

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ СОВЕТЫ КАК ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ЕВРОПЕЙСКИХ ГОСУДАРСТВ



Евгения МОТИНА,

доцент кафедры гражданского процесса и трудового права
Белорусского государственного университета,
кандидат юридических наук, доцент

АННОТАЦИЯ

В статье анализируется проблема непрофсоюзного представительства интересов работников в отношениях социального партнерства. Проводится сравнительно-правовое исследование функционирования производственных советов в отдельных европейских государствах (преимущественно в Германии и Франции). Рассматриваются проблемы разграничения компетенции профсоюзов и производственных советов. Приводится новый законодательный опыт Российской Федерации в этой сфере. Делается вывод о возможности частичной имплементации модели производственных советов в систему трудовых отношений в Беларуси.

Основной формой представительства интересов работников в отношениях социального партнерства в Республике Беларусь являются профессиональные союзы. Вопрос об иных представительных органах работников в нашем государстве остается фактически нерешенным с момента принятия в 1999 году Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Ученые, представители органов государственной власти и профсоюзов занимают различные позиции относительно правового статуса иных представительных органов работников: от полного отрицания их правомочности в силу отсутствия правового регулирования на национальном уровне до признания такового на основании международных договоров Республики Беларусь.

Как указано в ч. 1 ст. 354 ТК, представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства. Однако правовой статус иных представительных органов работников в законодательстве Беларуси не установлен. Решение этой правовой проблемы предлагалось учеными [1], но не было воспринято на практике. Следствием существующей правовой неопределенности является практика отказа в регистрации коллективных договоров, заключенных от имени работников, другими органами (например, советом трудового коллектива), а не профсоюзами. Полагаем, что отсутствие специального нормативного правового акта не должно влечь ограничение прав работников, не входящих в профсоюз, на представительство своих интересов, в том числе и при заключении коллективного договора. Характерно, что в действующем постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 1992 г. №470 «Об утверждении устава Белорусского института дизайна» предусмотрено право общего собрания трудового коллектива заключать коллективный трудовой договор с администрацией Института либо уполномочить профсоюзный комитет подписать его от имени трудового коллектива (п. 23).

Согласно ч. 3 ст. 8 ТК правила международных договоров Республики Беларусь или конвенций МОТ, участницей которых является Республика Беларусь, применяются непосредственно в случаях, когда те

или иные отношения не урегулированы законодательством о труде. Поэтому вопрос о представительном органе работников при отсутствии профсоюза, по нашему мнению, должен решаться на основании конвенций МОТ, ратифицированных Республикой Беларусь (в частности, Конвенции МОТ №87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» 1948 г., Конвенции МОТ №98 «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров» 1949 г., Конвенции МОТ №154 «О коллективных переговорах» 1981 г., Рекомендация МОТ №163 «О коллективных переговорах» 1981 г.) [2, с. 447]. В противном случае, как неоднократно указывалось в научной литературе, имеет место нарушение прав работников на свободу объединений [3, с. 196].

Несмотря на фактическое отсутствие таких представительных органов работников в Беларуси, интерес к их созданию и функционированию получил новое наполнение в связи с принятием в Российской Федерации Федерального закона от 7 мая 2013 года «О внесении изменения в статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации», предоставляющего работодателям право создавать производственные советы. Настоящий закон вступил в силу 19 мая 2013 года [4]. Согласно указанным изменениям производственный совет – это консультативный орган, образованный работодателем на добровольной основе из числа работников, имеющих, как правило, значительные достижения в труде. Данный орган создается для подготовки предложений работодателю по совершенствованию организационной структуры производства, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. При этом работодатель обязан информировать совет о результатах рассмотрения поступивших предложений и результатах их реализации. В законе также закреплено, что в полномочия производственного совета не могут входить вопросы, относящиеся на основании федеральных законов к исключительной компетенции органов управления организации, вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, отнесенные к компетенции профсоюзов, их первичных профсоюзных организаций, а также иных пред-

ставителей работников. Полномочия и состав производственного совета устанавливаются локальным нормативным актом работодателя. Согласно указанным изменениям формирование производственного совета производится работодателем. Такая модель, на наш взгляд, не может рассматриваться как орган представительства работников. Данное законодательное решение не согласуется с нормами ст. 2 Конвенции МОТ №98 «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.). Согласно указанной статье организации работников и работодателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими. В частности, действия, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций работников под господством работодателей или организаций работодателей или поддерживать организации работников путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль работодателей или организаций работодателей, рассматриваются как вмешательство в смысле настоящей статьи.

Принятию указанного нормативного правового акта в РФ предшествовало общественное обсуждение такой формы участия в социальном партнерстве, как производственные советы. Например, 14 сентября 2012 года состоялась международная конференция, организованная Высшей школой экономики, Центром социально-трудовых прав и Фондом Фридриха Эберта (Германия) по теме: «Участие работников в управлении производством. Роль профсоюзов и производственных советов в регулировании трудовых отношений». В Республике Беларусь аналогичные вопросы получили освещение 27 июня 2013 года в рамках работы Круглого стола «Представительство интересов работников в Германии и Франции», проведенного профессором Университета Париж-Запад – Нантер-Дэфанс Отмаром Зойлем. Данный Круглый стол был организован юридическим факультетом БГУ в рамках работы III Международного летнего университета (семинара) [5].

Поскольку фактически имеется пробел в правовом регулировании отношений непрофсоюзного представительства интересов работников в Республике Беларусь, то несомненный интерес должен представлять опыт регулирования такой формы за рубежом.

Производственные советы во многих государствах действуют параллельно с профсоюзами. Очевидно, что существуют значительные отличия по структуре такого представительства в различных странах. Можно выделить два основных подхода в правовом регулировании представительства работников в европейских государствах. Так, в четырех государствах Европейского Союза: Австрия, Германия, Люксембург, Нидерланды – основной формой представительства интересов работников являются производственные советы, избираемые всеми работниками предприятия. При этом законодательством не предусматриваются какие-либо дополнительные условия для представительства на уровне профсоюзов. В 11 государствах Европы (Бельгия, Чехия, Франция, Греция, Венгрия, Норвегия, Польша, Португалия, Словакия, Словения, Испания) закон, или как в случае Норвегии – Генеральное соглашение, предусматривает двойствен-

ную структуру представительства работников на предприятии в одно и то же время: и профсоюз, и производственные советы [6]. В настоящей статье будут рассмотрены оба подхода преимущественно на примере Германии и Франции.

Существование таких форм взаимодействия работников и нанимателей обусловлено проблемой повышения эффективности производства и производительности труда на предприятии. Есть ряд исследований, подтверждающих, что реализация коллективных трудовых прав работников и экономический успех предприятий – это взаимосвязанные, а не противоположные явления. Они сочетаются и положительно влияют на результаты деятельности предприятия.

В настоящее время, несмотря на продолжающуюся рецессию, ведущей экономикой в Европе по-прежнему остается экономика ФРГ. Например, уровень безработицы остался на минимальном за двадцать лет уровне – 6,8%. При этом всего в Германии менее 3 млн безработных, а в целом по зоне евро – свыше 19 млн, или 12,2% трудоспособного населения [7]. По прогнозам Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Германия является единственной страной ЕС, где уровень безработицы снизится к концу 2014 года с 5,3% до 4,7%, тогда как в других государствах Европы безработица останется стабильной или даже увеличится [8]. Во Франции безработица растет значительными темпами (например, в мае 2013 г. был побит исторический рекорд с 1997 года: 3,225 млн людей в активном поиске работы, записанных в Центре занятости, и 5,348 млн безработных всех категорий, что составляло, в свою очередь, приблизительно 20% трудоспособного населения страны) [9].

Возможно, в связи устойчивостью немецкой экономики и с тем, что именно Германия имеет наиболее развитые традиции создания производственных советов в Европе, многими государствами была воспринята как раз немецкая модель непрофсоюзного представительства. Поэтому укажем ее ключевые положения как отдельно, так и в сравнении с французской моделью.

Правовое положение производственных советов определено в немецком законе 1952 года «О предприятиях» (the Works Constitution Act), последние изменения в который вносились в 2001 году [10]. Производственный совет – особый представительский орган работников предприятия, избирающийся сроком на четыре года и имеющий отличные от профсоюзов полномочия. Такой орган может быть учрежден на предприятии, численность работников которого составляет как минимум пять человек.

Существует зависимость количества членов производственного совета от количества работников предприятия (см. таблицу 1).

В 2001 году в законе было закреплено новое требование о представительстве работников в производственном совете по признаку пола пропорционально отношению количества работников того пола, который представлен в меньшинстве на рабочих местах, но не менее одного человека [10].

Производственный совет избирается на собрании трудового коллектива. Председатель производственного совета, играющий ключевую роль, также избирается из числа его членов. Согласно указанному закону, «собрание может происходить в рабочее или

Таблица 1

Количество работников	Количество членов производственного совета
5-20	1
21-50	3
51-100	5
101-200	7
201-400	9
401-700	11
701-1 000	13
1 001-1 500	15
1 501-5 000	Плюс 2 на каждые 500 работников
5 001-7 000	Плюс 2 на каждую дополнительную тысячу работников
7 001-9 000	35
9 001 и выше	Плюс 2 на каждые три тысячи работников

Таблица 2

Количество работников	Количество членов производственного совета
5-74	3
75-99	4
100-399	5
400-749	6
750-999	7
1 000-5 000	Плюс 1 на каждую 1 000 работников
5 001-9 999	Плюс 1 на каждые 2 500 работников
Более 10 000	15

нерабочее время, на территории предприятия или вне ее, например, в помещении профсоюза. Собрание может происходить по инициативе профсоюза или трех любых работников организации. На собрании избирается правление из трех лиц, которое организует выборы в производственный совет. Правление организует тайные выборы в производственный совет, в ходе подготовки к которым кандидаты формулируют и защищают свои программы» [11].

Интересно отметить, что в некоторых государствах, которые восприняли немецкую модель организации производственных советов (например, в Словении), положительное решение вопроса о создании производственного совета связано с согласием профсоюза на это. По мнению профессора трудового, гражданского и экономического права Университета Бремена В.Дойблера, «такие выборы могут поставить создание производственного совета в зависимость от позиции профсоюза, что не является плодотворным» [11].

В дальнейшем профсоюзы также активно влияют на деятельность производственного совета, поскольку участвуют в разработке совместной политики. На предприятиях действуют доверенные лица профсоюзов, которые принимают участие в выборах в совет, являясь активными членами производственных советов.

Члены правления и инициаторы создания производственного совета пользуются защитой от увольнения и иных форм давления со стороны нанимателя: их можно уволить по очень серьезным причи-

нам за нарушение трудовой дисциплины (gross misconduct) с предварительного согласия производственного совета или трудового суда.

Члены производственного совета могут осуществлять работу в рабочее время, не теряя в заработной плате. Таким образом, создается первое необходимое условие для эффективной работы производственного совета. Второй предпосылкой является материальное обеспечение деятельности производственного совета со стороны нанимателя (офис, Интернет, специализированная литература о работе производственных советов, оплата командировок, предоставление технического персонала). Третьей гарантией деятельности производственного совета является обязанность нанимателя предоставлять информацию по всем производственным вопросам [11].

Производственные советы не могут действовать в интересах политических партий или представлять интересы высшего менеджмента предприятия. Для представления интересов последних в Германии предусмотрено следующее правило. В случае если количество управляющих предприятием составляет 10 и более человек, то они могут избрать собственный орган для представления своих интересов. В его состав могут входить от одного до семи человек в зависимости от количества управляющих [10].

Основное предназначение производственных советов – обеспечивать принятие важных решений, которые не могут быть утверждены нанимателем единолично. К таким вопросам, в частности, относятся определение внутреннего распорядка предприятия, привлечение к дисциплинарной ответственности, допустимость сверхурочной работы, возможность повышения квалификации и переобучения на производстве, допустимость использования видеокamer для контроля за работниками, форма заработной платы, определение правил пользования столовой, спортзалами [10]. По некоторым видам таких вопросов производственный совет может заключать самостоятельные письменные соглашения с нанимателем.

Производственный совет принимает решения только в рамках, определенных тарифными соглашениями [11], поскольку, согласно закону, он не вовлечен в процесс коллективных переговоров по вопросам размера заработной платы и рабочего времени. Последнее – прерогатива профсоюзов. Также, в отличие от профсоюза, совет не имеет права инициировать забастовку, не может применять меры, которые оказывают негативное влияние на производственные процессы.

Производственные советы не имеют права ведения коллективных переговоров по заключению тарифных соглашений [6]. Однако они вправе заключать соглашения по отдельным положениям, не затронутым в тарифных соглашениях (например, таких как срок действия тарифных соглашений на конкретном предприятии). Данные полномочия повышают гибкость правового регулирования на локальном уровне. Поэтому тарифные соглашения, как правило, содержат значительное количество так называемых «открытых положений» (opening clauses), которые позволяют сторонам учитывать конкретные обстоятельства на предприятии. Например, такие открытые положения использовались в 29% тарифных соглашений в Западной Германии в 2005 году. При этом на практике стороны дополняли такие нормы только в половине случаев [10]. Именно на-

личие открытых положений усиливает влияние производственных советов на конкретное содержание коллективных договоров, в том числе и по вопросам, входящим в компетенцию профсоюзов.

Права производственных советов, соответственно, делятся на две группы: совещательные и так называемые «права производственной демократии» (co-determination rights) [10], когда наниматель не может принять решение вопреки воле производственного совета. Именно наличие последней группы прав делает производственный совет реально действующей фигурой в социальном диалоге.

Однако было бы ошибочным рассматривать производственный совет как орган, представляющий исключительно интересы работников. Правовое обоснование его работы – это действовать совместно с нанимателем в духе взаимного доверия в интересах благополучия работников и нанимателя. Именно по этой причине профсоюзы имеют иное предназначение.

На практике в 2011 году только 10% предприятий Германии имели производственные советы. Однако они охватывали 45% работников в Западной и 38% работников в Восточной Германии [10].

Безусловно, производственные советы не являются органами профсоюзов. При этом последние имеют большое влияние на деятельность производственных советов. Интересно отметить, что в некоторых случаях подавляющее количество (свыше 77%) членов производственного совета являются членами профсоюза [10]. Члены производственных советов принимают участие в обучении, организуемом профсоюзами.

Известно, что вопрос взаимодействия между производственным советом, нанимателем и профсоюзом является одним из наиболее сложных. Так, производственные советы часто критикуются за то, что они в большей мере проявляют заинтересованность в экономическом развитии предприятия. Поэтому они мало поддерживаются профсоюзами [11]. В Германии после Второй мировой войны профсоюзы возражали против создания производственных советов, опасаясь, что это приведет к ослаблению позиций профсоюзов. Аналогичные опасения высказываются и российскими профсоюзами (возможно, в силу того что формироваться данный орган будет работодателем) [12]. Как показал немецкий опыт, каждый из этих субъектов, представляющих интересы работников, имеет автономные функции и дополняет друг друга [11]. Создание такой системы привело к тому, что на предприятиях Германии низкое число трудовых споров и высокая производительность труда.

Обратим внимание, что не во всех государствах, воспринявших немецкую модель (Великобритания, некоторые государства Восточной Европы), есть положительный опыт деятельности производственных советов. Главной причиной этого является отсутствие четкого разграничения компетенции между производственными советами и профсоюзами, конкуренция с последними. Производственные советы оказались эффективны лишь там, где есть реальный социальный диалог. Поэтому, по мнению немецких специалистов, к числу необходимых условий успешного функционирования производственных советов относятся четкое разграничение полномочий профсоюзов и производственных советов, по-

литическая автономия, механизм образования и повышения квалификации членов профсоюза и производственных советов, независимая система разрешения споров [11]. Важно подчеркнуть, что производственные советы в Германии призваны дополнять другое традиционное представительство работников в отношениях социального партнерства (профсоюз), а не противостоять ему.

Во Франции, где представлена вторая модель правового регулирования, существует сложная система представительства работников на предприятии. Обе формы представительства – профсоюзы и производственный совет – избираются трудовым коллективом. Однако в случае если на предприятии есть профсоюз, именно он играет ключевую роль в социальном диалоге, обладая наиболее значимыми правами. Одновременно на предприятии может действовать как профсоюз, так и производственный совет. Члены профсоюза могут входить в состав производственного совета. На предприятиях с численностью меньше 200 человек наниматель может принять решение об объединении профсоюза и производственного совета в один представительный орган работников [13].

Также обратим внимание, что французская система профсоюзного движения допускает существование нескольких профсоюзов на одном предприятии. Однако изменения, внесенные в законодательство в 2008 году, предусматривают следующее. Для того чтобы выступать от имени работников предприятия, профсоюз должен включать в себя не менее 10% от численности всех работников предприятия.

Важно отметить, что если на предприятии работает более 50 человек, то представительные профсоюзы имеют право номинировать так называемых профсоюзных делегатов (а union delegate), обладающих важными правами. Такие лица (каждый в отдельности) также должны получить поддержку не менее 10% работников предприятия. На предприятиях с численностью свыше 1000 работников нанимателю предоставлено право решать, будут профсоюзные делегаты объединены в производственный совет или нет.

Согласно французскому законодательству производственные советы должны быть учреждены на любом предприятии с численностью как минимум 50 человек. При этом численность производственного совета также зависит от количества работающих (см. таблицу 2).

Во Франции, в отличие от Германии, производственный совет – это совместный орган. Возглавляется он представителем нанимателя, а функции секретаря выполняет представитель работников, выбираемый на первом заседании совета. На крупных предприятиях также могут быть учреждены подкомитеты производственного совета (например, по вопросам обучения и переподготовки, обеспечения жильем, по экономическим вопросам). Заседает производственный совет не реже одного раза в месяц.

В редких случаях при отсутствии профсоюза производственные советы могут инициировать коллективные переговоры по заключению коллективного договора. Основные же права производственного совета – это и информационные и совещательные права в сфере социальной и финансовой политики предприятия. К первым, в частности, относятся пре-

доставление информации о количестве и типологии работающих, причинах привлечения временных работников, прогнозирование занятости, соотношение между работниками мужского и женского пола, обучение, переобучение и необходимость внесения изменений в коллективный договор. Финансовая информация, предоставляемая производственным советам, включает вопросы прибыли, уровня производства, инвестиций, государственной поддержки, планов по реорганизации производства и ряд других.

Советательные права производственных советов значительно ограничены. Наниматель обязан проконсультироваться с производственным советом в тех случаях, когда планируемые им меры могут иметь существенное значение для работников. Например, изменение структуры и количества работающих на предприятии, рабочее время, условия труда, включая обучение и переобучение, охрана труда. Цель таких консультаций – предоставление работникам права выразить свое мнение по соответствующим вопросам. Как правило, производственный совет направляет нанимателю свои предложения в письменной форме. По оценке специалистов, несмотря на разработанность этой процедуры, она, по сути, формальна [13]. Наниматель не обязан принимать во внимание мнение работников. Исключением являлась ситуация, связанная с коллективными увольнениями и реструктуризацией. В этом случае производственный совет мог обратиться в суд с целью заблокировать решение нанимателя, доказывая, что соответствующие консультации не проводились. Как правило, это приводило к откладыванию реализации планов нанимателя. Однако законодательство, вступившее в силу в январе 2005 года, фактически лишило производственные советы этого правомочия.

Таким образом, во Франции производственные советы не играют значительной роли в отношениях социального партнерства, их функции в чистом виде не могут быть названы представительскими. Они лишены так называемых прав производственной демократии. Это объединенный орган, создаваемый преимущественно для координации позиций нанимателя и работников по социальным аспектам труда последних. Представляется, что такая модель не подходит для белорусской правовой и социальной действительности.

В заключение считаем важным обратить внимание на необходимость реализации положений ч. 1 ст. 354 ТК и допустить возможность иного, непрофсоюзного, представительства интересов работников в отношениях социального партнерства в Республике Беларусь. Очевидно, что успешное функционирование рынка труда зависит не только от государственной воли и бизнес-решений, но и от того, как организован социальный диалог. Поэтому важно гарантировать право вести такой диалог и на предприятиях, где нет или не может быть профсоюза (в силу ограничений, установленных Декретом Прези-

дента Республики Беларусь №2 от 26 января 1999 г. «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений»). Выполнить такую задачу мог бы производственный совет. Таким образом, модель производственных советов могла бы быть имплементирована в систему трудовых отношений в Беларуси, как минимум, в этом случае. С учетом многолетнего успешного опыта функционирования производственных советов в Германии полагаем, что отдельные правовые конструкции данных советов в Беларуси могут быть восприняты белорусским законодателем.

1. Островский, Л.Я. Представительство работников при заключении коллективного договора / Л.Я.Островский // Юрист. – 2005. - №1. – С. 86-87.
2. Курс трудового права. Общая часть: учеб. пособие / А.А.Войтик [и др.]; под общ. ред. О.С.Курылевой и К.Л.Томашевского. – Минск: Тесей, 2010. – 602 с.
3. Козик, А.Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): монография / А.Л.Козик, К.Л.Томашевский, Е.А.Волк. – Минск: Амаффея, 2012. – 244 с.
4. Работодатели получили право создавать производственные советы // Гарант. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://www.garant.ru/news/471607/>. – Дата доступа: 27.06.2013.
5. III Международный летний университет (семинар) [Электронный ресурс] / Юридический факультет БГУ. – Режим доступа: <http://www.law.bsu.by/content/6952>. – Дата доступа: 27.06.2013.
6. Fulton, L. Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI (2013). / L. Fulton // [Electronic resource] / – Mode of access: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>. – Date of access: 04.07.2013.
7. Германия: безработица падает [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://ru.euronews.com/2013/06/27/german-joblessness-falls-nearly-one-million-unfilled-vacancies/>. – Дата доступа: 27.06.2013.
8. Число безработных во Франции выросло 24-й месяц подряд [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://ru.euronews.com/2013/05/30/chronic-job-crisis-worsens-in-france/>. – Дата доступа: 30.06.2013.
9. ОЭСР: безработица в странах организации останется высокой до конца 2014 года [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://ru.euronews.com/2013/07/16/oecd-frets-about-growing-youth-unemployment/>. – Дата доступа: 17.07.2013.
10. Worker-participation.eu: The gateway to information on worker participation issues in Europe / National Industrial Relations / Countries / Germany // [Electronic resource]. – 2013.? Mode of access: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany/Workplace-Representation>. – Date of access: 08.07.2013.
11. Герасимова, Е. Нужны ли в России производственные советы? / Е.Герасимова // [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2218>. – Дата доступа: 27.06.2013.
12. Производственные советы. Старый враг под новым именем. // [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://mpira.info/news/russia/1234-Proizvodstvennie-soveti-starii-vrag-pod-novim-imenem>. – Дата доступа: 15.05.2013.
13. Worker-participation.eu: The gateway to information on worker participation issues in Europe / National Industrial Relations / Countries / France // [Electronic resource]. – 2013.? Mode of access: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation>. – Date of access: 08.07.2013.

ANNOTATION

Поступила в редакцию 05.08.2013

There is an analysis of the labour law issue of representation for employees by works councils. The comparative labour law investigation of works councils functioning in different European states (mainly in Germany and France) is reviewed. Under consideration there are complicated problems of distribution of powers between trade unions and works councils. New legislative experience of Russian Federation in this sphere is given. It is drawn a conclusion that it is partly possible to implement the model of works councils in Belarusian labour relations system.