

ОБЗОР МАТЕРИАЛОВ “КРУГЛОГО СТОЛА” НА ТЕМУ “УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ/СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО”

Краткая аннотация: обзор содержит выступления участников “круглого стола”, состоявшегося 11 октября 2011 г. в Институте государства и права Российской академии наук.

В центре внимания участников “круглого стола” оказались как теоретические, так и практические вопросы проблем участия работников в России и Германии в управлении предприятием на основе социального партнерства. Обсуждались такие вопросы, как формы участия работников в управлении предприятием в России и Германии, уровни социального партнерства, место и роль профсоюзов в регулировании условий труда работников.

Annotation: the survey contains presentations of participants of the “Round Table” took place in the Institute of State and Law of the Russian Academy of Science on October 11, 2011.

The participants investigated both theoretical and practical aspects of participation of Russian and German employees in factory management based on social partnership. The participants discussed such problems as options of participation of employees in factory management in Russia and Germany, levels of social partnership, the place and the role of trade unions in regulation of employees working conditions.

Ключевые слова: социальное партнерство, управление предприятием, профсоюзы.

Key words: social partnership, factory management, trade unions.

11 октября 2011 г. в Институте государства и права Российской академии наук совместно с МИД Германии и российско-германским форумом “Петербургский диалог” состоялось заседание “круглого стола” на тему “Участие в управлении предприятием/социальное партнерство”.

В центре внимания его участников оказались как теоретические, так и практические вопросы проблем участия работников в России и Германии в управлении предприятием на основе социального партнерства. В работе “круглого стола” приняли участие известные в Германии специалисты по вопросам социального партнерства, ученые ведущих вузов и научно-исследовательских центров России, аспиранты и студенты юридических вузов, представители средств массовой информации, практические работники.

На заседании “круглого стола” выступили три представителя Германии, среди выступавших от России было восемь докторов юридических наук.

“Круглый стол” открыла **Н.Ю. Хаманева, зам. директора Института государства и права РАН, доктор юрид. наук, проф.**, отметившая актуальность и своевременность темы “круглого стола”.

В своем выступлении она обратила внимание на то, что с коллегами из Германии складываются устойчивые контакты по самым разным вопросам. Так, в частности, проведено уже несколько подобных мероприятий. Одно из таких мероприятий, состоявшееся в городе-курорте Анапа и посвященное вопросам местного самоуправления, получило высокую оценку со стороны его участников. В заключение Н.Ю. Хаманева пожелала участникам “круглого стола” плодотворной работы и выразила надежду на регулярное проведение в будущем таких семинаров-“круглых столов”.

Затем был заслушан доклад **В. Бергманна, вице-президента Университета г. Висбаден, доктора юрид. наук, проф.**, на тему “Участие в управлении предприятием как мотивация социального партнерства. Роль союзов (предпринимателей/профсоюзов)”.

В своем выступлении д-р В. Бергманн особо отметил, что в настоящее время появилось много возможностей для обмена информацией по вопросам законодательного регулирования процессов, происходящих на производстве. И одна из таких возможностей – российско-германский форум “Петербургский диалог”, позволяющий обмениваться мнениями, узнать много нового о практической реализации тех или иных идей.

Тема “круглого стола” весьма актуальна для Германии, одной из ведущих стран в мире, имеющей многолетние традиции в развитии социального партнерства, базирующегося на давно существующей модели, когда отдельный человек может участвовать в жизни общества, как на коллективном, так и на индивидуальном уровне. Причем индивидуальное социальное партнерство – желание участвовать в процессе своего труда и получать от этого удовольствие – оказывает благотворное влияние на работника, становясь для него хорошей психологической мотивацией, что, в свою очередь, очень ценно для работодателя, заинтересованного в повышении производительности труда, в лояльности сотрудников.

У такого явления, как социальное партнерство, всегда есть две стороны – работник и работодатель. Как известно, у работника и работодателя взаимоисключающие цели: у работника – получение денег, а у работодателя – получение прибыли, что можно соединить в социальном партнерстве.

Работодателя, с одной стороны, не интересуют личные проблемы работника, с другой – работодатель должен понимать, что частная жизнь работника влияет на процесс труда. Если человек тратит на дорогу 4–5 часов, у него проблемы с медицинской страховкой и т.д., то он переносит свои проблемы на все общество.

Поэтому каждый случай ухудшения работы надо рассматривать индивидуально, стараться урегулировать его локально: работодатель должен выяснить, что явилось причиной снижения качества работы работника, и относиться к этому лояльно. Нет смысла заставлять работника делать то, что он

в данный момент не сможет сделать – надо предоставить работнику отдых, сократить рабочее время, и т.д. На рабочем месте существует ряд проблем и коллективного характера – условия труда и его оплата, подлежащие урегулированию на уровне предприятия: работодатель как представитель государства должен решать такие проблемы. Относительно коллективных трудовых споров докладчик высказал мнение, что коллективные трудовые права – сфера менеджмента, а не трудового права.

Самые тяжелые случаи – злоупотребление алкоголем или наркотиками, брак в работе, который должны исправить другие работники. В таких случаях необходимы обучающие мероприятия – семинары, тренинги и т.д., т.е. не доводить дело сразу до суда. Социальное партнерство, в свою очередь, может помочь урегулировать подобные проблемы, поскольку это – один из инструментов, который может их предотвратить, оказав помощь в их урегулировании.

Докладчик считает, что социальное партнерство надо развивать таким образом, чтобы конфликты разрешались внутри предприятия, а для этого необходима реакция со стороны государства, т.е. должно быть социальное партнерство, и оно есть в Германии.

Очень сложными являются проблемы социального характера с молодым поколением, когда у молодых людей нет перспективы на достойное место работы, а также важное значение имеют условия их жизни, социальные и общественные компоненты, хотя и выражаются в разных странах по-разному, но главное в них – отсутствие перспектив в будущем.

В ФРГ таких проблем мало, но необходимо прогнозировать это в будущем, не допуская их появления.

Д-р В. Бергманн сообщил участникам “круглого стола”, что в ФРГ в середине ноября 2011 г. состоится семинар по медиации.

Следующим выступил **А.М. Куренной, зав. кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, доктор юрид. наук, проф.** с докладом на тему “*Российская модель социального диалога. Теория и практика*”.

Докладчик заметил, что в России, в отличие от ФРГ, только развиваются рыночные отношения, что сказывается на процессе труда и его правовом регулировании. В России с появлением различных форм собственности в первую очередь решаются материальные вопросы, касающиеся ее управления, а вот социальные вопросы оказались, увы, не на первом месте.

Трудовое право в СССР было идеологизировано, а социальное партнерство долгие годы вообще не признавалось. С 1933 по 1953 г. не было Министерства труда, все решал ВЦСПС. Да и сейчас нет такого министерства, основной задачей которого было бы решение разнообразных вопросов в области труда.

В настоящее время в России пока трудно говорить о социальном партнерстве, предполагающем единение, общность идей, единство интересов. Необходим социальный диалог, когда стороны должны между собой взаимодействовать, что больше отражает суть происходящего, поэтому у нас правильнее было бы использовать термин “социальный диалог”. В последние годы изменилось и положение профсоюзов: лишь 30% трудящихся состоят в профсоюзах.

Что касается индивидуального социального партнерства, то оно в России, в отличие от Германии, вообще не развито.

Докладчик остановился и на вопросе кодификации трудового законодательства. Трудовой кодекс РФ – не энциклопедия трудовых отношений, но лишь минимум стандартов в области труда, которые необходимо соблюдать сторонам трудового договора. Поэтому надо защищать его положения, изменения в кодексе должны быть точечными с применением комплексного подхода.

Несоблюдение работодателем установленных процедур регламентации отношений в сфере труда приводит к трудовым спорам – индивидуальным и коллективным. Сложная процедура рассмотрения коллективных трудовых споров приводит в силу тех или иных причин к признанию незаконными большинства из них. Поэтому докладчик высказал мнение о необходимости совершенствования законодательства в этой области.

В своем выступлении **С.Ю. Чуча, доктор юрид. наук, проф., председатель Арбитражного суда Москвы**, напомнил участникам “круглого стола”, что системе арбитражных судов России исполнилось 20 лет. В связи с этим он отметил часто возникающие проблемы в деятельности арбитражных судов при рассмотрении споров корпоративного характера. Особое значение имеет судебная медиация при разрешении коллективных трудовых споров.

Докладчик, защитивший в свое время докторскую диссертацию именно по социальному партнерству (Институт государства и права РАН выступал в качестве ведущей организации), затронул в своем выступлении вопросы реализации на практике принципов социального партнерства. Были приведены интересные примеры, свидетельствующие о многих нерешенных вопросах, требующих законодательного закрепления.

Было также обращено внимание на некоторые вопросы в практике применения труда иностранных граждан. Так, докладчик не согласился с бытующим в юридической литературе мнением о том, что права работников по Трудовому кодексу РФ чрезмерны, так как в действительности мало желающих занять вакантные рабочие места и приходится привлекать в качестве работников иностранных граждан.

Доклад на тему “*Правовое оформление участия в управлении предприятием в Германии*” сделал **К.Г. Дуденбостель, судья Суда по трудовым спорам федеральной земли Северный Рейн-Вестфалия, доктор юрид. наук**.

Доклад был посвящен основам законодательства об участии в управлении организацией в Германии, согласно Закону “О правах и обязанностях предпринимателя и коллектива рабочих и служащих” 1972 г. (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG). Участники “круглого стола” имели возможность познакомиться с некоторыми положениями данного Закона, процитированными докладчиком.

Речь шла в основном о деятельности совета представителей рабочих и служащих, осуществляющего наблюдение за выполнением обязательств между работодателем и коллективом работников и профсоюза, функции которых разделены.

Закон “О правах и обязанностях предпринимателя и коллектива рабочих и служащих” (BetrVG) регулирует совместную работу работодателя и работников, ограничивая работодателя в праве единоличного определения возможных процессов, протекающих в организации. Это служит, с одной стороны, демократизации жизни в трудовом коллективе и одновременно защищает работников от самоуправного поведения работодателя, с другой – данный Закон содержит совокупность правовых норм, связанных с предпринимательно-хозяйственной деятельностью работодателя, уча-

ствие в управлении организацией строго отделено от участия в предпринимательско-хозяйственной деятельности работодателя.

Осуществление права на участие в управлении организацией в Германии, в отличие от других правовых систем, производится не профсоюзными организациями, а избираемым работниками данной организации сроком на четыре года советом представителей рабочих и служащих (Betriebsrat). Одна из основных задач Совета – урегулировать конфликты внутри предприятия, равноправно участвуя с работодателем в регламентации рабочего времени, введении сдельной системы оплаты труда. Совет имеет влияние на решение таких вопросов, как увольнение, кадровая политика (сокращение, перестановка кадров и т.д.), давая или не давая свое согласие на принимаемые работодателем решения по данным вопросам. Если же работодатель не придерживается правил, установленных советом, суд может запретить проводить дальнейшие изменения, обязав работодателя выплатить работникам соответствующую компенсацию.

Таким образом, участие в управлении организацией строго отделено от функции профсоюзных комитетов, регулирующих условия труда работников посредством коллективных договоров. Вести переговоры по поводу условий труда не является задачей совета представителей рабочих и служащих: совету категорически запрещено проводить или организовывать мероприятия, связанные с борьбой за повышение заработной платы или улучшение условий труда (забастовочная борьба). Более того, указанный выше Закон обязывает совет представителей рабочих и служащих вести совместную работу с работодателем на основе доверия. На практике же большинство членов совета представителей рабочих и служащих состоят в различных профсоюзных организациях. Однако в чисто правовом отношении следует принимать во внимание различия в постановке задач профсоюзов и советов представителей рабочих и служащих.

Профсоюзные организации сохраняют за собой право на участие в управлении предприятием, как, например, участие в собраниях на предприятии или инициирование проведения выборов. Целями профсоюзов являются укрепление положения работника в коллективе и ограничение власти предпринимателя. Таким образом, в задачах профсоюзов четко прослеживается различие интересов между стороной работника и стороной работодателя. Этот конфликт интересов не должен никоим образом определять совместную работу работодателя и работника на предприятии. В отличие от совета, цель профсоюзных организаций – укрепить роль работника, повысить уровень его защиты. В свою очередь, профсоюз может также способствовать выборам (созданию) совета представителей рабочих и служащих, если такой орган на предприятии еще не создан.

В докладе было указано на такие отдельные права совета представителей рабочих и служащих, как право на получение информации, право на участие в управлении предприятием в случаях увольнения; право выражать согласие или несогласие в случае мер, направленных на изменение штатного расписания предприятия; право на участие в управлении предприятием по социальным вопросам и по вопросам, касающимся изменений на предприятии; право на участие в вопросах определения компенсации работникам в случае увольнения ввиду структурных и других изменений на предприятии (§ 80, 99, 102, 87, 111, 113 des BetrVG).

Наиболее важным правом совета представителей рабочих и служащих является право на участие в управлении пред-

приятием по социальным вопросам (§ 87 BetrVG), к которым относится установление рабочего времени и графиков работы, введение сдельной системы оплаты труда, штатная политика предприятия и др., а также право на участие совета рабочих и служащих в вопросах увольнения работников (§ 102 BetrVG). Согласно данному закону работодатель обязан выслушать совет представителей рабочих и служащих перед каждым увольнением, объяснить причины с тем, чтобы совет мог составить собственное мнение о законности и обоснованности того или иного увольнения. Если работодатель нарушает эту обязанность, то увольнение является недействительным и уволенный работник может обратиться в суд по трудовым спорам: в судебной практике часты случаи, в которых увольнения объявляются недействительными ввиду того, что совет представителей был уведомлен не в достаточной мере.

Наиболее слабо выражены права совета представителей рабочих и служащих в праве на получение информации (§ 80 BetrVG). Вместе с тем для совета предусмотрена функция контроля за соблюдением работодателем всех правовых предписаний. Так, совет может потребовать от работодателя ознакомиться с платежными ведомостями на выдачу зарплаты с целью проверки, подвергаются ли отдельные работники или группы работников дискриминации при начислении заработной платы. Это же правило касается вопросов предупреждения несчастных случаев на производстве, организации рабочего места или планирования кадров. Совет представителей рабочих и служащих в случае невыполнения работодателем своих обязанностей вправе подать исковое заявление в суд по трудовым спорам.

Особенностью участия совета представителей рабочих и служащих в управлении предприятием по социальным вопросам является и тот факт, что согласно Закону подобное участие в управлении может ограничивать права не только работодателя, но и работника. Например, это касается выполнения сверхурочной работы или временного сокращения рабочего дня с сокращением заработной платы без внесения этих изменений в трудовой договор.

В заключение докладчик отметил, что опыт его работы в сфере разрешения трудовых споров позволяет сделать вывод о том, что Закон “О правах и обязанностях предпринимателя и коллектива рабочих и служащих” является удачной формой участия работников в организации жизни на предприятии, которая нашла в равной мере признание со стороны как рабочих и служащих, так и работодателей.

Был заслушан доклад Г.С. Скачковой, зав. сектором трудового права и права социального обеспечения Института государства и права РАН, доктора юрид. наук, проф., на тему *“Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений”*.

Докладчик уделила внимание ст. 9 Трудового кодекса РФ, где закрепляется, что наряду с государственным (централизованным) возможен и договорный метод регулирования отношений сферы трудового права – путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями:

- а) коллективных договоров, соглашений (коллективно-договорный метод);
- б) трудовых договоров (индивидуально-договорный метод).

Коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование отношений сферы трудового права, осуществляемые на основе соглашения сторон, свидетельствуют о расширении договорных начал в установлении прав и

обязанностей субъектов таких отношений, их уточнении и конкретизации.

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в контексте общественного развития представляет собой сотрудничество социальных групп, институциональных образований в рамках гражданского общества. Это – важнейшая форма социального партнерства, осуществляемого работодателями, представительными организациями работников и органами исполнительной власти или местного самоуправления. Она предполагает проведение коллективных переговоров и заключение соглашений (коллективных договоров) по важнейшим аспектам труда между сторонами переговорного процесса на разных уровнях управления (РФ, субъектов РФ, отраслей экономики и первичного звена – предприятия, организации, учреждения). Повышение роли и значения коллективно-договорного регулирования трудовых отношений позволяет согласовывать на основе сотрудничества и компромиссов интересы сторон, выражает общественную необходимость социального мира как одного из основных условий политической и экономической стабильности страны.

Посредством коллективно-договорного регулирования, осуществляемого в соответствии с демократической процедурой, стороны могут учесть особенности организации труда и потребления в данном регионе, отраслевую и локальную специфику, финансово-экономическое состояние работодателя (работодателей) и т.д. Установление условий труда по соглашению между социальными партнерами в коллективном договоре или соглашении является, с одной стороны, более гибким методом регулирования общественных отношений, нежели государственная регламентация, с другой – коллективно-договорное регулирование противостоит стихии рынка, “теневому” праву, закрепляющему всевластие работодателя и резко снижающему социальную защищенность работника.

С помощью коллективных договоров и соглашений, трудового договора решается все больший круг вопросов, затрагивающих права и интересы работников и работодателей, что свидетельствует о замене во многих случаях государственного (централизованного) регулирования децентрализованным (договорным) регулированием.

Докладчиком были рассмотрены такие элементы российской модели социального партнерства, как:

- а) совокупность постоянно и временно действующих двух- и трехсторонних органов, формируемых представителями работников и работодателей, исполнительной власти;
- б) совокупность различных совместных документов (коллективных договоров и соглашений на различных уровнях социального партнерства), принимаемых на основе взаимных консультаций, переговоров между сторонами;
- в) соответствующий порядок, формы взаимодействия указанных органов и документов.

Эффективность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений зависит от всех элементов системы. Однако ключевая роль принадлежит коллективным договорам и соглашениям социального партнерства различных уровней.

Особую роль в системе социального партнерства играют коллективные договоры организаций, которые по своему содержанию и социальной составляющей наиболее приближены к человеку труда. Если соглашениями всех форм и уровней предусматриваются общие рамки гарантий и льгот, то

коллективными договорами они конкретизируются и имеют определенные показатели.

Практика показывает, что основные вопросы, на решение которых направлены обязательства партнеров, независимо от типа соглашения или договора, могут быть систематизированы в соответствии со следующим рубрикатом:

- оплата труда
- занятость работников
- рабочее время и время отдыха
- охрана труда
- социальные гарантии, льготы и компенсации

Изучение и обобщение практики заключения коллективных договоров и соглашений дает основание полагать, что названия их разделов имеют вариативный характер, но суть и смысл их всех сводятся к названным выше пяти рубрикам.

Особо важное значение, по мнению докладчика, имеют четкое определение правового статуса каждого из субъектов в системе социального партнерства, влияющее на его формы и содержание принимаемых документов, и осуществление договорного регулирования отношений сферы трудового права в определенных рамках.

Договорное регулирование во всех его формах должно осуществляться в соответствии с действующим законодательством при обязательном соблюдении сторонами установленных в централизованном порядке императивных предписаний законодателя, устанавливающих минимальный уровень трудовых прав и гарантий работников.

При осуществлении договорного регулирования действует общее правило: права и гарантии, установленные работникам в договорном порядке, не могут быть снижены по сравнению с установленными законом и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Поэтому условия любых договоров о труде, ухудшающие положение работников, применяться не могут, т.е. являются недействительными (ч. 2 ст. 9 Трудового кодекса РФ).

Доктор Гутброд, адвокат, в докладе на тему “*Проблема социального партнерства в адвокатской практике*” посвятил свое выступление таким вопросам, как охрана труда и безопасность на предприятиях, которые особенно связаны со строительством и другими травмоопасными производствами. В России решение данных вопросов находится на недостаточно высоком уровне, как и относительно наличия социальных гарантий и качества оказания медицинской помощи в целом. Огорчает и большое количество несчастных случаев. По аналогии в Европе схожая ситуация наблюдалась в 70–80-е годы XX в.

В России неоправданно снижена роль профсоюзов в жизни общества. Лишение профсоюзов права на согласование с ними работодателем вопроса об увольнении приводит к нарушениям прав работников. К сожалению, в России нет трудовых судов, а судьи судов общей юрисдикции зачастую стали смешивать нормы трудового права с нормами корпоративного права.

Докладчик остановился также на такой актуальной для России проблеме, как коррупция. Информация, поступающая в средства массовой информации, незначительна и по сути ничего не меняет. Корпоративные расходы являются тайной – неизвестно, на что они тратятся, тогда как социальные вопросы не решены: например, в России остро стоит проблема с детскими садами и т.д. Демографическая же ситуация в стране такова, что к работе приходится привлекать

пенсионеров, так как именно они сейчас находятся в большинстве в соотношении с молодежью, и это может быть выходом из создавшегося положения из-за дефицита в стране рабочей силы.

А.А. Шугаев, главный научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения Института государства и права РАН, доктор юрид. наук, выступил с докладом на тему *“Профсоюзы и социальное партнерство: трудо-правовой аспект”*.

По мнению докладчика, роль профсоюзов состоит в том, чтобы цивилизованно перейти к рынку, стремиться к нормальному диалогу между работниками и работодателями.

В последние годы появился плюрализм в профсоюзном движении, получили право на существование различные профсоюзы – горняков, авиадиспетчеров, соцпроф и др. Главное в их деятельности – объединение работников без работодателей. Новые профсоюзы настаивают на том, что в профсоюз не должны входить представители работодателя. Это в современных условиях следует расценивать как большое достижение. В 90-е годы профсоюзы стали принимать участие в нормотворческой деятельности. Благодаря этому появился, например, Закон о забастовках. По отношению к работодателям у профсоюзов должен быть лозунг: “Сдер-

живать и ограничивать”. Заслуга современных российских профсоюзов заключается и в том, что они помогают выходить на уровень международных стандартов в сфере труда.

По прозвучавшим на “круглом столе” докладам состоялась **дискуссия**, в которой кроме самих докладчиков приняли участие **А.С. Леонов**, зам. руководителя аппарата Комитета по труду и социальной политике Государственной Думы Федерального Собрания РФ, канд. юрид. наук; **Т.А. Сошникова**, зав. кафедрой гражданского процесса и социальных отраслей права Московского гуманитарного университета, доктор юрид. наук, проф.; **В.И. Миронов**, зав. кафедрой РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, доктор юрид. наук, проф.; **К.Д. Крылов**, проф. МГЮА им. О.Е. Кутафина, доктор юрид. наук, и др.

В заключение **Н.Ю. Хаманева** подвела итоги “круглого стола”.

Обзор подготовила
Галина Семеновна Скачкова,
зав. сектором трудового права и права социального
обеспечения Института государства и права РАН,
доктор юрид. наук, проф.
(E-mail: igpran@igpran.ru)