

С. Н. Грудницкая

канд. юрид. наук.,

старший научный сотрудник Института

экономико-правовых исследований НАН Украины

НЕОБХОДИМО РАЗВИВАТЬ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

О необходимости развивать законодательство Украины о трудовых коллективах уже отмечалось в литературе [1]. Это — один из способов решения многочисленных болезненных проблем сегодняшнего этапа: установления эффективного контроля за деятельностью руководства предприятий, защиты многочисленных частных интересов и инте-

С.Н. Грудницкая, 2005

ресов публичных, повышения производительности труда, качества продукции, уровня законности, обеспечения социально-экономического развития и т. д. Хотя часто это мнение не находит понимания, ошибочно ассоциируется с пережитками советского периода, в целом мало понята перспективность данного направления. До недавнего времени потребность расширения прав трудовых коллективов фактически игнорировалась. Определенной вехой стало принятие Хозяйственного кодекса Украины (далее - ХК Украины), который уделил правам трудовых коллективов отдельное внимание и определил направления развития законодательства о трудовых коллективах. В частности, ст. 65 ХК Украины устанавливает, что решения по социально-экономическим вопросам, касающимся деятельности предприятия, вырабатываются и принимаются его органами управления при участии трудового коллектива и уполномоченных им органов (п. 9 ст. 65 ХК Украины [2]). Полномочия трудового коллектива относительно его участия в управлении предприятием устанавливаются уставом или иными учредительными документами в соответствии с требованиями этого Кодекса, законодательства об отдельных видах предприятий, закона о трудовых коллективах (п. 8 ст. 65 ХК Украины).

То есть нормы ХК Украины положили начало развитию 'законодательства о трудовых коллективах в нормативных актах, регулирующих правовое положение отдельных видов предприятий. Предусматривается также принятие Закона Украины «О трудовых коллективах». Цепью данной статьи является определить основы правового положешм трудовых коллективов по европейскому праву с тем, чтобы это дало возможность соотнести наши потребности с опытом европейских стран и определиться в вопросе особенностей развития нашего законодательства о трудовых коллективах, в том числе в контексте европейского выбора.

Зарубежный опыт правового обеспечения прав и интересов трудовых коллективов освещался в работах В. К. Мамутова, А. А. Чувпило [3], Н.А. Орловой [4] и некоторых других авторов. Однако опыт наднационального правового регулирования в рамках ЕС в этих работах освещался в самом общем виде. Можно сказать, исследование правового положения трудовых коллективов по европейскому праву находится на начальном этапе.

Вовлечение персонала в управление европейской компанией регулируется Директивой от 8 октября 2001 г. № 2001/86/ЕС (Приложение к Уставу европейской компании № 2157/2001) [5]. Устав европейской компании (далее — ЕК) (англ. — SE) принят Советом ЕС с целью выполнения Соглашения об учреждении ЕС (Постановление № 2157/2001) [6]. Этим преследовалась цель создания единообразного каркаса законодательства, в рамках которого компании из различных государств-членов ЕС могут планировать и выполнять реорганизацию своего бизнеса в масштабе ЕС.

Прежде всего, представляют интерес определения, используемые в Директиве (ст. 2):

«а» «ЕК» представляет собой любую компанию, учрежденную в соответствии с уставом ЕК № 2157/2001;

«b» «Участие компаний» означает, что компании прямо участвуют в учреждении ЕК;

«с» «Филиал» компании означает предприятие, над которым компания осуществляет доминирующее влияние, определенное в соответствии со ст. 3 (2) к 7 директивы 94/45/ЕС;

«d» «Зависимый филиал или учреждение» означает филиал или учреждение участвующей компании, которому предложено стать филиалом или учреждением ЕК путем формирования;

«e» «Представительство персонала» означает персональное представительство, обеспеченное национальным законом и/или практикой;

«f» «Представительный орган» означает орган представительства персонала, установленный по соглашению согласно ст. 4 или в соответствии с обеспечением Приложения, с целью информирования и консультирования персонала ЕК и ее филиалов и учреждений, расположенных в ЕС, где применимо осуществление прав участия в делах ЕК;

«g» «Особый переговорный орган» означает орган, учрежденный в соответствии со ст. 3 для ведения переговоров с компетентным органом участвующих компаний с целью достижения договоренности о вовлечении персонала в пределах ЕК;

«h» «Вовлечение персонала» означает механизм, включающий информирование, консультирование и участие, посредством которых представители персонала могут осуществлять влияние на решения, принимаемые компанией;

«i» «Информирование» означает информирование представительного органа персонала или представителей персонала в компетентном органе компании по вопросам, которые касаются самой компании и некоторых ее филиалов или учреждений, которые расположены в другом государстве – члене ЕС;

«j» «Консультирование» означает ведение диалога и обмен мнениями между органом, представляющим персонал и/или представителями персонала и компетентным органом ЕК, что позволяет представителям персонала на основе обеспеченности информацией выразить мнение о мерах, предлагаемых компетентному органу которые могли бы быть приняты во внимание в исполнительно-распорядительном процессе;

«k» «Участие» означает влияние представительного органа персонала и/или представителей персонала в делах компании посредством: 1) права избирать или назначать некоторых членов в наблюдательный или административный орган компании; 2) права рекомендовать и/или возражать против назначения некоторых или всех членов наблюдательного или административного органа компании.

В Директиве подчеркнуто, что для содействия социальным целям ЕС предусматривается специальное правовое обеспечение в сфере вовлечения персонала в управление ЕК, чтобы учреждение ЕК не повлекло за собой исчезновение или сокращение практики вовлечения персонала, существующей в рамках компаний, принимающих участие в учреждении ЕК.

Значительное разнообразие правил и практики вовлечения персонала в принятие решений ЕК (далее - вовлечение персонала), существующее в государствах-членах ЕС, делает нецелесообразным установление единой европейской модели вовлечения персонала, применимой в ЕК. Права участия персонала (далее - права участия), существующие в пределах одной компании или нескольких объединяющихся компаний, преобразуемых в ЕК, сохраняются неизменными, если стороны (участники) не решат иначе.

Государства-члены не пришли пока к единому мнению относительно стандартных правил вовлечения персонала в случае слияния компаний. Учитывая разнообразие национальных систем вовлечения персонала, решено в случае слияния поддерживать уровень правил, действующих по месту регистрации ЕК, т.е. применяется национальное законодательство.

Например, в ФРГ для акционерных обществ с количеством работников более 2000 лиц установлен принцип равного представительства в наблюдательных советах и иная пропорция в пользу акционеров (2/3 членов наблюдательного совета избирают акционеры) на менее крупных предприятиях с количеством работников более 1000 лиц (за исключением горнодобывающей и металлургической промышленности с количеством работников более 1000, где гарантируется не только равное представительство в наблюдательных советах, но и включение в состав правления директора от наемных работников) [4, с. 26]. В настоящее время право участия в управлении регулируется в Германии Законом об Уставе предприятия 1972 г., законом о совместных решениях 1976 г. Специальные нормы о дополнении и применении права участия в управлении действуют на уровне концернов. Особое регулирование имеет место в сфере горнодобывающей, металлургической и металлообрабатывающей промышленности Германии. Здесь наряду с Законом об Уставе предприятия сохраняет силу Закон «о соадминистрировании наемных работников в наблюдательных советах и правлениях горных предприятий», принятый в 1951 г. Этот закон относится к акционерным обществам, обществам с ограниченной ответственностью, имеющим право на разработку полезных ископаемых. Особенностью системы участия в данной отрасли являются следующие принципы:

- паритетный состав наблюдательного совета и паритетное соадминистрирование (представители коллектива и акционеров в наблюдательном совете имеют равные права);

- наличие так называемого «дальнего члена» наблюдательного совета (он не должен представлять организацию работодателей, сам не должен быть акционером и не являться представителем профсоюзов);

- наличие нейтрального члена наблюдательного совета (так называемого 11-го, 15-го или 21-го человека из общего возможного числа членов совета. Предложение по его кандидатуре должно согласовываться, по меньшей мере, с тремя членами обеих групп в наблюдательном совете);

- наличие альтернативных способов включения представителей наемных работников в наблюдательный совет;

- выборы представителями наемных работников в наблюдательном совете рабочего директора (он является равноправным членом правления).

Правом выдвижения в наблюдательный совет обладает производственный совет и высшие производственные организации данной отрасли промышленности. Каждый из них имеет свою квоту. Выборы из предложенных ими кандидатур проводятся на общем собрании акционеров [7, с. 264].

Германская модель воспринята с некоторыми модификациями Австрией, Испанией, Нидерландами, Норвегией, Данией, Швецией, Люксембургом. Наблюдательный совет акционерных обществ в этих странах формируется на 2/3 акционерами, на 1/3 наемными работниками (должность директора по труду установлена только по законодательству Люксембурга) [8, с. 143].

Если нужные цели не достигаются государствами-членами ЕС, на уровне ЕС могут устанавливаться специальные правила по вовлечению персонала, применимые к ЕК, и, соответственно, приниматься меры по принципу субсидиарности, которые по причине масштаба и эффекта воздействия будут более действенными на уровне ЕС.

В Директиве оговорено, что если составляющие согласия обеспечиваются уровнем участия персонала более низким, чем существующий в рамках одной или более участвующих компаний, изменяемый с учетом этого уровень правил голосования в рамках специального органа, представляющего персонал, должен быть пропорционален риску исчезновения или сокращения существующих систем и практик участия. Указывается, что данный риск больше в случае, если ЕК учреждена путем преобразования или слияния, и меньше в случае учреждения ЕК путем создания холдинговой компании или общего филиала (дочерней компании). Этим гарантируется сохранение системы участия персонала в управлении ЕК.

Фундаментальным принципом этой директивы является обеспечение приобретенных персоналом прав. «Не хотелось бы неблагоприятно воздействовать на другие существующие права относительно персонала», - говорится в директиве.

Если отсутствует соглашение, достигнутое в результате переговоров между представителями персонала и компетентными органами участвующих компартий, применяются стандартные правила, установленные для ЕК.

Стандартные правила, которые легли в основу законодательства государства-члена ЕС, в котором зарегистрирован и расположен офис ЕК, применяются с даты регистрации ЕК.

Согласно стандартным правилам представительный орган персонала формируется в соответствии со следующими правилами:

- представительный орган должен быть составлен из представителей персонала ЕК и ее филиалов и учреждений;

- выбор или назначение членов представительного органа осуществляется в соответствии с национальным законодательством и/или практикой. Количество членов и распределение мест между ними в представительном органе должны быть адаптированы к изменениям, происходящим в ЕК, ее филиалах и учреждениях;

- представительный орган избирает специальный комитет из его членов, включающий не более трех членов;

- представительный орган устанавливает процедуру реализации этих правил;

- члены представительного органа избираются или назначаются пропорционально количеству персонала, занятого в каждом государстве-члене ЕС, путем участия ЕК, ее филиалов и учреждений, распределяются в соотношении: государство-член ЕС – одно место на долю персонала, занятого в этом государстве-члене ЕС, которое равно 10%; или их фракция — от количества персонала, занятого в принимающих участие компаниях, связанных филиалах или учреждениях во всех государствах-членах ЕС, вместе взятых;

- компетентный орган компании должен быть проинформирован о составе представительного органа;

- представительный орган открывает переговоры по достижению соглашения, отличающегося от стандартных правил. Если соглашение не заключено, продолжают применяться стандартные правила.

Согласно стандартным правилам участия участие персонала в ЕК обеспечивается следующими установлениями.

В случае, если ЕК учреждается путем преобразования, на нее распространяются применяемые перед регистрацией правила государств-членов ЕС об участии в административном и наблюдательном органе.

В других случаях учреждения ЕК, персонал ЕК, ее филиалов и учреждений и/или их представительный орган имеют право избирать, назначать, рекомендовать или оппонировать назначение членов административного или наблюдательного органа ЕК.

Представительный орган распределяет места в рамках административного и/или наблюдательного органа между членами, представляющими персонал из различных государств-членов.

Каждый член административного органа и/или наблюдательного органа, в зависимости от особенностей национального законодательства, который был избран, назначен или рекомендован представительным органом, имеет статус полного члена с теми же правами и обязанностями, что и члены, представляющие акционеров, включая право голоса.

Согласно Постановлению № 2157/2001 от 8 октября 2001 г. «Об уставе европейской компании (SE)» органами ЕК являются:

а) общее собрание акционеров;

б) наблюдательный орган и орган управления (при двухуровневой системе) или административный орган (при одноуровневой системе), в зависимости от того, что закреплено в уставе ЕК.

Наблюдательный орган наблюдает за работой исполнительного органа, он не может самостоятельно осуществлять полномочия по управлению ЕК (ст. 40 Постановления). Исполнительный орган обязан по крайней мере один раз в три месяца отчитываться перед наблюдательным органом, также обязан передавать наблюдательному органу

любую информацию по событиям, имеющим важное значение для ЕК (ст. 41).

При одноуровневой системе ЕК управляет административный орган. Административный орган состоит по крайней мере из 3 членов, где участие персонала регулируется в соответствии с Директивой 2001/86 ЕС (ст. 43). Административный орган избирает председателя из числа членов. Если половина членов назначены персоналом, только член назначенный общим собранием акционеров может быть избран председателем (ст. 45). Председатель имеет право решающего голоса (ст. 50).

Согласно Директиве государство-член ЕС уполномочен установить, что представители профсоюзов могут быть членами специального наблюдательного или административного органа (в соответствии с национальным законодательством) независимо от того, являются ли они персоналом компании, участвующей в учреждении ЕК.

Например, в ФРГ при равном представительстве наблюдательный совет, как правило состоит из 12 человек. Из них 6, в том числе председатель – представители акционеров. Два места принадлежит рабочим, одно служащим, одно высшим служащим и два профсоюзам. Практика показывает, что при таком раскладе представители акционеров сохраняют контроль за принятием решений, и подобная содетерминация исключает возможность блокирования решения совета [9, с. 19].

В Директиве устанавливаются также стандартные правила информирования и консультирования персонала с учетом того, что информационные и консультационные процедуры на наднациональном уровне обеспечивают все случаи создания ЕК.

Проведенный анализ показывает, что правовое положение трудовых коллективов (персонала предприятий) занимает особое место в европейской системе правового регулирования отношений в сфере экономики. Этот опыт целесообразно учесть в условиях Украины как с учетом избранного курса на сближение с европейским законодательством, так и с учетом того, что данное направление развития законодательной базы является перспективным с точки зрения внутренних потребностей, в том числе в свете международной интеграции. Целесообразным будет для начала предпринять сегментное развитие законодательства о трудовых коллективах, в частности, распространить соответствующие гарантии участия трудовых коллективов в управлении предприятиями на крупные предприятия (акционерные общества, государственные предприятия и др.) и крупные объединения предприятий (холдинговые компании, концерны, промышленно-финансовые группы и др.), которые ввиду высокого уровня публичности в их организации и деятельности следует признать публичными структурами. В этих целях может быть использована проведенная в ХК Украины классификация предприятий на малые, средние и крупные (ст. 63 ХК Украины), востребованность которой напрасно вызвала сомнения. Данная классификация, более того, должна быть распространена на все субъекты хозяйствования, в т. ч. объединения предприятий. Критерии крупных субъектов хозяйствования могут быть положены в основу категории «публичные хозяйственные организации», специфика правового положения которых должна учитывать их публичную правовую природу⁷ и обеспечивать реализацию преобладающих публичных интересов. Полезным будет использовать рассмотренный выше опыт представительства трудовых коллективов в крупных хозяйственных системах с тем, чтобы обеспечить участие всех организационно-обособленных звеньев системы в стратегическом управлении системой, также корпоративных механизмов участия трудовых коллективов в управлении (принятии решений) путем представительства в наблюдательном органе субъекта хозяйствования. Требуется исследование вопроса приоритетных организационно-правовых форм крупных субъектов хозяйствования. Перспективным направлением является соответствующее развитие законодательства об акционерных обществах.

Целесообразно также рассмотреть вопрос о распространении гарантий участия трудовых коллективов в управлении предприятиями с иностранными инвестициями. В условиях международной интеграции это приобретает особое значение, выступая гарантией обеспечения национальных интересов.

В дальнейшем необходимо будет рассмотреть вопрос о принятии Закона Украины «О трудовых коллективах».

Все вышеизложенное подтверждает целесообразность использования европейского опыта в совершенствовании нашего законодательства, указывает на преимущества социал-демократической модели, сформировавшейся в Западной Европе, которая более приемлема в условиях «догоняющей» экономики, нуждающейся в гарантиях сбалансирования национальных интересов с интересами транснациональных корпораций и т. п.

Перспективным направлением дальнейших исследований является углубленное исследование правил и процедур социального партнерства в зарубежных странах, прежде всего, в Западной Европе.

Литература

1. Переверзев О. М. Удосконалення правового механізму корпоративного контролю в акціонерних товариствах // Економіка і право. — 2003. — № 2 (6). — С. 83–89.
2. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 436 // Офіційний вісник України. — 2003. — № 11. — Ст. 462.
3. Мамотов В. К., Чувпило О. О. Господарче право зарубіжних країн. — К.: Наук. думка, 1996. — 352 с.

4. Развитие производственной и представительных форм экономической демократии: опыт и проблемы / Под ред. В. К. Мамутова. – Донецк: ИЭПИ НАН Украины, 1998. – 92 с.
5. Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employers // Official Journal of the European Communities. – 10.11.2001. – L 294/22–L 294/32.
6. Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE) // Official Journal of the European Communities. – 10.11.2001. – L 294/1–L 294/18.
7. Савельев Е. В. Соадминистрирование: немецкая система участия трудящихся в управлении // Человек в социально-экономической системе: Материалы междунар. симпозиума. – М.: ИЭ РАН, 1992. – С. 264–269.
8. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. – М: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 257 с.
9. Бурджалов В. Э., Гришин И. В., Сванидзе З. Я., Соболева И. В. Типы социальной политики: концепция, практика // Общество и экономика. – 1997. – № 1–2. – С. 19–50.

Хозяйственное законодательство Украины: практика применения и перспективы развития в контексте европейского выбора: Сб. науч. тр. / НАН Украины. Ин-т экономико-правовых исследований; Редкол.: Мамутов В.К. (отв. ред.) и др. – Донецк: ООО «Юго-Восток, Лтд», 2005. – 584 с.

ISBN 966-374-003-5

В сборнике представлены статьи участников международной научно-практической конференции «Хозяйственное законодательство Украины: практика применения и перспективы развития в контексте европейского выбора». Рассмотрены и предложены направления решений общих проблем развития хозяйственного законодательства, его взаимодействия и гармонизации с другими отраслями законодательства, а также направления гармонизации хозяйственного законодательства Украины с европейским законодательством. Уделено внимание проблемам хозяйственной правосубъектности, собственности, управления и пользования имуществом, инвестиций, налогообложения и развития антимонопольно-конкурентного законодательства, проблемам хозяйственного судопроизводства, защиты прав субъектов хозяйствования, а также правового регулирования отдельных хозяйственных отношений.

Для научных работников, преподавателей, аспирантов и студентов юридических вузов и факультетов, работников сферы хозяйствования.