

УДК 349.2

Михайло Сорочишин,*канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВИРОБНИЧИХ РАД У НІМЕЧЧИНІ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

У статті досліджується правове регулювання діяльності виробничих рад у Німеччині. Вивчаються особливості подвійної системи представництва працівників на локальному рівні соціального діалогу в Німеччині, порядок розподілу повноважень щодо представництва працівників між професійними спілками та виробничими радами, порядок створення й діяльності виробничих рад, гарантій членам виробничих рад. Визначаються переваги та недоліки цієї системи представництва працівників порівняно з вітчизняною системою, можливі напрями вдосконалення трудового законодавства України з урахуванням зарубіжного досвіду.

Ключові слова: соціальний діалог, соціальне партнерство, представники працівників, виробничі ради, колективні трудові відносини.

Постановка проблеми. Проект Трудового кодексу України № 1658, що нині знаходиться на розгляді у Верховній Раді України, значно розширює на локальному рівні перелік соціально-економічних питань, які підлягають вирішенню за допомогою соціального діалогу у сфері праці. Зокрема, проектом встановлено широке коло питань, що вирішуються роботодавцем тільки після проведення консультацій із представниками найманих працівників, до яких зараховано консультації щодо питань, які мають вирішуватись колективним договором, якщо його не укладено; заходів запобігання звільненням працівників; встановлення часу початку й закінчення роботи; встановлення графіку змінності та графіку виходу на роботу; встановлення окремими працівникам ненормованого робочого часу; визначення заохочувальних відпусток; заміни норм праці; встановлення систем оплати праці тощо. Крім того, проектом Трудового кодексу значно розширено перелік випадків застосування такої організаційно-правової форми соціального діалогу у сфері праці, як обмін інформацією.

Особливістю правового статусу працівників як сторони соціального діалогу у сфері праці є те, що вони можуть брати участь у відносинах соціального діалогу виключно за допомогою свої представників. Як зазначає І.І. Шамшина, на стороні, що протистоїть роботодавцю (роботодавцям) у колективних трудових відносинах, тобто на стороні працівників, завжди виступає певний суб'єкт, що за своєю структурою є складним колективним суб'єктом [1, с. 196]. Саме тому належне здійснення соціального діалогу у сфері праці можливе лише за умови наявності належного правового регулювання статусу суб'єктів соціального діалогу, що передусім передбачає існування нормативного закріплення прав і гарантій, спрямованих на забезпечення безперешкодної участі соціальних

партнерів в окремих організаційно-правових формах соціального діалогу.

Проте положення проекту Трудового кодексу України фактично закріплюють монополію профспілок на представництво працівників у відносинах соціального діалогу на локальному рівні, що може звести нанівець ефект від вищезазначених норм проекту, які розширюють сферу застосування консультацій та обміну. З огляду на зазначене, актуальним є дослідження непрофспілкових форм представництва у відносинах соціального діалогу у сфері праці, визначення можливих механізмів поєднання представництва працівників профспілками у відносинах соціального діалогу у сфері праці з представництвом іншими суб'єктами. На нашу думку, один із найбільш актуальних напрямів наукового пошуку в цій сфері – порівняльно-правові дослідження непрофспілкового представництва в країнах Західної Європи, оскільки саме для цих країн характерними є розвинуті системи подвійного представництва. Як указує російський дослідник І.Я. Кисельов, вивчення зарубіжного досвіду – це як сурогат експерименту, який у праві в чистому вигляді неможливий, він дає змогу виділити аспекти, які можуть бути адаптовані в процесі національної нормотворчості [2, с. 11]. З огляду на вищевказане, вбачається актуальним дослідження досвіду правового регулювання діяльності виробничих рад у Німеччині, оскільки саме в цій країні система непрофспілкового представництва працівників, що заснована на діяльності вказаних органів, функціонує тривалий час і є однією з найефективніших у світі.

Питання правового регулювання представництва працівників у колективних трудових відносинах досліджувались у працях таких вітчизняних зарубіжних науковців, як О.С. Арсентьєва, В.С. Венедіктов, Г.С. Гончарова, М.І. Іншин, Л.В. Котова, М.В. Лушнікова,

А.М. Лушніков, Н.Л. Лютов, Г.М. Ніколайченко, Д.О. Нікульшин, Н.А. Плахотіна, С.М. Прилипо, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Разом із тим порівняльно-правові дослідження, предметом яких був правовий статус непрофспілкових представників працівників, у вітчизняній науці трудового права майже не проводились, що також зумовлює актуальність теми статті.

Метою статті є дослідження правового регулювання діяльності виробничих рад за законодавством Німеччини, визначення можливих шляхів імплементації позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання статусу виробничих рад у законодавство України.

Виклад основного матеріалу. Перш ніж перейти до дослідження правового регулювання діяльності виробничих рад у Німеччині, вбачається за потрібне вказати проблемні аспекти чинного трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України щодо представництва працівників.

Так, положеннями проекту Трудового кодексу України, так само як і нормами Закону України «Про соціальний діалог в Україні», передбачена фактична монополія профспілок на представництво працівників на локальному рівні соціального діалогу. Так, відповідно до ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», суб'єктами сторони працівників на локальному рівні соціального діалогу є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників [3]. Положення проекту Трудового кодексу щодо проведення консультацій та обміну інформацією також передбачають участь вільно обраних представників працівників у консультаціях та обміні виключно в разі відсутності на підприємстві, в установі, організації первинної профспілкової організації.

Разом із тим ст. 5 Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються, фактично передбачено можливість діяльності в межах юридичної особи як первинної профспілки, так і вільно обраних представників найманих працівників за умови, що діяльність останніх не буде послаблювати інтереси профспілки [4]. З огляду на зазначене, вітчизняне законодавство мало б передбачати розмежування повноважень між профспілковими й непрофспілковими представниками працівників.

Крім того, передбачаються норми щодо представництва працівників, коли працівниками в юридичній особі не створено профспілки. Адже проект Трудового кодексу, по-перше, не передбачає належний рівень гарантій прав представників працівників, який би відповідав рівню гарантій членів профспілкових органів, а по-друге, передбачає узгодження окремих питань виключно з профспілкою, не передбачаючи проведення такого узгодження в разі відсут-

ності первинної профспілки. Крім того, проект Трудового кодексу залишає неврегульованим питання обрання представників працівників.

Крім того, профспілкове представництво працівників на локальному рівні в консультаціях та обміні інформацією не завжди є доречним. Профспілка представляє інтереси не всіх працівників юридичної особи, а лише тих, що є її членами. Саме тому найбільш доцільною є участь у консультаціях та обміні інформації на локальному рівні саме органу, який представляє інтереси всіх працівників підприємства, установи, організації.

Статтею 245 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України передбачено, що працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки [5]. Отже, одним із органів трудового колективу чинним КЗпП України визначено раду трудового колективу. Разом із тим порядок створення цього органу та його повноваження детально не регламентуються чинним законодавством про працю. Положення, які визначали статус ради трудового колективу та її склад, містились у ст. 7 Закону СРСР «Про державне підприємство (об'єднання)» від 30.06.1987 [6]. Необхідно вказати, що, відповідно до положень вказаного Закону, рада трудового колективу належала до змішаного представництва, оскільки до складу ради включаются представники працівників і роботодавців, а отже, представництво працівників таким органом на сьогоднішній день суперечило б Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права на організацію й ведення колективних переговорів [7].

Тривалий час на розгляді у Верховній Раді України перебував проект Закону України «Про трудові колективи», який потім було знято з розгляду. Статтею 4 цього проекту передбачалося створення органів трудового колективу, які мають назву «виробничі ради» [8]. На нашу думку, актуальність прийняття закону, який би визначив правові засади діяльності трудових колективів, залишається й натеper. Належна регламентація правових аспектів діяльності органів трудового колективу значно сприяла б участі працівників у соціальному діалозі на локальному рівні.

Переходячи до дослідження досвіду правового регулювання діяльності виробничих рад у Німеччині, передусім необхідно відзначити наявність у законодавстві цієї країни великого за обсягом масиву правових норм, що регулюють діяльність виробничих рад у Німеччині. Основним нормативним актом, що визначає порядок створення й діяльності виробничих рад у Німеччині, є Закон «Робітничий статус» (*Betriebsverfassungsgesetz*) (далі – Закон), який містить 132 статті й визначає порядок створення, склад і повноваження виробничих рад [9].

Законом визначено порядок формування виробничих рад. Виробничі ради обираються на підприємствах із кількістю працюючих більше ніж 5 осіб. Створення й обрання виробничої ради не є обов'язком працівників, проте відсут-

ність виробничої ради призводить до неможливості реалізації прав працівників, які можуть бути реалізовані тільки шляхом створення та діяльності виробничої ради. Вибори виробничих рад повинні відбуватися, як правило, з березня по травень кожного року. Термін повноважень виробничої ради становить 4 роки.

Законом передбачено створення виробничих рад цехів, структурних підрозділів підприємства, так само як і створення об'єднаних виробничих рад. Кількість членів виробничих рад також чітко визначена Законом і залежить від кількості працюючих на підприємстві працівників, які мають право голосу на виборах виробничої ради. Так, відповідно до ст. 9 Закону, за кількості працівників на підприємстві з правом голосу від 5 до 20 осіб до виробничої ради входить лише 1 член, а за кількості працівників від 7 до 9 тисяч виробнича рада має складатися з 35 членів. На підприємствах із кількістю працівників більше ніж 9 тисяч склад виробничої ради має бути збільшено на 2 особи за кожні 3 тисячі працівників.

Перше обрання виробничої ради здійснюється на зборах працівників, які проводяться за ініціативою принаймні 3 працівників підприємства або за ініціативи профспілки. Якщо збори працівників не відбулись або на зборах не було досягнуто згоди щодо формування виборчої комісії, це питання вирішується трудовим судом за зверненням трьох працівників або профспілки.

Обрання членів виробничої ради здійснюється шляхом таємного голосування. Право голосу мають усі працівники підприємства, які досягли вісімнадцятирічного віку. Тимчасові працівники мають право голосу у випадку, коли вони пропрацювали на підприємстві принаймні 3 місяці. Право бути обраним до виробничої ради належить працівникам, які пропрацювали на підприємстві не менше ніж 6 місяців.

Законом визначено гарантії діяльності членів виробничих рад. Згідно зі ст. 78 Закону, члени виробничих рад працюють безоплатно, для них не можуть установлюватися як будь-які обмеження, так і переваги з боку адміністрації підприємства. Разом із тим Законом передбачаються такі гарантії діяльності членів виробничих рад, як звільнення від виконання роботи на період участі в консультаціях і будь-яких заходах, що передбачають виконання обов'язків членами виробничих рад.

Стаття 15 Закону передбачає, що звільнення членів виробничих рад, як правило, не дозволяється й може провадитись лише у виключних випадках. Звільнення члена виробничої ради дозволяється тільки за згодою самої виробничої ради. Відсутність такої згоди може бути оскаржена роботодавцем у судовому порядку.

Повноваження виробничих рад також детально визначені Законом, а саме розділом 4. До основних повноважень виробничих рад зараховано обмін інформацією з роботодавцем (Законом передбачено види інформації, що мають в обов'язковому порядку надаватись роботодавцем виробничій раді), спільне прийняття рішень на підприємстві із соціальних, економічних і кадрових питань, участь в укладенні дого-

вору з виробничою радою (аналог колективного договору) [10, с. 14].

Упровадження у вітчизняне законодавство досвіду правового регулювання виробничих рад у Німеччині можливо з урахуванням аналогічного досвіду Російської Федерації (далі – РФ), яка також спробувала запозичити законодавчий досвід Німеччини в цій сфері у зв'язку з діяльністю на території РФ підприємств, що належать німецьким автомобілебудівним концернам. Так, 7 травня 2013 року у РФ було прийнято закон, яким унесено зміни до ст. 22 Трудового кодексу РФ, визначено право роботодавця створювати виробничі ради, які визначено як дорадчий орган, утворений на добровільних засадах серед працівників роботодавця, що мають, як правило, досягнення в праці, для підготовки пропозицій щодо вдосконалення виробничої діяльності, окремих виробничих процесів, упровадження нової техніки й нових технологій, підвищення продуктивності праці та кваліфікації працівників [11]. Також зазначеним законом визначено орієнтовний перелік питань, що мають вирішуватись за участю виробничих рад. Деякі російські дослідники назвали зазначені зміни до трудового законодавства РФ лише імітацією запозичення зарубіжного досвіду [12, с. 99].

Варто погодитись із думкою М.Л. Лютова, який зазначає, що досвід діяльності виробничих рад у Німеччині не може бути загалом імплементований у будь-якій країні. Проте окремі елементи цієї системи можуть істотно збільшити рівень та ефективність виробничої демократії. До цих елементів дослідником зараховано таке:

- визначення обов'язку роботодавця проводити консультації та обмін інформацією з представниками працівників;
- процедура проведення консультацій повинна передбачати ведення реальних переговорів між сторонами на основі прописаних у законі критеріїв, що стосуються сумлінності;
- визначення широкого кола питань, за якими роботодавець може приймати рішення лише спільно з представницьким органом працівників [12, с. 104].

Висновки

Погоджуючись із думкою зарубіжного дослідника, можемо вказати, що проект Трудового кодексу № 1658 загалом, як було вказано вище, розширює перелік випадків застосування обміну інформації й консультацій. З огляду на вказане, найбільш перспективним для імплементатії у вітчизняне законодавство вбачається досвід Німеччини у сфері правового регулювання порядку створення та гарантії діяльності виробничих рад, порядку розмежування повноважень цих органів і профспілок. На нашу думку, норми щодо створення виробничих рад і їх складу можуть з успіхом майже в незмінному вигляді бути запозичені в законодавство України. У разі включення до вітчизняного законодавства норм щодо діяльності виробничих рад вважаємо, що порядок розмежування їхніх повноважень із повноваженням профспілок та-

кож може бути запозичений із німецької моделі, а саме: роботодавець зобов'язаний проводити обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури саме з виробничою радою по всіх питаннях, крім тих, що стосуються укладення, виконання та зміни колективного договору.

Список використаних джерел:

1. Шамшина І.І. Представництво працівників у колективно-договірних відносинах / І.І. Шамшина // Держава і право. – 2013. – № 59. – С. 195–202.
2. Киселев І.Я. Сравнительное трудовое право / И.Я. Киселев. – М., 2005. – 728 с.
3. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
4. Конвенція МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються, від 23.06.1971 // Конвенції та рекомендації МОП. Міжн. бюро праці. Женева. – К., 1991.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
6. Про державне підприємство (об'єднання) : Закон СРСР від 30.06.1987 № 7284-XI // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1987. – № 26. – С. 385.
7. Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів від 01.07.1949 // Праця і закон. – 2006. – № 9.
8. Про трудові колективи : Проект Закону України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=5463.
9. Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001 // Federal Law Gazette. – Part I. – P. 2518.
10. Kirchner J. Key aspects of german employment and labour law / J. Kirchner, P.R. Kremp, M. Magatosch. – Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2010. – 332 p.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – № 256.
12. Лютов Н.Л. Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав / Н.Л. Лютов // Журнал российского права. – 2014. – № 5. – С. 95–104.

В статті проведено дослідження правового регулювання діяльності виробничих рад в Німеччині. Вивчаються особливості подвійної системи представництва працівників на локальному рівні соціального діалогу в Німеччині, порядок розподілу повноважень по представництву працівників між професійними союзами та виробничими радами, порядок створення та діяльності виробничих рад, гарантії членам виробничих рад. Визначено переваги та недоліки даної системи представництва працівників порівняно з національною системою, можливі напрями удосконалення трудового законодавства України з урахуванням зарубіжного досвіду.

Ключевые слова: соціальний діалог, соціальне партнерство, представителі працівників, виробничі ради, колективні трудові відносини.

The article studies legal regulation of the activity of work councils in Germany. The peculiarities of the double system of representation of workers at the local level of social dialogue in Germany, the procedure for the distribution of powers for the representation of workers between trade unions and production councils, the procedure for the creation and operation of work councils, and guarantees to members of work councils are defined. The advantages and disadvantages of this system of representation of employees in comparison with the domestic system are determined. Author proposes possible directions for improving labor legislation of Ukraine.

Key words: social dialogue, social partnership, representatives of employees, production councils, industrial relations.

