнерства, отсутствие в настоящее время в Республике Беларусь комплексного законодательного регулирования участия работников в управлении организацией ведет к отсутствию реальных рычагов влияния со стороны трудовых коллективов на принятие ключевых управленческих решений нанимателями, напрямую касающихся трудовых и социально-экономических условий труда работников.

Анализируя правотворческий опыт ФРГ в этом вопросе и сопоставляя его с практикой стран СНГ, можно сказать, что в этом плане Германия ушла далеко вперед. Создание и развитие производственных советов выполняет роль некоего дополнительного стабилизатора в отношениях между работником и нанимателем. Через данную форму социального партнерства работник чувствует свою причастность к принятию решений по совершенствованию организации экономически эффективного и безопасного трудового процесса, решению блока социальных вопросов, определению уровня заработной платы, социального обеспечения. К тому же важно отметить: данная форма социального партнерства (диалога) способствует большей сплоченности коллектива работников с нанимателем, что играет не маловажную роль в социально-экономическом процессе работы предприятия.

Очень важно, когда значительная часть общества вовлечена в участие по управлению организацией, каждый подсознательно чувствует свою ответственность за каждый результат принятых решений и стимулирует работников на лучший результат производительности.

Список использованных источников

1. Казаков, С. О. Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ : монография. – М. : Проспект, 2017. – 288 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. Закона от 03.08.2018 // КонсультантПлюс. Законодательство Российской Федерации. – М., 2019.
3. Трудовое право : учебник / Семенов В. И. [и др.] ; под ред. В. И. Семенова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.