

Федеральное агентство по образованию  
Сибирский федеральный университет  
Юридический институт

**Сравнительное правоведение:  
наука, методология, учебная дисциплина**

Материалы международной  
научно-практической конференции

Красноярск, 25–26 сентября 2008 г.

В двух частях

Часть первая

Красноярск  
ИПК СФУ  
2008

## Дуальная система представительства интересов работников в ФРГ

*В статье рассматривается существующая в ФРГ двухуровневая система представительства интересов работников, включающая в себя защиту прав работников профессиональными союзами путем заключения тарифных договоров и систему участия работников в управлении предприятием. В работе проанализированы правовое положение представителей работников, особенности их деятельности. Особое внимание уделяется содержанию тарифных договоров и производственных соглашений.*

*The article considers the existing in FRG two-level system of employees' interests' representation which involves protection of employees' rights by trade unions through conclusion of tariff contracts and the system of employees' participation in managing the enterprise. Employees' representatives' legal status, peculiarities of their activity are analyzed in the article. The content of tariff contracts and industrial agreements are given special consideration.*

В Германии в трудовом отношении стороны объективно находятся в неравном положении. Средством выравнивания договорного паритета и приведения к единству интересов отдельного человека с интересами общества служит система представительства интересов работников. Первая задача решается путем взаимодействия объединений работников и работодателей в рамках тарифного права, вторая – посредством участия работников в управлении предприятием. Профсоюзы и производственные советы являются более сильными, чем работники, партнерами работодателей. Поэтому тарифный договор и производственное соглашение имеют нормативную силу.

В Германии существует дуальная система представительства работников – на предприятии действует производственный совет, а на межпроизводственном уровне – профсоюзы. Для каждой из систем представительства существует своя нормативная база, различные исходные принципы и круг решаемых вопросов. Между обеими защитными силами работников, профсоюзами и рабочими представителями (производственными советами), нет четкого разделения по задачам. Основной задачей профсоюзов является согласование материальных условий труда на межпроизводственном уровне, в то время как производственные советы в первую очередь принимают участие в управлении на предприятии, то есть в решении вопросов, в большей степени касающихся организации труда.

Отношения профсоюзов и производственных советов должны строиться на основе сотрудничества. Зачастую члены производственного совета одновременно являются членами профсоюза. В соответствии с законодательством – это самостоятельные субъекты, не подчиняющиеся друг другу. По мнению законодателя, профсоюзы должны поддерживать производственные советы. Но оба института – это представители работников, и поэтому они необходимым образом периодически вмешиваются в дела друг друга. Законодатель разграничил сферы деятельности между профсоюзами и производственными советами. Не допускается регулирование условий труда через производственное соглашение, если об этом идет речь в тарифном договоре или он решается каким-то иным образом (§ 77 Закона о статусе предприятий – BetrVG). Тарифный договор обладает большей юридической силой по отношению к противоречащим ему производственным соглашениям. Таким образом, каждый из представительных органов выполняет собственные задачи, специфическими способами защищая интересы работников. Производственные советы не заменяют профсоюзы, а обеспечивают социальный мир и порядок на предприятиях.

Для тарифного права Германии основополагающим является принцип тарифной автономии. Согласно данному принципу работодатели и работники определяют условия труда путем свободных переговоров без регулирующего вмешательства государства. Стороны тарифных договоров согласовывают условия об оплате труда, стипендиях лицам, заключившим ученические договоры, о рабочем времени и об отпусках.

Основным законом защищается свобода коалиций. Коалиции – это объединения работодателей или работников для сохранения и развития трудовых и экономических условий. Важнейшие коалиции – профсоюзы и союзы работодателей – основанные на членстве объединения, профессиональные организации, и поэтому являются представителями интересов всех работников и работодателей. Профсоюзы и союзы работодателей наравне с государством играют главную роль при формировании условий труда и участвуют в определении немецкой экономической и социальной политики. Понятия коалиции и «профсоюза» или «союза работодателей» не идентичны. Все союзы работодателей и профсоюзы – это коалиции, но не все коалиции – это союзы работодателей и профсоюзы. Требования к объединениям, пользующимся защитой коалиций, меньше, чем требования к профсоюзам (так же как и к союзам работодателей), которые должны добиваться тарифных договоров, контролировать их исполнение и принимать участие в управлении государственными и негосударственными институтами. Профсоюз – это не каждая коалиция работников, а только способная к заключению тарифного договора.

Необходимость различия между способными и не способными к заключению тарифных договоров объединениями вытекает из различной направленности статьи 9 Основного закона и § 2 Закона о тарифных договорах.

Защита свободы коалиций также обеспечивается коалициям работников, которые хотят защищать интересы работников по-другому, чем через заключение тарифных договоров, и, прежде всего коалициям, которые ещё не достигли мощности, делающей их равноправными партнёрами.

На стороне работодателей отмечаются как способные к тарифам, так и не способные объединения как союзы работодателей. Если до недавнего времени союзы работодателей, не способные к тарифам, были практически неизвестны, то сейчас в многочисленных тарифных областях есть объединения, которые предлагают своим членам обычные услуги (юридическая консультация информация, процессуальное представительство), но без заключения тарифных договоров. Другие – обладающие тарифноспособностью – объединения предлагают так называемое «членство, не связанное тарифным договором», это значит членство, которое ведёт к пользованию достижениями союза и даже к праву на поддержку при тарифных переговорах, но не к связанности тарифным договором.

Федеральный трудовой суд подробно описывает предпосылки профсоюзных качеств. С позиции суда «объединение работников должно принять в качестве установленной задачи соблюдение интересов их членов в качестве как работников и способность заключения тарифных договоров. Они должны быть свободно организованы, свободны от противостояния, независимы и организованы на межпроизводственной основе, и они должны признавать действующее тарифное право как обязательное. Кроме того, они должны полностью выполнять свои задачи как тарифный партнёр. Сюда относится действующая сила, направленная против социального противника, или, по-другому, дееспособность организации».

Наибольший интерес из признаков, необходимых для признания коалиции тарифноспособной, представляют социальная мощь (могущественность), готовность к тарифным договорам и забастовкам.

Чтобы в полном объёме иметь возможность выполнять свои задачи как тарифный партнёр, объединение работников должно иметь влияние на социального противника. Оно должно суметь оказать такое давление, что сторона работодателя будет вынуждена принять участие в тарифных переговорах. Объединение работников должно серьёзно восприниматься их социальными противниками так, чтобы условия труда не определялись работодателями, а реально разрабатывались. Из этого следует то, что и по своей организационной структуре оно должно быть в состоянии выполнить поставленные перед ним задачи. Тарифный договор должен быть подготовлен, и он должен быть действительно исполнен. Это требует корпоративной организации. Возможные правовые формы – это правоспособное или неспособное объединение. Показателем «могущественности» могут быть число членов и финансовые возможности. Какое требуется число членов, зависит от соответствующего положения в отрасли и вместе с тем от влияния, которое коалиция может оказывать на сторону работодателей. Показателем достаточной силы признается и то, что коалиция уже активно задействована в процессе тарифного регулирования и проводит серьёзные действия. При согласовании тарифных договоров проверяется, является это результатом переговоров или диктата работодателей. Однократного самостоятельного согласования тарифного договора недостаточно.

Требование силы влияния обеспечивает кроме равновесия на переговорах действительную защиту интересов рабочих и поэтому не нарушает позитивную коалиционную свободу статьи 9 Основного закона. На основе равновесия излишними становятся размышления о требованиях профсоюзов о переговорах по отношению к стороне работодателей. Равновесие обеспечивает и сверх этого запрещает контроль содержания тарифных договоров.

Требование социальной «мощности» (могущественности) не обязательно для союзов работодателей. Каждый отдельный работодатель без оглядки на силу своего влияния может стать стороной тарифного договора, соответственно, это распространяется также и на их объединения.

Коалиция должна быть способна и по её уставу готова заключать тарифные договоры. Это важно для членов, которые уже при вступлении в объединение должны знать, будут ли на них распространяться тарифные нормы.

Что касается способности и готовности и к забастовкам, то коалиция работников будет только тогда способна к выполнению своих задач, если она способна к ним. Решение о том, прибегнуть ли к забастовкам, остаётся за коалицией. Необходимо лишь формальное признание готовности к забастовкам.

Основным законом защищается индивидуальная и коллективная, позитивная и негативная свобода коалиций. Соответственно из этого вытекают определенные гарантии свободы коалиций. Так, согласно статье 9 Abs. 3 Satz 2 GG соглашения и меры, через которые коалиционная свобода ограничивается или испытывается, недействительны. Недействительны договоры, которыми работник обязывается не вступать в профсоюз или вступать только в профсоюз конкретного предприятия или которыми работодатель обязывается не зачислять на работу работников, состоящих в профсоюзах. Недействительны в силу защищаемой Основным законом свободы коалиций следующие меры:

- увольнение или смещение работника из-за его профсоюзной принадлежности или проведение несоответствующего тарифного договора;
- утверждение кандидата при условии, что он выходит из профсоюза;
- забастовка, через которую работодатель должен быть заставлен вступить в какой-то определенный союз работодателей или выйти из его союза.

Для заключения тарифного договора стороны наряду с тарифной способностью должны обладать тарифной компетенцией. Под тарифной компетенцией понимается следующее из тарифной автономии коалиции или частной автономии работодателя право заключать тарифные договоры с определенной сферой действия – пространственной, временной, производственно-профессиональной и по кругу лиц. В то время как отдельный работодатель обладает тарифной компетенцией только в рамках предприятия, тарифная компетентность союзов соответственно определяется установленной в их уставах сферой деятельности. Только в пределах этой компетенции союз может заключать действительные тарифные договоры.

В ФРГ профсоюзы организованы преимущественно по отраслевому принципу. Поэтому, например, все рабочие металлообрабатывающей промышленности принадлежат к единственному профсоюзу независимо от того, кем они работают. Если работников предприятия представляет только один профсоюз, то он может оказывать более сильное давление. Один заключенный профсоюзом тарифный договор распространяется в этом случае на всех организованных работников предприятия.

По исторически более раннему принципу профессиональных союзов, когда объединяются работники определенной профессиональной группы независимо от отраслевой принадлежности предприятия, в настоящее время организованы только немногие профсоюзы. В частности, это характерно для высококвалифицированных работников, например – летчиков.

Союзы работодателей также организованы, как правило, по принципу отраслевых объединений; но в исключительных случаях они охватывают различные отрасли.

Требование тарифной компетенции помогает избегать споров о компетенции между равнозначными союзами и тарифной конкуренции на предприятиях. Для этого требуется, однако, согласование компетенций, которое в значительной мере гарантируется тем, что профсоюзы и союзы работодателей, как правило организованы по отраслевому принципу. В соответствии с этим объединенные в Объединение немецких профсоюзов профсоюзы по его уставу при спорах о разграничении должны проводить третейское разбирательство с целью достижения в пределах Объединения немецких профсоюзов однозначного распределения компетенции по принципу „одно предприятие, один про-

фсоюз". Таким образом, в частности, обеспечивается справедливость и типизация условий трудовых договоров на предприятиях одной отрасли.

Тарифный договор – это договор между способными к заключению тарифного соглашения сторонами для регулирования обязательственных прав и обязанностей сторон соглашения и для установления правовых норм. Тарифное соглашение служит для защиты работника, который почти бессилен в одиночку. С другой стороны, оно способствует типизации трудовых договоров, которые как массовые договоры из соображений упрощения обуславливают необходимость равного регулирования условий труда<sup>1</sup>. Кроме того, тарифным договором должно достигаться то, что в течение его срока по урегулированным в нем вопросам не будет вестись забастовочная борьба.

Тарифный договор в немецкой юридической литературе рассматривается как инструмент свободного от вмешательства государства ценообразования, один из важнейших факторов формирования трудового права<sup>2</sup>. Тарифный договор ввиду принципа наибольшего благоприятствования работнику (§ 4 III TVG) устанавливает минимальные условия труда, которые могут быть улучшены на уровне индивидуального договора.

В соответствии с § 1 I Закона о тарифных договорах (TVG) тарифный договор содержит две основные части: нормативную и обязательственную. В нормативную часть включаются нормы, которые непосредственно распространяются на трудовые отношения. Наряду с ними тарифный договор содержит также обязательства сторон, как, например, обязанность сохранения мира – уважать тарифный договор в период его действия как имеющий обязательную силу. Она подразумевается даже без специального закрепления. Поэтому мероприятия трудовой борьбы, имеющие целью его изменение, в период действия договора запрещены.

В соответствии с Законом о тарифных договорах они могут включать следующие виды правовых норм:

- 1) нормативные положения, регулирующие содержание отдельных трудовых договоров;
- 2) нормативные положения тарифного договора, регламентирующие порядок заключения трудовых договоров;
- 3) нормативные положения, регулирующие прекращение трудовых отношений;
- 4) производственные нормы, регулирующие вопросы, возникающие на предприятии. По мнению Федерального трудового суда ФРГ это тот случай, когда регулирование на уровне индивидуального трудового договора было бы очевидно нерационально и поэтому требуется унифицированное регулирование на уровне предприятия<sup>3</sup>;
- 5) нормы о статусе предприятий касаются правового статуса коллектива рабочих и служащих на предприятии и их органов. Они дополняют Закон о статусе предприятий<sup>4</sup>;
- 6) нормы о совместных учреждениях сторон тарифного договора – это правила о создании, содержании и использовании такого учреждения, о правах и обязанностях работодателей и работников по отношению к учреждению.

Нормативные положения обладают непосредственным и императивным действием, то есть нормы тарифных договоров автоматически распространяются на отдельное трудовое отношение независимо от знания или одобрения ее сторонами трудового договора. Императивное действие означает, что стороны не могут ее изменить соглашением в трудовом договоре в сторону ухудшения положения работника. Такое соглашение будет недействительным.

Закон предусматривает возможность существования диспозитивных тарифных норм. Отличающиеся от содержания тарифного договора соглашения не в пользу работника допустимы, «если они разрешены тарифным договором».

В немецком трудовом праве действует принцип благоприятствования работнику (Günstigkeitsprinzip). Остаются неприкосновенными индивидуально-договорные соглашения, которые для работника благоприятнее, чем тарифная норма, даже если тарифный договор не предусматривает возможность отступлений<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Brox, Ruethers, Henßler Arbeitsrecht, 2004. С. 218–219.

<sup>2</sup> Там же. С. 220.

<sup>3</sup> К ним относятся вопросы организации и оснащения предприятия, градации учеников, надзорные учреждения, запрет курения и прочие мероприятия, обеспечивающие порядок на предприятии. BAG NZA 1998, 213, 214.

<sup>4</sup> Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

<sup>5</sup> Однако в связи с этим существует проблема толкования нормы об «изменении положений в пользу работника». Так, в частности, обсуждается вопрос о допустимости улучшения положения работника по отдельным условиям, снижая при этом уровень гарантий по другим условиям.

Тарифные договоры распространяются на лиц, круг которых определен законом: тарифные нормы действуют между взаимно связанными тарифным договором. Тарифная связанность начинается с приобретения членства в стороне тарифного договора и прекращается только с окончанием действия тарифного договора, но не с выходом работника или работодателя из своего союза.

В рамках организации или одного предприятия отдельный работодатель может заключать с соответствующим профсоюзом тарифный договор (§ 21 TVG). В этом случае тарифом будут связаны работодатель и его организованные в профсоюз работники (§ 31 TVG).

По вопросам статуса предприятия и по производственным вопросам достаточно распространения тарифного договора только на работодателя.

Тарифный договор распространяется на создаваемые в соответствии с ним совместные учреждения его сторон.

Законом предусмотрена возможность распространения действия тарифных договоров на работодателей и наемных работников, не охваченных ими путем издания специального административного акта. Издание такого акта относится к компетенции Федерального министерства экономики и труда. Условием является, что уже связанные тарифным договором работодатели занимают минимум 50 % работников в сфере действия тарифного договора и акт представляется изданным в общественном интересе. Кроме того, требуется взаимное согласие тарифного комитета, созданного на паритетных началах из представителей головных организаций работодателей и рабочих.

В трудовых договорах могут включаться различные ссылки на тарифные договоры. Они не обуславливают нормативного действия тарифных норм на трудовое отношение, а лишь приводят к включению их условий на уровне трудового договора.

Кроме профсоюзов интересы работников представляют специальные органы на уровне предприятия. В Германии существует развитая система участия работников в управлении предприятием, подразумевающая участие работников в принятии решений на предприятии, в организации и администрации через их представителей. Целью такого участия является представление интересов трудящихся как при решении вопросов, непосредственно затрагивающих их интересы, так и таких, которые могут оказать влияние на условия труда.

Закон о статусе предприятий действует на предприятиях, владельцами которых являются физические или юридические лица либо общества частного права. В учреждениях публичного права – законы о представительстве персонала.

*Участие в принятии решений в органах управления организаций.* В обществах капитала и товариществах с минимум 500 работниками представители работников на равных участвуют в наблюдательном совете. В обществах капитала с числом работников, как правило, более 2000 и организациях металлургической промышленности с числом работников более 1000 должен быть директор по труду и социальным вопросам как равноправный член правления или руководства. Участие работников в управлении предприятием не осуществляется на предприятиях, хозяином которых является индивидуальный предприниматель, в товариществах, в учреждениях и объединениях. Существует четыре схемы участия работников в управлении предприятием: в средних и крупных обществах, в металлургических предприятиях и бывших металлургических предприятиях. Эти формы регламентируются разными нормативными актами и отличаются по характеру и объему прав представительных органов работников, влиянию профсоюзов. Производственный совет является законным представителем работников предприятия. Он представляет персонал предприятия (рабочих и служащих) и осуществляет права по участию в управлении предприятием и сотрудничеству с работодателем. Производственный совет не представляет интересы руководящих служащих. Для этого создается комитет представителей. Руководящими служащими в соответствии с § 5 абз. 3 Закона о статусе предприятий (BetrVG) признаются работники, которые по трудовому договору и положению могут самостоятельно принимать и увольнять работников, имеют генеральную доверенность или осуществляют управленческие предпринимательские функции.

Производственные советы создаются на предприятиях, на которых трудятся, по меньшей мере, 5 обладающих правом голоса работников. Под предприятием понимается организационное единство, в котором предприниматель один или со своими сотрудниками с использованием материальных и нематериальных средств достигает определенных трудотехнических целей, не связанных с удовлетворением собственных потребностей.

Законодатель достаточно детально регламентирует процедурные вопросы выборов и деятельности производственных советов. Число членов производственного совета зависит от размера

предприятия – количества регулярно занятых работников: 5–20 – 1 человек; 21–50 – 3 члена; 51–100 – 5; ... 7001–9000 – 35 членов, свыше 9 000 – увеличивается число членов на два в расчете на каждые последующие 3 000 работников. Выборы по общему правилу проходят раз в четыре года в период с 1 марта по 31 мая. Выдвигать кандидатов могут обладающие правом голоса работники и представленные на предприятии профсоюзы. Для выдвижения необходимы подписи одной двадцатой части обладающих правом голоса работников, минимум – трех, на предприятиях с числом регулярных работников до двадцати – двух работников, в любом случае достаточно 50 подписей работников. Выдвижение профсоюзом подписывается двумя уполномоченными. Предусмотрена особая упрощенная процедура выборов для малых предприятий (с числом работников от 5 до 50). Члены производственного совета осуществляют свою деятельность на общественных началах. Производственный совет избирает из своего состава председателя и его заместителя. Если производственный совет состоит из 9 и более членов, то из своего состава он также избирает постоянно действующий орган – производственную комиссию. На предприятиях с числом занятых более 100 производственный совет может решением большинства делегировать отдельные функции рабочим группам, которые создаются на основе рамочного соглашения с работодателем. Такие рабочие группы могут заключать с работодателем производственные соглашения. Решения производственного совета принимаются большинством голосов присутствующих, заседание правомочно, если присутствуют, по меньшей мере, половина членов.

Закон содержит правила об освобождении членов производственного совета от работы также в зависимости от количества работников предприятия: от 200 до 500 – 1, от 500 до 900 – 2 и т.д. Законом установлены принципы взаимодействия работодателя и производственного совета. Они должны встречаться не реже одного раза в месяц для обсуждения, по спорным вопросам стремиться к соглашению и делать предложения по устранению разногласий. Меры борьбы между работодателем и производственным советом недопустимы. Работодатель и производственный совет должны воздерживаться от действий, которые могут нарушать мир на предприятии и его работу. На предприятии от них требуется воздерживаться от любых партийно-политических действий. Но этот запрет не распространяется на обсуждение вопросов тарифно-политического, социально-политического, эколого-политического и экономического характера, которые непосредственно касаются предприятия или работников.

В случае необходимости для решения разногласий создается примирительная комиссия. При необходимости производственным соглашением может предусматриваться создание постоянно действующей примирительной комиссии.

Примирительная комиссия состоит из равного числа членов, назначенных работодателем и производственным советом, и нейтрального председательствующего, по кандидатуре которого должно быть достигнуто соглашение сторон. Если согласия достичь не удастся, председательствующего назначает суд по трудовым делам. Также суд принимает решение, если не достигнуто согласие о количестве членов комиссии. Расходы, связанные с деятельностью примирительной комиссии, несет работодатель. При этом члены комиссии, принадлежащие к этому предприятию, осуществляют свою деятельность безвозмездно, а внешние имеют право на вознаграждение в соответствии с нормативными актами, издаваемыми министерством.

Примирительная комиссия должна безотлагательно начать свою работу. Комиссия принимает решения после устного совещания большинством голосов. При первом голосовании председательствующий не голосует. Если не было достигнуто большинство, то при повторном голосовании после дополнительного обсуждения в нем участвует председательствующий. Решения излагаются в письменной форме, подписываются председателем и вручаются работодателю и производственному совету. Более детальные правила деятельности (процедура) примирительной комиссии могут быть установлены производственным соглашением. Законом также предусмотрены случаи созыва примирительной комиссии по инициативе одной стороны.

Соглашения производственного совета с работодателем, в том числе когда они основаны на решениях примирительной комиссии, исполняет работодатель, если иное специально не предусмотрено соглашением. Производственный совет не вправе односторонними действиями вмешиваться в управление предприятием. Производственные соглашения принимаются совместно работодателем и производственным советом в письменной форме. Работодатель должен вывешивать их в специальном месте на предприятии.

Заработная плата и другие условия труда, регулируемые тарифным договором, не могут быть предметом производственного соглашения (за исключением случаев, когда тарифный договор это прямо допускает). Производственные соглашения действуют непосредственно и императивно. Если производственным соглашением работникам предоставлены какие-либо права, то отказ от них возможен только с согласия производственного совета. Лишение таких прав не допускается. Производственные соглашения, если иное не установлено, могут быть расторгнуты с предупреждением за три месяца. По истечении срока действия соглашения его правила по вопросам, решение по которым может быть принято примирительной комиссией, действуют далее, пока не будут заменены другим соглашением.

В соответствии с § 80 BetrVG производственный совет имеет широкий круг задач, в частности:

- 1) следить за тем, чтобы исполнялись действующие для защиты интересов работников законы, постановления, предписания об охране труда, тарифные договоры и производственные соглашения;
- 2) предлагать работодателю мероприятия в интересах коллектива или предприятия;
  - 2a) способствовать осуществлению фактического равенства мужчин и женщин, в частности при приеме на работу, в занятости, обучении, повышении квалификации и продвижении по службе;
  - 2b) содействовать совмещению семейных обязанностей и трудовой деятельности;
- 3) заслушивать инициативы (предложения) работников и представительных органов молодежи и учеников, и если они обоснованны, содействовать их осуществлению путем переговоров с работодателем, должен также информировать заинтересованных работников о состоянии и результатах переговоров;
- 4) содействовать трудоустройству инвалидов и других нуждающихся в особой защите лиц;
- 5) подготавливать и проводить выборы представительного органа молодежи и учеников и сотрудничать с ним в вопросах защиты интересов несовершеннолетних работников и учеников; он может также запрашивать предложения и мнение представительного органа молодежи и учеников;
- 6) содействовать занятости пожилых работников на предприятии;
- 7) способствовать интеграции иностранных работников на предприятии и взаимопониманию их с немецкими работниками, а также предлагать мероприятия по борьбе с расизмом и враждебным отношением к иностранцам на предприятии;
- 8) содействовать сохранению занятости на предприятии;
- 9) способствовать мероприятиям по охране труда и производственной охране окружающей среды.

Для осуществления указанных функций работодатель должен своевременно информировать производственный совет. Ему должны представляться необходимые для осуществления его деятельности материалы и информация.

На основании § 87 BetrVG производственный совет, если иное не установлено законом или тарифным договором, имеет право решающего голоса по следующим социальным вопросам:

- 1) вопросы внутреннего трудового распорядка на предприятии и поведения работников на предприятии;
- 2) начало и окончание ежедневной работы, включая перерывы, а также распределение рабочего времени по дням недели;
- 3) временное сокращение или продление обычного рабочего времени;
- 4) время, место и способ выплаты заработной платы;
- 5) разработка общих принципов предоставления отпусков и графика предоставления отпусков, а также определение времени предоставления отпуска отдельным работникам, если между работниками и работодателем не достигнуто соглашение;
- 6) введение и использование технических средств, предназначенных для наблюдения за поведением или работой работников;
- 7) правила о предотвращении несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по вопросам охраны труда в рамках, установленных законодательством;
- 8) форма, оснащение и управление социальных учреждений, сфера деятельности которых ограничена рамками предприятия, организации или концерна;
- 9) предоставление и изъятие жилых помещений, которые предоставляются работникам в связи с трудовым правоотношением, а также установление общих условий пользования такими помещениями;

10) вопросы форм (систем) заработной платы на предприятии, в частности, формирования принципов оплаты, а также введения и применения новых методов оплаты, а также их изменения;

11) установление аккордных расценок и премиальных ставок, а также сравнимых вознаграждений, зависящих от результатов труда, включая денежный фактор;

12) общие правила о рационализаторских предложениях;

13) принципы проведения групповой работы (групповая работа – работа в рамках технологического процесса, которую осуществляет группа работников в основном самостоятельно).

Если по указанным вопросам не достигнуто соглашение, то решение принимается примирительной комиссией. Решение примирительной комиссии заменяет соглашение между работодателем и производственным советом.

Представляет определенный интерес решение немецким законодателем проблемы участия работников в решении вопросов, связанных с оснащением рабочих мест, технологическим процессом и производственной средой. Работодатель должен своевременно информировать производственный совет с предоставлением необходимых документов о планировании: нового строительства, перестройки или расширения фабричных, административных или иных производственных помещений; технических установок; технологических процессов и способов работы; рабочих мест. По этим вопросам работодатель должен информировать производственный совет с таким расчетом, чтобы он мог учесть предложения и замечания производственного совета при планировании. Работодатель и производственный совет должны опираться при этом на научные данные об эргономике труда (*menschengerechte Gestaltung der Arbeit*). Если работники вследствие изменений в технологическом процессе, рабочего места или производственной среды, которые очевидно противоречат подтвержденным научным данным о благоприятном для человека формировании процесса труда, подвергаются особому воздействию вредных факторов, то производственный совет может требовать соответствующих мероприятий по предотвращению, снижению или компенсации вредного воздействия. Если соглашение не достигнуто, то решение применяется примирительной комиссией.

Производственный совет наделен также определенными полномочиями при принятии работодателем решений по кадровым вопросам. Работодатель должен своевременно информировать производственный совет о планировании персонала, в том числе о настоящей и будущей потребности в кадрах, о кадровых мероприятиях, мероприятиях по обучению. Производственный совет наделен правом вносить свои предложения по кадровым вопросам, в том числе относительно гибких форм рабочего времени, содействия неполной занятости и занятости пожилых работников, новых форм организации труда, изменения технологических процессов, повышения квалификации работников и т.д. Работодатель обязан обсудить внесенные предложения. Если он считает их неподходящими, то должен это обосновать. Производственный совет также может вносить предложения, направленные на сохранение занятости.

Принимаемые работодателем руководящие документы по подбору кадров, приему на работу, переводам, перемещениям и увольнениям, анкеты для претендентов на работу требуют одобрения производственного совета. При недостижении соглашения решение принимается примирительной комиссией.

Кроме участия в определении кадровой политики на предприятии, производственный совет наделен правами по участию в принятии решений по частным кадровым вопросам. На предприятиях с числом работников более 20 работодатель должен информировать производственный совет о кадровых мероприятиях и получать его согласие. Законом установлены основания, по которым производственный совет может отказать в согласии. Работодатель должен учитывать мнение производственного совета при каждом увольнении.

Для крупных предприятий (с числом работников более 100) создается экономический совет для обсуждения с работодателем экономических вопросов и информирования производственного совета. Работодатель должен информировать экономический совет обо всех мероприятиях, оказывающих влияние на кадровые вопросы.

В частности, работодатель предоставляет экономическому совету информацию по следующим вопросам: экономическое и финансовое положение предприятия; объемы производства и оборота; программы развития производства и инвестиций, изменение структуры предприятия или его целей, перенос, сокращение и закрытие предприятий или частей предприятия и иные. Экономический совет заседает ежемесячно.

Таким образом, наличие двухуровневого представительства интересов работников позволяет эффективно решать различные задачи. Согласование экономических интересов работников и работодателей происходит на межпроизводственном уровне, конфликт интересов при этом не влияет на производственный процесс, за исключением случаев проведения мероприятий трудовой борьбы (забастовок и локуатов с целью оказания влияния на партнеров по тарифным договорам при их заключении).

В рамках же предприятия обеспечивается сотрудничество работников и работодателя, обеспечивающее эффективный труд и достижение общей цели – прибыльной работы предприятия. Система представительства интересов работников на предприятии основывается на принципиально иных принципах – в этом случае государство делегирует работникам право принимать участие в решении социально значимых вопросов на предприятии, обеспечивая тем самым социальную стабильность и реализуя в полной мере идею социального государства. Сочетание принципа тарифной автономии и наделения работников правами по участию в управлении предприятием позволило Германии достичь высокого уровня в обеспечении трудовых прав работников.