

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Е. С. Герасимова*

Перспективы расширения участия работников в управлении в России через участие в коллегиальных органах управления¹

Аннотация. Рассматривается состояние правового регулирования участия работников в управлении организациями в России, оценивается роль и эффективность этого механизма согласования интересов работников и работодателей. Анализируются инициативы последних лет по расширению возможностей участия работников в управлении, в частности создания производственных советов, и обсуждаемое в настоящее время предложение о предоставлении права представителям работников участвовать в коллегиальных органах управления организациями. Выявляется правовая природа предлагаемого в соответствующем законопроекте участия представителей работников в заседаниях коллегиальных органов с правом совещательного голоса как формы консультаций между работниками и работодателями и предоставления информации работникам. Проанализированы недостатки законопроекта, сформулированы предложения по вопросам, которые следует урегулировать, чтобы данная форма участия в управлении могла эффективно применяться на практике. В частности, обоснована необходимость указать на право получения всей информации, обсуждаемой на заседаниях коллегиальных органов; урегулировать порядок, сроки и условия проведения собраний (конференций) работников для избрания представителей, а также критерии определения числа представителей работников; предложено урегулировать вопросы обеспечения возможностей, необходимых представителям работников для выполнения их функций в связи с участием в заседаниях коллегиальных органов и др.

Ключевые слова: участие работников в управлении организацией, представитель работников, участие в коллегиальных органах управления, консультации с работниками, предоставление информации представителям работников, производственные советы, право совещательного голоса.

DOI: 10.17803/1994-1471.2017.83.10.112-122

¹ Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 15-03-00628.

© Герасимова Е. С., 2017

* Герасимова Елена Сергеевна, кандидат юридических наук, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», директор Центра социально-трудовых прав
egerasimova@hse.ru
125466, Россия, г. Москва, ул. Соколово-Мещерская, д. 36

Согласно ст. 2 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах относится к числу основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; участие в управлении организацией отнесено к числу основных прав работника в трудовых отношениях (ст. 21 ТК РФ), а в соответствии со ст. 27 ТК РФ оно является одной из форм социального партнерства.

Вместе с тем формы и пределы участия работников в управлении оставались весьма ограниченными в течение последних десятилетий. Обязанности работодателя, связанные с обеспечением участия работников в управлении, в законодательстве фактически отсутствуют. Они предусмотрены только в ст. 22 ТК РФ в числе основных обязанностей работодателя «с достаточно размытой и усеченной одновременно формулировкой»² «создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах».

Государственная Дума дважды за последние годы обратилась к рассмотрению вопроса об изменении форм и порядка участия работников в управлении организациями: в 2013 г. и в 2016—2017 гг. В первый раз это произошло на основании Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации

государственной социальной политики»³. Федеральным законом от 7 мая 2013 г. № 95-ФЗ⁴ возможность создания производственных советов была предусмотрена в ТК РФ в качестве права работодателей, которое, по сути, существовало и ранее: советы и комиссии по различным вопросам в некоторых организациях создавались и работали на практике, поскольку никаких ограничений для работодателей создавать по своему усмотрению любые органы не установлено⁵. В процессе обсуждения концепции законопроекта российские работодатели испугались перспективы ограничения их власти в сфере управления организациями, а профсоюзы — потери части своих прав и подрыва основ существующего положения⁶. В итоге предложенная модель была сформулирована таким образом, чтобы не затронуть status quo ни работодателей, ни профсоюзов.

Таким образом, цель расширения участия работников в управлении организациями ни в коей мере не была реализована в результате легализации возможности создания производственных советов в ст. 22 ТК РФ, и этот процесс обоснованно можно назвать «имитацией внедрения системы производственных советов»⁷.

11 апреля 2016 г. рядом депутатов Государственной Думы от фракции «Единая Россия» был внесен законопроект⁸, в соответствии с которым предлагается обязать работодателей допускать представителей работников к участию в заседаниях коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса.

² Хныкин Г. В. Конституционные основы деятельности профсоюзов по защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1. С. 19—21.

³ Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // СЗ РФ. 2012. № 19. Ст. 2334.

⁴ Федеральный закон от 7 мая 2013 г. № 95-ФЗ «О внесении изменения в статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. 2013. № 19. Ст. 2322.

⁵ См. об этом также: Куренной А. М. Конституция, трудовое право и вопросы социальной справедливости // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1. С. 16.

⁶ См. об этом: Герасимова Е. С. Нужны ли производственные советы в России // Трудовое право. 2013. № 1. С. 105—120; Лютов Н. Л. Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав // Журнал российского права. 2014. № 5. С. 95—104.

⁷ Лютов Н. Л. Указ. соч. С. 104.

⁸ Законопроект № 1041537-6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в коллегиальных органах управления организаций» // Государственная Дума: официальный сайт. Система обеспечения законодательной деятельности Государственной Думы. URL: <http://sozd.parlament.gov.ru/bill/1041537-6> (дата обращения: 10 июля 2017 г.).

Инициаторы прокомментировали, что «это нужно для того, чтобы защитить работников предприятий, а также для проведения дифференциации доходов топ-менеджеров предприятий», что это «послужит укреплению социального партнерства, обеспечению участию работников в управлении своих предприятий и послужит делу социальной справедливости»⁹.

Законопроектом предлагается включить «участие представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления организаций с правом совещательного голоса» в качестве новой формы управления в ч. 1 ст. 53 ТК РФ, а также дополнить ТК РФ новой статьей — ст. 53, посвященной этой форме. Законопроект прошел обсуждение и 7 апреля 2017 г. был принят в первом чтении 396 голосами из 397¹⁰.

Это не первая попытка законодателя обратиться к обсуждению вопроса об участии представителей работников в коллегиальных органах работодателя, в частности, подобные законопроекты вносились в 1997 и 2005 гг., однако не были приняты¹¹.

В действующем российском законодательстве (ч. 3 ст. 16 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»¹²) предусмотрено, что профсоюзы по уполномочию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией. Однако в силу отсутствия в за-

конодательстве механизмов реализации этого права¹³ норма является неработающей, применить ее сложно или невозможно¹⁴, в частности «без желания со стороны контролирующего акционера и членов органов управления компании...»¹⁵. Исследователи отмечают, что для ее применения необходимо урегулировать порядок участия представителей работников в коллегиальных органах управления законами об акционерных обществах, производственных кооперативах, обществах с ограниченной ответственностью¹⁶.

Таким образом, учитывая, что декларативные нормы по вопросу участия в управлении уже присутствуют в действующем законодательстве, однако в связи с отсутствием механизма их реализации не применяются, представляется важным рассмотреть, поможет ли законопроект сделать право на участие в коллегиальных органах управления реальным и эффективным. Рассмотрим несколько аспектов проекта федерального закона № 1041537-6.

Какими правами и по каким вопросам будет обладать представитель работников в коллегиальном органе управления?

Проектом предлагается предоставить право участия представителям работников в заседаниях коллегиальных органов с правом совещательного голоса. В отличие от зарубежных

⁹ Кляшторин А. Законопроект по усилению роли профсоюзов готовится в Госдуме. Солидарность. 10 февраля 2017 г. // URL: https://www.solidarnost.org/news/Zakonoproekt_po_usileniyu_rol_i_profsoyuzov_gotovitsya_v_Gosdume_.html (дата обращения: 10 июля 2017 г.).

¹⁰ Видеопарламент. Обсуждение законопроекта в ходе первого чтения 7 апреля 2017 г. // URL: <http://www.video-duma.ru/watch/?id=311567> (дата обращения: 10 июля 2017 г.).

¹¹ Законопроект № 97057085-2, внесенный Хабаровской краевой Думой 15 августа 1997 г., и законопроект № 141617-4, внесенный депутатом Государственно Думы И. Н. Харченко 15 февраля 2005 г. (см. об этом: Молотников А. Е. Участие трудовых коллективов в корпоративном управлении: российский и иностранный опыт // Предпринимательское право. 2010. № 2. С. 3—8).

¹² Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

¹³ Норма о включении представителей работников в состав наблюдательного совета есть только в ст. 10 Федерального закона от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» (СЗ РФ. 2006. № 45. Ст. 4626).

¹⁴ См.: Коршунова Т. Ю. Участие работников в управлении организацией // Трудовое право. 2006. № 10; Хныкин Г. В. Конституционные основы деятельности профсоюзов по защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1; Сидорова В. Н. Особенности правозащитной деятельности профсоюзов в процедурах банкротства // Юрист. 2006. № 5.

¹⁵ Молотников А. Е. Указ. соч.

¹⁶ Куренной А. М. Указ. соч.; Коршунова Т. Ю. Указ. соч.

моделей, которые предусматривают участие представителей в составе органов управления со всеми соответствующими правами, законопроект говорит не о членстве в коллегиальных органах, а лишь об участии в их заседаниях.

Право совещательного голоса можно понимать как право консультативного характера, т.е. присутствовать, в том числе слышать (получать) информацию, высказывать свое мнение, возражения, замечания, вносить предложение, хотя и это четко не раскрывается в тексте законопроекта. Круг вопросов, по которым могут высказываться представители работников, не регулируется, следовательно, не ограничивается¹⁷, но в то же время не очерчиваются и минимальные вопросы для обсуждения. Из текста законопроекта не следует даже, что представители работников могут предлагать для обсуждения вопросы помимо тех, которые названы в ныне действующей ст. 53 ТК РФ.

Таким образом, представители работников не смогут участвовать в принятии решений; не очевидны и другие их возможности во время заседаний. Полагаем, что в таком виде это право является в значительной мере декоративным.

В то же время следует признать, что без определения значительной численной квоты представителей работников для участия в органах управления, позволяющей в силу числа голосов оказывать влияние на решения, возможность воздействия их на принимаемые решения все равно осталась бы ничтожной. В этой связи интересно, что, оправдывая предоставление большего объема прав представителям работников, инициаторы законопроекта ссылались на то, что «если представитель работника получает право решающего голоса, он оказывается в противоречивой ситуации — практически превращается в работодателя. Таковым он быть не должен»¹⁸.

Не углубляясь в существующую по этому вопросу в зарубежных странах дискуссию, отметим, что этот аргумент не помешал урегулировать право представителей работников на участие в органах управления в десятках стран,

и обычно сам этот аргумент используется профсоюзами, если они не считают целесообразным получение такого права, чтобы оставаться полностью независимыми от работодателей и иметь возможность занимать жесткие позиции во взаимоотношениях с ними.

Какое право на самом деле предлагается урегулировать?

Что может быть реалистичным элементом права, предлагаемого законопроектом, так это возможность *получения доступа к достоверной и более широкой информации*, чем предусмотрено сейчас (ч. 2 ст. 53 ТК РФ). В настоящее время право на получение информации, во-первых, ограничено по объему информации, во-вторых, работникам и их представителям довольно сложно получить полную, исчерпывающую и достоверную информацию. В этом смысле личное присутствие на заседаниях может стать гарантией доступа к более полной и качественной информации о состоянии организации. Характерно, что именно в этом аспекте — получение «информации о политике, которую будет проводить предприятие» — законопроект и понимают его инициаторы¹⁹.

Исходя из рассмотренного содержания права на участие в заседаниях с правом совещательного голоса можно также сделать *вывод*, что, по сути, в законопроекте речь идет о закреплении формы консультаций между работодателями и работниками на уровне организаций, а не о предоставлении права на участие в органах управления.

Таким образом, название законопроекта («О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в коллегиальных органах управления организаций») не соответствует содержанию, и его целесообразно скорректировать, а сам законопроект рассматривать как закладывающий возможности для расширения форм консультаций с представителями работников и получения информации.

¹⁷ Осипов П. Через доступ — к управлению // Солидарность. Апрель 2016. URL: https://www.solidarnost.org/articles/Cherez_dostup___k_upravleniyu.html (дата обращения: 10 июля 2017 г.).

¹⁸ Осипов П. Через доступ — к управлению.

¹⁹ Осипов П. Совет да профком // Солидарность. 15 февраля 2017 г. URL: https://www.solidarnost.org/articles/Sovet_da_profkom.html (дата обращения: 10 июля 2017 г.).

При разработке регулирования этого права следует руководствоваться Рекомендациями МОТ № 94 и № 129. Рекомендация, непосредственно относящаяся к консультациям и взаимодействию партнеров на уровне предприятия, — Рекомендация МОТ 1967 г. о связях между администрацией и работниками на предприятии № 129 — ориентирует стороны на создание атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии, что возможно благодаря быстрому распространению и обмену возможно более полной и объективной информацией по различным аспектам жизни предприятия и социальных условий работников (п. 1, 2)²⁰. В связи с этим предпринимателям рекомендуется применять в организациях эффективную политику связей с работниками и их представителями. Согласно п. 3 эта политика должна обеспечивать такое положение, чтобы до принятия администрацией решения по важным вопросам об этом давалась информация и между заинтересованными сторонами происходили консультации, поскольку передача такой информации не причиняет ущерба ни одной из сторон. Рекомендуется предпринимать меры для обучения всех заинтересованных пользователей методами связей и, насколько это возможно, хорошо ознакомить их со всеми вопросами, которые должны являться предметом связей²¹.

Выбор соответствующего средства связи и времени его применения должен основываться на обстоятельствах каждого конкретного случая с учетом национальной практики²². Согласно п. 13 в число средств связи могут, в частности, входить следующие меры, которые можно считать формами консультаций: (а) совещания для обмена мнениями и информацией; (д) средства, целью которых является дать трудящимся возможность представлять предложения и высказывать свое мнение по вопросам, касающимся деятельности предприятия.

Возникает вопрос о том, какую информацию смогут получать представители работников, и он поднимался также при обсуждении законопроекта в ходе первого чтения в аспекте охраны коммерческой тайны²³. Согласно пп. 1 п. 15 Рекомендации № 129 информация должна «включать все интересующие работников вопросы, относящиеся к работе предприятия и его перспективам, а также к положению работников в настоящее время и в будущем, поскольку передача такой информации не причинит ущерба сторонам», а пп. 2 п. 15 предусматривает перечень конкретных вопросов, по которым должна предоставляться информация.

Полагаем, что исходя из этого доступ должен быть обеспечен ко всей информации, обсуждаемой на заседаниях коллегиальных органов, что следует отразить в тексте законопроекта.

По вопросу о разглашении коммерческой тайны в связи с передачей ее представителям работников в ходе коллективных переговоров и иных установленных законодательством случаев, как представляется, следует применять подход, предложенный в отношении действующих норм ТК РФ о предоставлении информации представителям работников в ходе коллективных переговоров: с ними должен заключаться договор о неразглашении полученных сведений в соответствии со ст. 139 ГК РФ, в случае ее разглашения они могут быть привлечены к ответственности²⁴. В связи с этим следует включить в проект ст. 53.1 ТК РФ норму, аналогичную ч. 8 ст. 37 ТК РФ.

Кто будет участвовать в заседаниях коллегиальных органов управления и какова процедура определения представителя работников?

Законопроектом № 1041537-6 предлагается установить, что первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный

²⁰ См. об этом подробнее: Герасимова Е. С. Коллективные переговоры, консультации и обмен информацией: соответствие российского законодательства международным нормам и направления совершенствования // Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы для координации / под общ. ред. Н. Л. Лютова, С. Ю. Головиной. М.: Норма, Инфра-М, 2016. Гл. 9. С. 167—169.

²¹ Рекомендации МОТ № 94. П. 6.

²² Рекомендации МОТ № 129. П. 12.

²³ Выступления депутатов Государственной Думы Куринного А. В. и Исаева А. К. Обсуждение законопроекта в ходе первого чтения // Видеопарламент. video-duma.ru. 7 апреля 2017 г.

²⁴ Коршунова Т. Ю. Участие работников в управлении организацией // Трудовое право. 2006. № 10.

орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров в соответствии с ч. 2—4 ст. 37 ТК РФ, вправе назначить представителей работников, полномочных участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организаций с правом совещательного голоса (проект ч. 1 ст. 53.1 ТК РФ). Решение о назначении представителей работников... оформляется соответствующим протоколом, который направляется работодателю (проект ч. 2 ст. 53.1 ТК РФ).

То есть представителем работников при таком подходе может быть как представитель профсоюза (мажоритарного или миноритарного), в том числе не обязательно работающий в организации, так и человек, не связанный с профсоюзом. Количество представителей работников и даже принцип определения их количества проектом не регулируются, лишь предлагается установить, что предельное число участия представителей работников устанавливается учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

С одной стороны, предложение использовать работающую с 2002 г.²⁵ систему определения органа, который будет избирать представителя (представителей) работников для участия в заседаниях, может показаться более разумным, чем создавать новую систему. Однако вызывают сомнения следующие обстоятельства.

Во-первых, далеко не во всех организациях заключаются коллективные договоры, и если в ней нет мажоритарного профсоюза, то скорее всего не налажен и механизм формирования единого представительного органа. В таком случае представляется крайне сомнительным, что можно ждать от работников инициативы по проведению собрания (конференции) или достижению договоренности о формировании единого органа, если раньше они об этом не

смогли договориться, чтобы избрать представителя в орган управления. В отсутствие четкого законодательного механизма, детально регламентирующего порядок, сроки и условия проведения подобных собраний (конференций)²⁶, это право может оказаться существующим только на бумаге.

Во-вторых, отсутствие законодательных ориентиров в отношении количества представителей в зависимости от размера компании, численности работников, может сослужить очень плохую службу: под давлением работодателя независимо от числа работающих и количества членов коллегиального органа участвовать будет только один представитель работников. Более того, так как предельное число представителей предлагается регулировать в коллективных договорах, соглашениях, уставных документах, эти показатели могут быть никогда не установлены в них, поскольку никакой обязанности их предусмотреть также не существует.

В-третьих, не предполагается урегулировать процедуру проведения голосования, требования к кандидатам²⁷; с большой вероятностью голосование будет происходить открыто, что может привести к избранию под контролем работодателя представителем работников лица, связанного с работодателем²⁸.

Законопроектом не предлагается механизм учета мнения и представления интересов работников, направляемых временно к другим работодателем в порядке гл. 53.1 ТК РФ, а также дистанционных работников.

С учетом изложенного полагаем целесообразным предусмотреть механизм, регламентирующий порядок, сроки и условия проведения собраний (конференций) работников для избрания представителей, предусмотреть процедуру тайного голосования; урегулировать критерии для определения числа представителей работников, участвующих в засе-

²⁵ С момента вступления в силу ТК РФ (1 февраля 2002 г.).

²⁶ Такого рода подробные процедуры детально урегулированы, например, немецким законодательством (см., например: Герасимова Е. С. Нужны ли производственные советы в России? ; Казаков С. О. Указ. соч. С. С. 70—76 ; Лютов Н. Л. Указ. соч.).

²⁷ Требования к проведению таких собраний путем тайного голосования не предусмотрены ни в ТК РФ, ни в ст. 181.1—181.5 ГК РФ.

²⁸ См. об этом: выступление депутата Государственной Думы О. Н. Смолина. Обсуждение законопроекта в ходе первого чтения // Видеопарламент. video-duma.ru. 7 апреля 2017 г.

даниях коллегиальных органов, в зависимости от численности работников и коллегиального органа; предусмотреть механизмы учета интересов дистанционных работников и работников, направленных временно к другим работодателям.

В заседаниях каких коллегиальных органов управления и в каких организациях будут участвовать представители работников?

Исходя из законопроекта участие работников в органах управления может осуществляться во всех организациях, в которых есть коллегиальные органы управления, независимо от их организационно-правовой формы и размера, а также во всех коллегиальных органах каждой организации (высший орган управления; коллегиальный исполнительный орган (правление, дирекция); коллегиальный орган управления (наблюдательный или иной совет), контролирующей деятельность исполнительных органов корпорации и выполняющий иные функции, возложенные на него законом или уставом корпорации)²⁹.

Правительство РФ представило отрицательный отзыв на законопроект, указав, что предлагаемые законопроектом изменения вносят правовую неопределенность, так как остается неясным, в заседаниях каких коллегиальных органов управления организаций предлагается участие представителей работников. В отзыве ссылка сделана на абз. 2 п. 1 ст. 53 ГК РФ, согласно которому порядок образования и компетенция органов юридического лица определяются законом и учредительным документом, и указано, что это направлено на защиту прав собственника владеть, пользоваться и распоряжаться своим имуществом, в том числе определять способы управления им единолично или совместно с другими лицами, свободно использовать свое имущество для осуществления предпринимательской или иной не запрещенной законом экономической деятельности, т.е. в конституционно значимых целях.

Введение права представителей работников участвовать в управлении организациями через членство в коллегиальных органах управления представляет собой определенное ограничение этого права, однако в предложенной редакции, как мы выяснили, участие в заседаниях коллегиальных органов с правом совещательного голоса не оказывает влияния на управление.

В то же время представляется, что отсутствие конкретизации относительно того, в заседаниях каких коллегиальных органов управления могут участвовать представители работников, осложнит применение нормы на практике. Учитывая комментарии инициаторов, в законопроект заложена идея обеспечения доступа к участию во всех коллегиальных органах³⁰. Исходя из этого как минимум полагаем, необходимо указание в законе на то, что признается право на участие в заседаниях всех коллегиальных органов управления.

Исходя из законопроекта право на участие в заседаниях распространяется на все организации, собственником которых является как государство, так и на частные организации, что следует признать обоснованным.

Вместе с тем следовало бы установить, что эти положения применяются в организациях с определенной минимальной численностью работников, поскольку в совсем небольших организациях такие положения могут быть и бессмысленны, и излишне обременительны.

Каким образом будет обеспечиваться участие представителей работников в заседаниях коллегиальных органов, включая участие представителей отдаленных предприятий, и какова ответственность за неисполнение этих норм работодателем?

Согласно законопроекту, работодатель в течение трех рабочих дней со дня получения протокола о назначении представителей работников, полномочных участвовать в заседаниях коллегиального органа... издает соответствующий локальный нормативный акт (проект ч. 3 ст. 53.1 ТК РФ).

²⁹ Гражданский кодекс РФ. Ст. 65.3 // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

Подробнее об этом см., например: Долинская В. В. Органы юридического лица: проблемы доктрины и современного законодательства (на примере акционерного общества) // Законы России: опыт, анализ, практика. 2014. № 11. С. 64—71.

³⁰ Выступление депутата Государственной Думы А. К. Исаева. Обсуждение законопроекта в ходе первого чтения // Видеопарламент. video-duma.ru. 7 апреля 2017 г.

Разработчики законопроекта не определяют требования к содержанию такого акта и перечень вопросов, которые должны быть в нем решены. Однако при таком положении многие вопросы могут даже добросовестному работодателю не прийти в голову, а для работодателя, старающегося уклониться от реализации права на участие в заседаниях, — помочь в этом. В то же время определенный объем прав должен быть урегулирован именно на законодательном уровне, а не на локальном. Полагаем, необходимо урегулировать вопросы уведомления о заседаниях, ознакомления с повесткой, получения доступа ко всем обсуждаемым материалам и информации, выступления на заседаниях, внесения предложений для обсуждений, в том числе в повестку заседаний.

Должны быть также урегулированы обязанности работодателя по обеспечению возможностей для представителей работников, позволяющие им «быстро и эффективно выполнять свои функции»³¹ в рамках предоставленного права (в частности, свободное время без потери заработной платы или социальных и других пособий, для выполнения ими функций по представительству; гарантии получения согласия руководителя на участие в заседаниях руководящих органов; доступ к рабочим местам; возможность распространения информации, полученной в ходе собраний; материальные возможности, обеспечивающие возможность приехать и принимать участие в заседаниях коллегиальных органов)³².

Законопроектом не предполагается введение дополнительных норм ответственности за невыполнение закона, а общие меры административной ответственности (ст. 5.27 КоАП РФ) являются сейчас неэффективными, и этот вопрос также необходимо решать.

Заключение

Участие работников в управлении организациями в России в последние десятилетия уделяется незначительное место как в законодательстве и исследованиях, так и на практике. В последние годы было предпринято несколько попыток расширения правового регулиро-

вания участия в управлении. Первую попытку 2013 г., направленную на создание производственных советов, следует признать провалившейся, а урегулированную в законодательстве модель российских производственных советов — чисто декоративной.

Внесенный в 2016 г. в Государственную Думу и принятый в апреле 2017 г. в первом чтении проект федерального закона № 1041537-6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в коллегиальных органах управления организаций», хотя и разработан, по словам его инициаторов, с целью проведения дифференциации доходов топ-менеджеров предприятий, обеспечения участия работников в управлении своими предприятиями и служения делу социальной справедливости, вряд ли поможет достичь этих целей. Вопреки своему названию, он не предусматривает участия представителей работников в органах управления в качестве их членов с возможностью голосования. Поскольку речь в нем идет лишь об участии в заседаниях коллегиальных органов, законопроект, по сути, предусматривает возможность для создания формы консультаций с представителями работников и предоставления им информации.

Для того, чтобы законопроект заработал хотя бы в такой форме, представляется необходимым решить в нем ряд вопросов. В частности, целесообразно изменить название законопроекта, указав в нем на участие представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления организаций. Также следует:

— скорректировать законопроект, отразив в нем, что представителям работников обеспечивается право участвовать в заседаниях всех коллегиальных органов управления организации и доступ ко всей информации, обсуждаемой на заседаниях коллегиальных органов, в том числе составляющей охраняемую законом тайну; включить норму, аналогичную ч. 8 ст. 37 ТК РФ, направленную на защиту охраняемой законом информации;

³¹ Рекомендации МОТ № 143 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях». П. 9.

³² Исходя из п. 9—16 Рекомендации МОТ № 143.

- урегулировать порядок, сроки и условия проведения собраний (конференций) работников для избрания представителей, предусмотреть процедуру тайного голосования для выборов представителей; ввести критерии определения числа представителей работников, участвующих в заседаниях коллегиальных органов, в зависимости от численности работников и/или числа членов коллегиального органа; предусмотреть механизмы учета интересов дистанционных работников и работников, направленных временно к другим работодателям;
- урегулировать вопросы, связанные с обеспечением возможности участия в заседаниях для представителей работников, не являющихся членами коллегиальных органов (уведомление о заседаниях, ознакомление с повесткой, получение доступа ко всем обсуждаемым материалам и информации, выступление на заседаниях, внесение предложений для обсуждений, в том числе в повестку заседаний, и т.д.);
- установить обязанности работодателя по обеспечению возможностей для представителей работников, избранных для участия в заседаниях органов управления, быстро и эффективно выполнять свои функции в рамках предоставленного права (в частности, предоставление свободного времени

- без потери заработной платы или социальных и других пособий для выполнения функций по представительству; гарантии получения согласия руководителя на участие в заседаниях руководящих органов; доступ к рабочим местам; возможность распространения информации, полученной в ходе собраний; материальное обеспечение возможности приехать и принимать участие в заседаниях коллегиальных органов);
- рассмотреть необходимость установления дополнительных норм ответственности за невыполнение вводимых норм, кроме общих мер административной ответственности, которые являются сейчас неэффективными.

В целом попытки обращения в России к теме расширения участия работников в управлении организациями остаются пока очень робкими. Между тем, учитывая плохую социальную ситуацию, низкий уровень доходов, расширяющуюся неудовлетворенность работников своим положением и необходимость решать накапливающиеся проблемы, участие работников в управлении при грамотном совершенствовании и расширении механизмов реализации этого права могло бы иметь, по нашему мнению, больше перспективы для влияния на оздоровление социально-экономической ситуации.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Герасимова Е. С. Коллективные переговоры, консультации и обмен информацией: соответствие российского законодательства международным нормам и направления совершенствования // Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы для координации / под общ. ред. Н. Л. Лютова, С. Ю. Головиной. — М. : Норма, Инфра-М, 2016. — Гл. 9. — С. 167—169.
2. Герасимова Е. С. Нужны ли производственные советы в России // Трудовое право. — 2013. — № 1. — С. 105—120.
3. Лютов Н. Л. Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав // Журнал российского права. — 2014. — № 5. — С. 95—104.
4. Казаков С. О. Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ. — М. : Проспект, 2017.
5. Кляшторин А. Законопроект по усилению роли профсоюзов готовится в Госдуме // Солидарность. 10 февраля 2017 г. URL: https://www.solidarnost.org/news/Zakonoproekt_po_usileniyu_rol_i_profsoyuzov_gotovitsya_v_Gosdume_.html (дата обращения: 10 июля 2017 г.).
6. Коршунова Т. Ю. Участие работников в управлении организацией // Трудовое право. — 2006. — № 10.
7. Куренной А. М. Конституция, трудовое право и вопросы социальной справедливости // Трудовое право в России и за рубежом. — 2014. — № 1. — С. 16.
8. Молотников А. Е. Участие трудовых коллективов в корпоративном управлении: российский и иностранный опыт // Предпринимательское право. — 2010. — № 2. — С. 3—8.

9. *Осипов П.* Совет да профком // Солидарность. 15 февраля 2017 г. URL: https://www.solidarnost.org/articles/Sovet_da_profkom.html (дата обращения: 10 июля 2017 г.).
10. *Осипов П.* Через доступ — к управлению // Солидарность. 20 апреля 2016. г. URL: https://www.solidarnost.org/articles/Cherez_dostup___k_upravleniyu.html (дата обращения: 10 июля 2017 г.).
11. *Сидорова В. Н.* Особенности правозащитной деятельности профсоюзов в процедурах банкротства // Юрист. — 2006. — № 5.
12. *Хныкин Г. В.* Конституционные основы деятельности профсоюзов по защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. — 2014. — № 1.

Материал поступил в редакцию 17 июля 2017 г.

THE PROSPECTS FOR EXPANDING THE PARTICIPATION OF WORKERS IN THE MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION IN RUSSIA THROUGH PARTICIPATION IN COLLEGIATE ADMINISTRATION³³

GERASIMOVA Elena Sergeevna — PhD in Law Head of the Department of Labour Law and Social Security Law, Faculty of Law, National Research University "Higher School of Economics", Director of the Centre for Social and Labour Rights
eerasimova@hse.ru
125466, Russia, Moscow, Sokolovo-Mescherskaya Str., 36, 144

Abstract. *The article reviews the status of the legal regulation of the participation of workers in the management of organizations in Russia, assesses the role and effectiveness of the mechanism of coordination of interests of employers and employees. The author analyses recent initiatives set up to increase opportunities for employees in management, in particular, establishing employee councils and granting of the right to the worker's representatives to participate in the collective administration organization, which is currently under discussion as a bill. The article identifies the legal nature of the participation of worker's representatives in the meetings of the collegiate bodies in the consultative capacity as a form of consultations between employees and employers and for the provision of information to employees. The shortcomings of the bill are analyzed, proposals on issues that should be addressed are formulated so that this form of participation in governance could be effectively applied in practice. In particular, the necessity to specify the right to receive all information discussed at meetings of the collegiate bodies; set the order, terms and conditions of the meetings (conferences) of workers to elect representatives, as well as the criteria for determining the number of representatives of employees. It is suggested that the issues of providing the necessary capacity of worker's representatives for the exercise of their functions in connection with the participation in the meetings of the collegiate bodies and others be addressed.*

Keywords: *employee participation in the management of the organization; worker's representative; participation in collegiate management bodies; consultation with employees; provision of information to the representatives of workers; production advice; in the consultative capacity.*

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. *Gerasimova E. S.* Kollektivnye peregovory, konsul'tacii i obmen informaciej: sootvetstvie rossijskogo zakonodatel'stva mezhdunarodnym normam i napravlenija sovershenstvovanija // Mezhdunarodnye trudovye standarty i rossijskoe трудовое право: perspektivy dlja koordinacii / pod obshh. red. N. L. Ljutova, S. Ju. Golovinoj. — M. : Norma, Infra-M, 2016. — Gl. 9. — S. 167—169.
2. *Gerasimova E. S.* Nuzhny li proizvodstvennye sovery v Rossii // Трудовое право. — 2013. — № 1. — S. 105—120.
3. *Ljutov N. L.* Proizvodstvennye sovery v Rossii: balans jekonomicheskikh i social'nyh prav // Zhurnal rossijskogo prava. — 2014. — № 5. — S. 95—104.

³³ The publication was prepared in the framework of the research project No. 15-03-00628 supported by the Russian Foundation for the Humanities .

4. *Kazakov S. O.* Osnovnye formy social'nogo partnerstva v Rossii i Germanii: sravnitel'no-pravovoj analiz. — M.: Prospekt, 2017.
5. *KljashTORIN A.* Zakonoproekt po usileniju roli profsojuzov gotovitsja v Gosdume // *Solidarnost'*. 10 fevralja 2017 g. URL: https://www.solidarnost.org/news/Zakonoproekt_po_usileniyu_rol_i_profsoyuzov_gotovitsya_v_Gosdume_.html (data obrashhenija: 10 ijulja 2017 g.).
6. *Korshunova T. Ju.* Uchastie rabotnikov v upravlenii organizacij // *Trudovoe pravo*. — 2006. — № 10.
7. *Kurennoj A. M.* Konstitucija, trudovoe pravo i voprosy social'noj spravedlivosti // *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. — 2014. — № 1. — S. 16.
8. *Molotnikov A. E.* Uchastie trudovyh kollektivov v korporativnom upravlenii: rossijskij i inostrannyj opyt // *Predprinimatel'skoe pravo*. — 2010. — № 2. — S. 3—8.
9. *Osipov P.* Sovet da profkom // *Solidarnost'*. 15 fevralja 2017 g. URL: https://www.solidarnost.org/articles/Sovet_da_profkom.html (data obrashhenija: 10 ijulja 2017 g.).
10. *Osipov P.* Cherez dostup — k upravleniju // *Solidarnost'*. 20 aprelja 2016. g. URL: https://www.solidarnost.org/articles/Cherez_dostup___k_upravleniyu.html (data obrashhenija: 10 ijulja 2017 g.).
11. *Sidorova V. N.* Osobennosti pravozashhitnoj dejatel'nosti profsojuzov v procedurah bankrotstva // *Jurist*. — 2006. — № 5.
12. *Hnykin G. V.* Konstitucionnye osnovy dejatel'nosti profsojuzov po zashhite trudovyh prav rabotnikov // *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. — 2014. — № 1.