

Н. Л. Лютов\*

## КОНСУЛЬТАЦИИ И ИНФОРМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ В ПРАВЕ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Раскрывается сложившаяся в Европейском Союзе система проведения консультаций и предоставления информации работодателем работникам. Основной организационной ячейкой этой системы являются производственные советы. Показано их соотношение с профсоюзами.

*Ключевые слова:* консультации, предоставление информации, работники, работодатели, профсоюзы, производственные советы

### Национальные модели информирования работников в европейских государствах

В странах Западной Европы с послевоенного времени сложилась система проведения консультаций и предоставления информации со стороны работодателя в адрес работников. Причем правами в данной области обладают не профсоюзы, а особые представители, уполномоченные на осуществление этих процедур. Такие представители работников (либо совместные специальные комитеты) обобщенно называются *производственными советами*<sup>1</sup>. Их деятельности посвящены Конвенция МОТ 1971 г. № 135 о защите прав представителей работников и предоставляемых им возможностях, а также Рекомендация МОТ 1952 г. № 94 о консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия<sup>2</sup>.

Производственные советы не являются отделениями или представительскими какими-либо профсоюзов. В отличие от последних производственные советы не основаны на индивидуальном членстве, взаимодействуют с конкретными работодателями. Как правило, задача производственных советов – развитие сотрудничества между администрацией и работниками на благо предприятия.

В течение последних полутора десятилетий создание производственных советов и установление процедур информирования и консультаций с работниками в странах Европейского Союза (далее – ЕС) стали развиваться гораздо активнее. Прежде всего следует отметить принятие Директивы от 22 сентября 1994 г. № 94/45/ЕС об образовании европейского производственного совета либо процедуре по информированию и консультированию работников на предприятиях уровня сообщества, а также группах предприятий уровня сообщества<sup>3</sup> (далее – Директива 1994 г.), Директивы Европейского парламента и Совета от 11 марта 2002 г. об установлении общих рамок в отношении информирования и проведения консультаций с работниками в Европейском Сообществе<sup>4</sup> (далее –

---

\* Кандидат юридических наук, старший преподаватель Московской государственной юридической академии (Москва).

Директива 2002 г.) и некоторых других актов ЕС. Тем не менее принятием директив развитие данного института трудового права не ограничивается. На национальном уровне имеется достаточно много соответствующих законов, а в крупных европейских транснациональных компаниях нередки случаи, когда сами работодатели добровольно устанавливают процедуры информирования и осуществления консультаций с работниками. Эта тенденция объясняется изменениями в характере трудовых отношений, начавшимися в конце XX в. По ряду причин профсоюзное движение существенно ослабло, а трудовые отношения стали значительно более гибкими, индивидуализированными<sup>5</sup>, что вызвало поддержку со стороны экономистов, социологов и юристов неолиберальной ориентации и, наоборот, критику специалистов, придерживающихся социально ориентированных взглядов. Процедуры информирования и консультаций с работниками восполняют отсутствие коллективно-договорной структуры, поддерживают имеющуюся. Причем в тех случаях, когда профсоюзы в организации не действуют, обычно и процедуры информирования и консультаций оказываются малоэффективными<sup>6</sup>.

Таким образом, этот формирующийся институт трудового права заключается в помощи ослабевшему профсоюзному движению в обеспечении участия работников в управлении организацией. Поэтому профсоюзы в странах ЕС чаще всего приветствуют создание производственных советов и установление процедур информирования работников. Например, в Великобритании, несмотря на опасения некоторых профсоюзных организаций в связи с тем, что новые договоренности о проведении консультаций могут ослабить значение действующих коллективных договоров и привести к созданию конкурирующих с профсоюзами структур, основное профсоюзное объединение – Конгресс профсоюзов – приветствовало имплементацию Директивы 2002 г. Это объясняется тем, что Конгресс профсоюзов воспринимает новое законодательство как хорошую возможность увеличить профсоюзное представительство в организациях, особенно тех, где трудятся работники, состоящие в профсоюзах, а работодатель отказывается добровольно признавать профсоюз в качестве стороны коллективных переговоров.

Чаще всего в Западной Европе принято выделять две основных модели представительства работников с помощью производственных советов: *немецкую* и *французскую*. Немецкие производственные советы (нем. *betriebsrat*) состоят исключительно из представителей работников и действуют в качестве контрагента работодателя на уровне предприятия. Французская модель «комитетов предприятия» (фр. *comité d'entreprise*) представляет собой совместные органы работников и работодателей. Около трех четвертей соглашений об организации производственных советов в Европе реализуются в соответствии с французской моделью совместного представительства. Деятельность комитетов предприятия финансируется за счет специальных взносов работодателя, он же обязан инициировать выборы в комитет и провести их.

Полномочия французского комитета предприятия делятся на две сферы: *экономическую* и *социальную*. В экономической сфере (управленческие вопросы, носящие не разовый, относящийся к одному работнику характер) комитеты предприятия имеют право на получение информации от работодателя и на проведение консультаций с ним. Наложить юридическое вето на решение работодателя невозможно, однако процедура проведения консультаций дает возможность оказать на работодателя некоторое давление. В социальной сфере комитеты предприятий в рамках своей довольно широкой компетенции обладают самостоятельными правами по созданию и управлению социальными

объектами, могут давать обязательные для исполнения работодателем руководящие указания.

Комитеты предприятия создаются в обязательном порядке, если количество работников в организации составляет не менее 50 человек. Коллективным договором можно предусмотреть создание комитета предприятия и в более мелких организациях, но на практике это происходит редко. Если в организации существует несколько обособленных структурных подразделений с численностью работников 50 и более, создаются отдельные комитеты предприятия в каждом подразделении. Комитеты предприятия во Франции создаются на *трехсторонней основе*: руководитель или его представитель, нейтральный председатель и представители работников.

Трудовой кодекс Франции предусматривает обязанность работодателя инициировать и организовывать выборы комитета предприятия не реже одного раза в два года. Финансирование деятельности производственных советов также осуществляется за счет работодателя. Если выборы были организованы, но работники не смогли избрать своих представителей, работодатель не считается в этом виновным. Трудовой кодекс устанавливает минимальное количество основных и вспомогательных членов комитета предприятия в зависимости от размера предприятия и от количества работников на нем. Для самых мелких предприятий (с количеством работающих от 50 до 74 человек) предусматривается 3 основных и 3 запасных члена комитета (минимальное число). Для самых крупных (более 10 000 работников) – 15 основных и 15 запасных членов. Запасные члены комитета избираются на случай прекращения по каким-либо причинам полномочий основных членов.

Комитеты предприятия самостоятельно определяют правила, касающиеся их функционирования и отношений с работниками предприятия, в особенности прав совета встречаться с работниками в рабочее время. Собрания комитетов предприятия проводятся не реже одного раза в месяц. Повестка дня собрания подготавливается работодателем и предоставляется членам комитета не более чем за три дня до собрания. Правом голоса на заседаниях обладают руководитель организации и основные члены комитета.

Комитет предприятия имеет право организовывать комиссии, действующие в разовом режиме (*ad hoc*), для осуществления специальных функций. Комиссии готовят доклады для комитета. Закон предписывает создание специализированных комиссий при комитетах предприятия в обязательном порядке на предприятиях с количеством работающих более 200 человек.

В Германии производственные советы представляют исключительно работников. Они в какой-то степени дополняют деятельность профсоюзов, но отличаются от них тем, что представляют работников независимо от членства в профсоюзе и выплаты взносов, действуют исключительно на уровне одного работодателя и не имеют права на организацию забастовок. Производственные советы в этой стране подписывают специальные производственные соглашения с работодателем. Указанные соглашения дополняют коллективные договоры и, как и последние, имеют контрактную силу. Однако в отличие от коллективных договоров они распространяются на всех работников соответствующего работодателя, переговоры по поводу их заключения не подкрепляются возможностью проведения забастовок.

Кроме того, по достаточно широкому перечню вопросов производственные советы обладают *правом совместного с работодателем принятия решений*. К таким вопросам, в частности, относятся: принятие правил внутреннего распорядка и вопросы трудовой дисциплины; начало и окончание рабочего дня, перерывы и распределение рабочего времени в течение недели; временное сокращение или увеличение рабочего времени; время, место и способ выпла-

ты заработной платы, установление общих принципов в отношении ежегодных отпусков, графика отпусков, а также установление конкретного времени предоставления отпуска отдельному работнику в случае отсутствия согласия по этому поводу между работником и работодателем; установка и использование технических средств, предназначенных для наблюдения за исполнением работниками своих обязанностей; положения о предотвращении несчастных случаев и профессиональных заболеваний в рамках законодательства; управление социальными службами, установление и изменение принципов вознаграждения за труд в масштабах предприятия; определение тарификации работы, премирования и др. Производственные советы в Германии могут избираться в организациях с количеством работников не менее 5, однако в малом бизнесе деятельность производственных советов не распространена. В организациях, насчитывающих более 250 работников, производственные советы действуют более чем в 98 % организаций<sup>7</sup>.

Среди государств так называемой старой Европы, т. е. 15 государств, входивших в ЕС до его расширения в 2004 г., своего рода исключением является Великобритания. Если в странах континентальной Европы национальные системы производственных советов сложились достаточно давно, а принятие Директивы 2002 г. направлено скорее на упорядочивание соответствующих национальных систем, то в Великобритании развитие этих органов и процедур информирования работников и консультаций стало развиваться в основном в результате реализации положений европейских директив. То же самое можно сказать о новых членах ЕС, в которых пока данные процедуры, хотя и предусмотрены законодательством, приживаются с трудом в силу отсутствия традиций и настроенного отношения со стороны профсоюзов.

### **Директива о европейских производственных советах 1994 г.**

Принятие Директивы 1994 г. стало важной вехой в развитии европейского трудового права. Как указывается в ст. 1 данной Директивы, цель ее принятия – улучшение механизмов информирования и консультирования работников на предприятиях и группах предприятий уровня Европейского Сообщества. Имеются в виду предприятия, работники которых трудятся в разных государствах-участниках Директивы 1994 г. Для достижения этой цели предусматривается необходимость создания производственных советов либо специальных механизмов по информированию работников на таких предприятиях. Под предприятиями<sup>8</sup> уровня сообщества понимаются государственные и частные предприятия с числом работников 1000 и более, находящихся в пределах стран-участниц Директивы, притом что не менее чем по 150 работников находятся в различных государствах. Группами предприятий называются головные и дочерние предприятия с совокупным количеством работников, равным указанному в отношении предприятий уровня сообщества. Таким образом, подавляющее большинство работников в государствах-участниках Директивы исключены из сферы ее действия.

В Директиве 1994 г. устанавливаются лишь права работников в области информации о деятельности руководства организации, обязанности работодателя согласовывать какие-либо действия с представителями работников не предусмотрены. М. Роод отмечает, что Директива далека от того, чтобы быть революционной, как утверждали некоторые работодатели. Скорее она развивает существование элементарных прав работников<sup>9</sup>.

В деятельности производственных советов со стороны работников могут принимать участие профсоюзы, однако допускается существование и других представителей работников. На практике, как правило, производственные советы ак-

тивно сотрудничают с профсоюзами, а члены производственных советов, представляющие работников, чаще всего одновременно работают в профсоюзах.

Достаточно большое число понятий, рассматриваемых в Директиве 1994 г. (такие как конфиденциальная информация, головное предприятие, представители работников и др.), несмотря на кажущуюся ясность, носят абстрактный характер и по-разному интерпретируются в различных законодательных системах на национальном уровне. В связи с этим была образована специальная международная рабочая группа, состоящая из представителей министерств труда и социального обеспечения государств-участников Директивы. В задачи этой рабочей группы входит выработка общих подходов к спорным вопросам толкования документа и избежание коллизий в национальном законодательстве, связанном с ее применением.

Директивой предусматривается возможность заключения добровольных соглашений между работниками и работодателями относительно функционирования производственных советов. Если транснациональная компания добровольно заключила соглашение о создании производственного совета, деятельность этого органа подчиняется нормам, установленным в соглашении. Если такое соглашение отсутствует, применяются положения Директивы. В соответствии с Директивой необходимо создание специального органа для ведения переговоров с работодателем по поводу создания производственного совета либо установления процедуры информирования работников о делах организации. Правила создания этого органа регулируются ст. 5. Инициативу создания органа для ведения переговоров должен проявить работодатель либо не менее 100 работников. Процедура избрания и состав органа определяются национальным законодательством стран-участниц. В обязанность этих стран входит обеспечение права работников на избрание органа для ведения переговоров даже в тех случаях, когда в организации отсутствует выборный представительный орган работников.

Орган для ведения переговоров должен включать от трех до семнадцати членов. При этом данный орган должен быть создан таким образом, чтобы из каждой страны-участницы, в которой имеются предприятия работодателя, в его состав был включен хотя бы один представитель. Задача этого органа – совместно с центральным руководством определить структуру, полномочия, функции и срок действия европейского производственного совета либо достичь соглашения относительно процедуры информирования и консультирования работников. Все расходы, связанные с организацией переговоров, ложатся на руководство центрального предприятия.

В соответствии с п. 1 ст. 6 Директивы переговоры по поводу создания европейского производственного совета или установления процедуры по информированию работников должны вестись «...в духе сотрудничества и с целью достижения соглашения», на стороны возлагается обязанность добросовестного ведения переговоров<sup>10</sup>. В п. 2 ст. 6 указывается, что соглашение между органом по ведению переговоров и руководством центрального предприятия должно определять следующие положения: перечень предприятий, входящих в группу предприятий на уровне Сообщества; структуру европейского производственного совета, количество его членов, распределение мест, срок полномочий; функции и процедуру информирования и осуществления совещаний с производственным советом; место, частоту и продолжительность совещаний производственного совета; перечень финансовых и иных материальных ресурсов, предоставляемых производственному совету; срок соглашения и процедуру новых переговоров.

В состав европейского производственного совета должно входить от трех до тридцати членов.

Вместо создания европейского производственного совета руководство центральным предприятием и орган для ведения переговоров могут заключить соглашение о предоставлении информации и консультациях с представителями работников. В таком соглашении также должны содержаться условия, определяющие, каким образом представители работников будут иметь право собираться для обсуждения предоставляемой им информации.

Соглашения о создании производственного совета и об установлении процедуры информирования работников могут быть утверждены простым большинством голосов членов органа для ведения переговоров.

Представителям работников, участвующим в работе европейских производственных советов и органов по ведению переговоров, предоставляются все гарантии и меры защиты, которыми обладают представители работников в соответствии с нормами национального законодательства стран-участниц.

В соответствии с Директивой 1994 г. европейский производственный совет имеет право встречаться с центральным руководством раз в год с целью получения информации и проведения консультаций. К таким встречам руководству следует заранее готовить отчет о состоянии дел в организации (или группе организаций), а также об экономических перспективах работодателя. На встрече должны обсуждаться вопросы, «в особенности касающиеся структуры, экономической и финансовой ситуации, возможного развития бизнеса, производства и продаж, ситуаций с возможными тенденциями в области занятости, инвестициями и существенными изменениями, которые могут затронуть организацию, введения новых методов производства, перемещения производства, слияний, ликвидации или закрытия предприятий или их существенных отделений, а также массовых увольнений» (п. 2 приложения к Директиве). Кроме того, европейские производственные советы могут получать информацию о любых исключительных обстоятельствах, существенно затрагивающих интересы работников.

Европейские производственные советы вправе встречаться с руководством центрального предприятия и руководством предприятий (группы предприятий) на любом ином уровне в любой момент по собственной инициативе. Те члены европейских производственных советов, которых непосредственно затрагивают меры, предпринимаемые работодателем по указанному вопросу, не лишаются права встречаться с работодателем и обсуждать эти меры. По окончании встречи с руководством предприятия либо в течение разумного времени после нее производственный совет должен выразить мнение по поводу информации, предоставленной работодателем. После встречи с руководством европейский производственный совет обязан проинформировать представителей работников (а в случае отсутствия таких представителей – трудовой коллектив в целом) о содержании и результатах проведенной процедуры информирования и консультации.

Оперативные расходы в отношении деятельности европейского производственного совета возлагаются на центральное руководство. Кроме того, оно же обязано обеспечить европейский производственный совет финансовыми и материальными ресурсами, необходимыми для выполнения его задач. В частности, если стороны не придут к соглашению об ином, руководство обязано оплачивать расходы по организации встреч, услуги переводчиков, стоимость проезда и размещения членов европейского производственного совета.

Реализация Директивы 1994 г. по-разному оценивается специалистами. Так, «оптимисты» говорят о хороших темпах внедрения европейских производственных советов в крупные европейские компании. Всего в настоящее время

действует не менее 600 европейских производственных советов, притом что общее количество предприятий, теоретически отвечающих критериям создания таких советов, оценивается приблизительно в 1800<sup>11</sup>. «Пессимисты» же считают, что европейские производственные советы не облегчают проведение консультаций на практике; они не могут эффективно влиять на формирование экономической политики работодателей и изменять принятые работодателями решения<sup>12</sup>. Кроме того, в некоторых европейских странах многонациональные корпорации скептически относятся к европейским производственным советам, из-за чего они создаются относительно редко<sup>13</sup>.

Сами участники европейских производственных советов оценивают эффективность Директивы 1994 г. в зависимости от степени развитости национальной системы представительства работников. Чем сильнее профсоюзное движение и коллективные трудовые права работников, тем ниже оценка эффективности Директивы. Это можно объяснить большей востребованностью документа в тех странах, где слабее профсоюзы. Так, наиболее критично к эффективности Директивы относятся представители скандинавских стран, где уровень членства в профсоюзах очень высок, а сами профсоюзы обладают широким спектром прав, а наименее критично – в Великобритании, где профсоюзы ослаблены, а трудовое законодательство ориентировано на рыночный либерализм<sup>14</sup>.

#### **Директива об информировании и проведении консультаций с работниками 2002 г.**

Директива 2002 г. – Совместная декларация Европейского парламента, Совета и Комиссии по представительству работников – установила общие принципы проведения информирования и консультаций с работниками в странах ЕС уже не в отношении крупных международных корпораций, а на уровне, включающем и более мелкие организации, в том числе не выходящие за рамки одного государства.

Цели Директивы 2002 г. указываются в ее преамбуле. В частности, там говорится, что Директива принимается исходя из «потребности укрепления диалога и поддержки взаимного доверия в рамках предприятия... обеспечения более гибкой организации работы и облегчения доступа работников к обучению в рамках предприятия одновременно с сохранением стабильной занятости, адаптации работников к изменениям, увеличения возможности работодателя в сфере улучшения возможностей по найму работников, содействия поступлению инвестиций на оперативное развитие компании и увеличение ее конкурентоспособности».

Как и в случае с Директивой 1994 г., для большинства государств старой Европы данная Директива в основном сводится к унификации законодательства, а не установлению принципиально новых прав работников.

Главными принципами Директивы 2002 г. можно назвать увеличение роли представителей работников в принятии решений администрацией работодателя и как можно более раннее участие работников в принятии этих решений.

В соответствии со ст. 3 Директивы она применяется «к учреждениям, в которых работает не менее 50 работников, либо предприятиям, в которых работает не менее 20 работников». Содержатся переходные положения, предусматривающие поэтапное вступление в силу и установление обязанности введения положений Директивы в тех государствах ЕС, национальное законодательство которых пока не отвечает содержащимся в ней требованиям, по крайней мере, в отношении учреждений с численностью не менее 150 работников, а также предприятий, в которых работает не менее 100 работников, с 23 марта 2007 г. Как указывается в ч. 2 ст. 4, процедуры информирования и консультаций распространяются на информацию о недавнем и возможном развитии деятельности

предприятия или учреждения и о его экономическом положении; информацию и консультирование по поводу положения, структуры и возможного развития ситуации в отношении найма в рамках предприятия или учреждения, а также любых ожидаемых мер, в особенности, несущих угрозу положению работников; информацию и консультирование по поводу решений, которые могут привести к существенным изменениям в организации работы или контрактных отношениях, включая те, на которые распространяются Директивы ЕС о высвобождении работников 1998 г. и о сохранении прав работников при смене собственности в отношении предприятия 2001 г. Информирование должно осуществляться так и в такое время, чтобы дать возможность представителям работников изучить соответствующую информацию и, если это необходимо, подготовиться к проведению консультаций с работодателем. Консультации должны проводиться на основе предоставленной работодателем информации и мнения по поводу этой информации, которое имеют право выразить представители работников, причем таким образом, чтобы: время, способ и содержание консультирования были приемлемыми; уровень представительства работников и работодателей соответствовал предмету обсуждения; дать возможность представителям работников встретиться с работодателем и получить от него аргументированный ответ о выраженном ими мнении; достичь соглашений в отношении решений работодателя, упомянутых в п. «с» ч. 2 ст. 4 Директивы 2002 г.

В ст. 6 Директивы говорится о предоставлении работодателем конфиденциальной информации. В этой статье предусматривается обязанность представителей работников не разглашать информацию, полученную от работодателя, которая «исходя из законных интересов предприятия или учреждения» была предоставлена работодателем на условии конфиденциальности. Данная обязанность представителей работников действует и после истечения срока исполнения их обязанностей в качестве представителей. Кроме того, в этой же статье указывается, что национальное законодательство определяет случаи, когда работодатель имеет право не предоставлять информацию и не осуществлять консультации с представителями работников, если характер информации или консультаций по объективным причинам может нанести серьезный ущерб соответствующему предприятию или учреждению.

Помимо «принудительной» процедуры информирования и консультаций ст. 5 Директивы предусматривает поощрение добровольных процедур, устанавливаемых по соглашению между работниками и работодателями.

Более детальные законодательные положения относительно процедур информирования и консультаций (сроки информирования, точное определение работодателей, на которых она распространяется, изъятия в отношении особо важной конфиденциальной информации) должны устанавливаться в национальных правовых актах. Так, в Великобритании для имплементации Директивы 2002 г. было принято Постановление об информировании и консультациях с работниками 2004 г. № 3426<sup>15</sup>, в соответствии с которым у работодателей не возникает автоматической обязанности проведения консультаций в том случае, если предприятие достигает минимума нанятых работников, достаточного для применения процедур, предусмотренных постановлением. Если в организации отсутствует представительный орган работников, на работодателя не возлагаются обязанности по организации его избрания. Этим правовая система Великобритании существенно отличается от стран континентальной Европы, в которых, как указывалось, работодатель обязан содействовать избранию производственных советов. В ст. 7 Постановления 2004 г. установлено, что работодатель обязан начать переговоры с работниками по заключению соглашения об информировании и консультациях, если с письменными требованиями о заключении такого соглашения к работодателю обратится не

менее 10 % от общего количества работников одновременно либо если такое же количество требований поступит работодателю по отдельности в течение шести месяцев. Если 10 % от числа работников организации составляет менее 15 либо более 2500 работников, то с требованиями должны обратиться не менее 15 либо 2500 работников соответственно.

От реализации данной Директивы в ЕС позитивный эффект ожидается не только работниками, права которых увеличиваются, но и некоторыми работодателями. С их точки зрения, процедуры информирования и консультаций работников повысят экономическую эффективность предпринимателей, поскольку работники будут трудиться с большей отдачей, чувствуя, что работодатель их ценит и вовлекает в управленческую деятельность. Кроме того, ожидается, что работники в такой ситуации будут лучше понимать экономические условия, в которых приходится существовать бизнесу, и станут более уступчивыми даже в тех случаях, когда какие-либо изменения негативно отражаются на их положении. Помимо этого работодатели рассчитывают, что в результате такого вовлечения в процесс принятия управленческих решений работники будут с большей готовностью воспринимать гибкую политику работодателя.

Насколько эти надежды в отношении преимуществ новых процедур оправдаются, покажет время.

<sup>1</sup> Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада: прорыв в постиндустриальное общество. М., 2003.

<sup>2</sup> Цит. по: Database of International Labour Standards. URL: <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>.

<sup>3</sup> URL: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour/directive9445/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour/directive9445/index_en.htm).

<sup>4</sup> URL: [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32002L0014&model=guichett](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32002L0014&model=guichett).

<sup>5</sup> О проблемах гибкости современных трудовых отношений в Западной Европе и России см., например: Клеман К. Труд не на рабочем месте // Отечественные зап. 2007. № 4. URL: <http://www.strana-oz.ru/?numid=38&article=1501>.

<sup>6</sup> См., например: Royle T. Where's the beef? McDonald's and its European Works Councils // European Journal of Industrial Relations. 1999. Vol. 5. № 3. В статье описывается низкая эффективность Директивы 2002 г. в тех случаях, когда уровень профсоюзного представительства в организации низок, а работодатель (компания МакДональдс) агрессивно настроен против профсоюзов.

<sup>7</sup> Weiss M. Modernising the German Works Council System: A Recent Amendment // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2002. Vol. 18. № 3. P. 251.

<sup>8</sup> Термин «предприятие» в Директиве не раскрывается, что ведет к трудностям в применении ее норм к отдельным работодателям. Тем не менее в связи с практикой применения другой Директивы ЕС «О стандартизации законов в области обеспечения прав работников при реорганизации предприятий» 1977 г. (URL: [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31977L0187&model=guichett](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31977L0187&model=guichett)) речь идет о предприятиях как имущественных комплексах (фабрика, цех, офис и т. п.) и как юридических лицах.

<sup>9</sup> Rood M. G. Some Thoughts on European Works Councils. In Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century. Liber Amicourm in Honour of Roger Blanpain / Ed. by C. Engels, M. Weiss. Hague; London; Boston, 1998. P. 402.

<sup>10</sup> О принципе добросовестности при ведении переговоров между представителями работников и работодателями см.: Лютов Н. Л. Принцип добросовестности при проведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров (опыт экономически развитых стран) // Труд за рубежом. 2001. № 2. С. 126–139.

<sup>11</sup> Blanpain R. European Labour Law. 11th ed. N. Y., 2008. P. 781–782.

<sup>12</sup> Wills J. Great Expectations: Three Years in the Life of a European Works Council // European Journal of Industrial Relations. 2000. Vol. 6. № 1. P. 101.

<sup>13</sup> Costa H., Araújo P. European Companies without European Works Councils: Evidence from Portugal // European Journal of Industrial Relations. 2008. Vol. 14. № 3. P. 322.

<sup>14</sup> Waddington J. What do Representatives Think of the Practices of European Works Councils? Views from Six Countries // European Journal of Industrial Relations. 2003. Vol. 9. № 3. P. 321–322.

<sup>15</sup> URL: <http://www.opsi.gov.uk/si/si2004/20043426.htm>.