

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПРАВОВЫХ
ИССЛЕДОВАНИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УДК 349.22(476)(043.3)

ШИЛОВ
Виталий Петрович

**ПРАВО РАБОТНИКА НА УЧАСТИЕ
В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

по специальности
12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

Минск, 2021

Научная работа выполнена в учреждении образования «Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины».

Научный руководитель	Томашевский Кирилл Леонидович, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин УО «Международный университет «МИТСО»
Официальные оппоненты:	Князев Станислав Никифорович, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой государственного управления УО «Академия управления при Президенте Республики Беларусь» Греченков Аркадий Анатольевич, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданского и трудового права УО «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь»
Оппонирующая организация	УО «Белорусский государственный экономический университет»

Защита состоится 27 апреля 2021 г. в 14 час. 30 мин. на заседании совета по защите диссертаций К 07.02.01 при Национальном центре законодательства и правовых исследований Республики Беларусь по адресу: 220050, г. Минск, ул. Берсона, 1а, 3-й этаж, ауд. 339 (диссертационный зал),
E-mail: center@pmrb.gov.by, тел. 200 12 25.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке государственного учреждения «Президентская библиотека Республики Беларусь».

Автореферат разослан «26» марта 2021 года.

Ученый секретарь
совета по защите диссертаций
кандидат юридических наук, доцент

О.Г. Станкевич

ВВЕДЕНИЕ

Право работника на участие в управлении организацией провозглашено как в международно-правовых актах, так и в национальном законодательстве (в части 8 статьи 13 Конституции Республики Беларусь и в пункте 4 статьи 11 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси)). Однако сегодня данные нормы носят скорее декларативный характер, так как не имеют законодательно урегулированных путей реализации работником своего права.

Дальнейшее развитие в Республике Беларусь института участия работников в управлении организацией позволит не только уменьшить число возникающих трудовых конфликтов, но и оптимизировать взаимоотношения между работниками и нанимателем, что не замедлит положительно отразиться на конечных результатах финансово-экономической деятельности организации. Приобщая работников, напрямую либо через представительные органы, к принятию определенных управленческих решений, наниматели могут рассчитывать на повышение таких своих экономических показателей, как объем и качество выпускаемой продукции, производительность труда, рациональное использование рабочего времени и рабочей силы и др. Таким образом, участие работников либо их представителей, в принятии управленческих решений снижает до минимума возможность возникновения трудового спора и обеспечивает социальную стабильность коллектива, что будет являться залогом эффективной работы организации. Совершенствование взаимоотношений нанимателя и работников в Республике Беларусь невозможно без дальнейшего поступательного развития норм законодательства о труде в части расширения форм участия работника в управлении организацией.

Вышеизложенное обуславливает необходимость проведения диссертационного исследования, позволяющего внести научно обоснованные предложения по совершенствованию законодательства Беларуси в области правового регулирования взаимоотношений нанимателя и работника при реализации последним своего права на участие в управлении организацией, законодательного определения правового статуса иного представительного органа работников.

Диссертация является первой в Республике Беларусь работой по комплексному изучению проблем реализации работником своего права на участие в управлении организацией. Если вопросы социального партнерства периодически находят отражение в работах белорусских юристов-ученых, то изучение вопросов производственной демократии и анализ ТК Беларуси в части выработки предложений по внесению изменений и дополнений в действующее законодательство о труде с целью предоставления работнику возможностей для реализации права на участие в управлении организацией проводится впервые.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Связь работы с научными программами (проектами), темами.

Тема диссертационного исследования имеет непосредственную связь с Приоритетными направлениями научных исследований Республики Беларусь на 2016–2020 годы, утвержденными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12 марта 2015 года № 190, такими как «Общество и экономика» (п. 11), поскольку ориентировано на обеспечение более полного законодательного урегулирования форм реализации права работника на участие в управлении организацией, что ведет к социальной стабильности в обществе и снижает угрозу возникновения социальных (в том числе трудовых) конфликтов.

Цель и задачи исследования.

Цель работы – на основе комплексного исследования теоретическое обоснование механизмов правового регулирования различных форм участия работника в управлении организацией и разработка практических предложений и рекомендаций по совершенствованию законодательства о труде Республики Беларусь для обеспечения реализации работником своего права на участие в управлении организацией.

Для достижения цели потребовалось решение следующих задач:

- раскрыть сущность понятий «участие работника в управлении организацией» и «иной представительный орган работников» и обосновать их доктринальные определения;
- сформировать перечень основных форм участия работников в управлении организацией;
- изучить опыт производственной демократии в части участия работника в управлении организацией и обосновать необходимость расширения возможностей профсоюзов и обязанностей нанимателей в сфере защиты прав и интересов работников;
- рассмотреть коллективно-договорное и локальное нормотворчество в сфере труда как форму участия работника в управлении организацией;
- обосновать предложения в части законодательного урегулирования общего порядка разработки и принятия локальных правовых актов в организации с участием профсоюза либо иного представительного органа работников;
- обосновать предложения по совершенствованию действующего законодательства о труде в части реализации права работника на участие в управлении организацией, защите своих трудовых прав и охране труда.

Объектом исследования являются общественные отношения, связанные с трудовыми, возникающие между нанимателем и работниками (их представителями), в части реализации права работника на участие в управлении организацией.

Предметом исследования является совокупность норм трудового права, закрепляемых в законодательстве о труде Республики Беларусь и зарубежных стран, регулирующих общественные отношения, связанные с реализацией права работника на участие в управлении организацией, а также концепции, идеи и взгляды ученых в данной области знаний, статистические данные и правоприменительная практика.

Научная новизна исследования состоит в том, что теоретические и практические вопросы реализации права работника на участие в управлении организацией впервые стали предметом диссертационного исследования в Республике Беларусь. В 1991 году белорусский ученый-юрист А.А. Войтик затрагивал схожие вопросы, но предметом его диссертационного исследования были взаимоотношения работника и нанимателя в области управления трудом.

На основе сравнительного исследования опыта зарубежных стран (как ряда государств-членов СНГ, так и государств ближнего и дальнего зарубежья), анализа современной национальной правоприменительной практики соискателем обосновано расширение форм участия работника в управлении организацией, а также полномочий иных представительных органов работников (помимо профессиональных союзов).

Предлагаемые изменения в белорусское законодательство о труде позволят работнику расширить свои возможности как в защите своих трудовых прав, так и в реализации конституционного права на участие в управлении организацией. Данные предложения также будут способствовать более полной имплементации норм международно-правовых актов о труде (конвенций и рекомендаций МОТ и др.) в законодательство Республики Беларусь по вопросам взаимоотношений нанимателя и работника в области участия в управлении организацией.

Положения, выносимые на защиту:

1. На основе комплексного анализа теоретических взглядов отечественных и зарубежных ученых, сравнительного исследования норм законодательства о труде и правоприменительной практики выработан новый научный подход к правовой сущности института «участие работников в управлении организацией».

1.1. С учетом современных взглядов в науке трудового права к понятию «участие работников в управлении организацией», тенденций развития трудовых и связанных с ними отношений сформулировано следующее доктринальное определение: *участие работника в управлении организацией* – это добровольное участие работника в управленческом процессе на любом его этапе и в любой форме.

1.2. Предложены *формы участия работников в управлении организацией:*

- участие в комиссиях, создаваемых в рамках организации, в том числе и при процедуре экономической несостоятельности (банкротства);
- участие в коллективных переговорах и обсуждении проекта коллективного договора;
- участие в обеспечении охраны труда и защите трудовых прав;
- разработка предложений по совершенствованию деятельности организации;
- участие в органах управления организацией;
- участие в согласовании локальных правовых актов и решении отдельных вопросов, вытекающих из трудовых и связанных с ними отношений;
- иные формы, определяемые законодательством, коллективным договором, соглашением, локальными правовыми актами.

1.3. Обоснована целесообразность легального закрепления определения термина «участие работника в управлении организацией», а также форм такого участия в отдельной статье ТК Беларуси 11¹ «Участие работника в управлении организацией», что будет способствовать развитию концепции производственной демократии как в теории трудового права, так и в правоприменительной практике.

2. Научно обоснована необходимость перехода к модели «смешанного» представительства участия работников в управлении организацией путем законодательного закрепления определения, правового статуса, полномочий и условий создания в организации *иного представительного органа работников*.

Для развития правового регулирования иного представительного органа работников предлагается ТК Беларуси дополнить статьей 354¹ «Иные представительные органы работников»:

«Иной представительный орган работников – уполномоченный орган (представитель), избираемый на общем собрании (конференции) из числа работников при отсутствии в организации профсоюза или наличии такого профсоюза, но охватывающего менее половины численности работников.

Профсоюз организации имеет право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников.

При наличии в организации одновременно профсоюза и иного представительного органа работников функции по защите прав и представлению интересов работников организации подлежат разграничению в соответствии с действующим законодательством.

При отсутствии в организации профсоюза на иной представительный орган работников могут быть возложены функции по участию от имени работников в коллективных переговорах, заключению, изменению, дополнению коллективного договора и последующему контролю за его исполнением в соответствии со статьями 356 – 376 настоящего Кодекса».

Предложенный концептуальный подход в отношении правовой природы иного представительного органа работников, а также его законодательное закрепление позволит усилить гарантии прав работников по отстаиванию своих интересов в рамках организации, в том числе при отсутствии в ней профсоюза, а также реализации международных трудовых стандартов в части свободы выбора работниками своих представителей.

3. Теоретически обоснована идея расширения прав работников через профсоюз либо иной представительный орган работников участвовать в мероприятиях по защите их трудовых и социально-экономических прав путем закрепления в статье 47 ТК Беларуси дополнительного основания прекращения трудового договора: *«по требованию профсоюза либо иного представительного органа работников, выдвинутому в связи с систематическими (более двух раз в течение года) нарушениями руководителем организации прав работников или их представителей, установленных действующим законодательством»*.

Такое изменение станет дополнительным способом защиты работниками своих трудовых прав, а также гарантией от систематического нарушения условий заключенного трудового или коллективного договора со стороны нанимателя.

4. Обоснована необходимость расширения обязанностей нанимателя с целью обеспечения гарантий работникам на участие в управлении организацией и защиту своих трудовых прав. Для этого предлагается внести следующие изменения и дополнения в статью 55 ТК Беларуси «Обязанности нанимателей при организации труда работников»:

- пункт 10 изложить в следующей редакции: *«своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними под роспись»*;

- дополнить пунктом 10¹ следующего содержания: *«предоставлять работнику (его представительному органу) возможность для ознакомления с локальными правовыми актами, действующими в организации, за исключением документов, содержащих коммерческую или иную охраняемую законодательством тайну»*;

- дополнить пунктом 13¹ следующего содержания: *«представлять по мотивированному требованию работников (их представительных органов) статистические данные о труде, по вопросам условий и охраны труда, а также информацию по вопросам социально-экономического развития организации»*;

- часть 2 изложить в следующей редакции: *«Наниматели осуществляют свои обязанности в соответствующих случаях по согласованию или с участием профсоюзов либо иного представительного органа работников, в том числе при*

принятии локальных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников».

5. Обоснована необходимость разграничения функций профсоюза и иных представительных органов работников, при их наличии в организации, в локальном нормотворчестве, с учетом их компетенции и направления деятельности.

5.1. Для правового урегулирования процедуры признания недействительным локального правового акта, принятого без согласования или учета мнения профсоюза либо иного представительного органа работников, предлагается внести следующие изменения:

– часть 2 статьи 7 ТК Беларуси «Источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений» изложить в следующей редакции: *«Локальные правовые акты, принятые без согласования с представительным органом работников либо без учета мнения представительного органа работников, если того требует действующее законодательство, а также акты, содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, признаются недействительными»;*

– часть 2 статьи 241 ТК Беларуси «Рассмотрение трудовых споров в суде» дополнить пунктом 9 следующего содержания: *«работника либо его представительного органа о недействительности локального правового акта, принятого в организации с нарушением действующего законодательства».*

5.2. Для закрепления права нанимателя на принятие локальных правовых актов и определения полномочий представительных органов работников при реализации данного права предлагается внести следующие изменения:

– статью 12 ТК Беларуси «Основные права нанимателей» дополнить пунктом 8 следующего содержания: *«принимать локальные правовые акты, а также приказы, распоряжения, постановления, обязательные для исполнения и соблюдения работниками. В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, локальный правовой акт принимается по согласованию или с учетом мнения профсоюза либо иного представительного органа работников».*

6. В целях устранения выявленных пробелов правового регулирования отношений по представительству работников во взаимоотношениях с нанимателями, где по тем или иным причинам не созданы первичные профсоюзные органы, научно обоснована идея расширения прав работников через иной представительный орган работников участвовать в мероприятиях по защите трудовых прав и охране труда.

6.1. Для системного урегулирования полномочий иного представительного органа работников в организации, наделенного функциями отсутствующего профсоюза, или в целях разграничения между ними полномочий по

представительству и защите прав работников предлагается внести в ТК Беларуси следующие изменения:

– в части 1 статьи 87, части 4 статьи 123, части 1 статьи 124, части 6 статьи 126, части 3 статьи 127, части 1 статьи 168, статье 195, части 1, 2 и 5 статьи 235, части 4 статьи 236, части 1 и 2 статьи 238 после слова «профсоюза» дополнить словами «либо иного представительного органа работников» в соответствующем числе и падеже.

6.2. Для закрепления права иного представительного органа работников участвовать в мероприятиях по охране труда внести изменения в Закон Республики Беларусь «Об охране труда», изложив часть 1 статьи 24 «Комиссия по охране труда» в следующей редакции: «По инициативе нанимателя и (или) по инициативе профсоюза *либо иного представительного органа работников* может создаваться комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители нанимателя и профсоюза *либо иного представительного органа работников*».

Личный вклад соискателя ученой степени. Диссертация является самостоятельным комплексным научным исследованием, отражающим видение диссертантом совершенствования механизма реализации права работника на участие в управлении организацией.

Апробация диссертации и информация об использовании ее результатов. Положения, выносимые на защиту, результаты исследования, докладывались на восьми международных, республиканских, межвузовских научных и научно-практических конференциях в г. Минске и г. Алматы: III Межвузовской студенческой научной конференции студентов и аспирантов (Минск, 19–20 апреля 2013 г.); II Международной научно-практической конференции (Минск, 1–2 ноября 2013 г.); IV Республиканской научной конференции студентов и молодых ученых (Минск, 16–17 апреля 2014 г.); III Международной научно-практической конференции (Минск, 23–24 октября 2015 г.); Международной конференции студентов и молодых ученых «ФАРАБИ ЭЛЕМИ» (Алматы, 11–13 апреля 2016 г.); VI Международной конференции студентов и молодых ученых (Минск, 28–29 апреля 2016 г.); VII Международной конференции студентов и молодых ученых (Минск, 27–28 апреля 2017 г.); IV Международной научно-практической конференции (Минск, 27–28 октября 2017 г.).

Комплексное исследование проблемы реализации права работника на участие в управлении организацией позволило сделать теоретические выводы и научно обосновать конкретные предложения по совершенствованию законодательства о труде и охране труда Республики Беларусь. Выводы и предложения автора приняты во внимание субъектами законотворческой деятельности для учета при последующем совершенствовании законодательства

о труде (Палатой представителей Национального собрания Республики Беларусь, Национальным центром законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь). Выводы и предложения, содержащиеся в ряде опубликованных по теме диссертационного исследования статьях и тезисах, внедрены в образовательный процесс Международного университета «МИТСО» по дисциплинам «Трудовое право» и «Актуальные проблемы трудового права».

Опубликование результатов диссертации. Результаты исследования, проведенного диссертантом, изложены в 13 публикациях, из них 4 статьи в научных изданиях, включенных в Перечень научных изданий Республики Беларусь для опубликования результатов диссертационных исследований (2,15 авторских листа), 1 статья в научно-практическом журнале, 8 публикаций в материалах конференций. Общий объем опубликованных работ составляет 3,7 авторского листа.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из перечня сокращений и условных обозначений, введения, общей характеристики работы, трех глав, состоящих из восьми разделов, заключения, библиографического списка и приложений. Общий объем работы составляет 156 страниц с учетом приложений и библиографического списка, содержащего 371 наименование, в том числе 13 публикаций соискателя.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Первая глава **«Теоретические и исторические аспекты вопросов реализации права работника на участие в управлении организацией»** состоит из трех разделов.

В *первом* разделе проводится обзор научных разработок по вопросам участия работника в управлении организацией, выявляются существующие правовые пробелы и вопросы, требующие своего разрешения в рамках действующего законодательства, обосновывается позиция автора о необходимости проведения научного исследования. Отмечается, что повышение активности проведения исследований и опубликования научных работ совпадают с изменением законодательства в социально-трудовой сфере и связаны с политической и экономической ситуацией в стране.

Во *втором* разделе, исходя из проведенного анализа, выделены исторические этапы и определены основания периодизации развития и становления трудового законодательства в части правового регулирования права работника на участие в управлении организацией на территории Республики Беларусь: первый этап – 1903 – 1907 гг. (характеризуется началом становления и развития системы выборных органов фабрично-заводского коллективного представительства в Российской империи); второй этап – 1917 – 1929 гг.

(характеризуется началом развития профсоюзного движения и последующего признания профсоюзов единственными представителями работников); третий этап – 1958 – 1970 гг. (характеризуется широким развитием форм привлечения работников к управлению производством); четвертый этап – 1970 – 1990 гг. (характеризуется широким распространением принципа производственной демократии, означавшим привлечение работников и их объединений к процессам управления организациями); пятый этап – 1990 г. – настоящее время (отличается отсутствием поступательного развития законодательства современной Беларуси в области участия работников в управлении организацией).

В *третьем* разделе изучаются теоретические подходы к понятию и формам права работника на управление организацией.

На сегодняшний день представление интересов работников при реализации ими права на участие в управлении организацией может осуществляться представителями работников, к которым законодатель относит профессиональные союзы и их объединения, иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства. Белорусское законодательство, по мнению автора, по вопросам взаимоотношения работника и нанимателя в области участия в управлении организацией имеет явный уклон в сторону социального партнерства, но не производственной демократии. Это хорошо видно на примере ТК Беларуси, в котором вопросам регулирования коллективных трудовых отношений посвящено 48 статей, а вопросам участия работника в управлении организацией лишь незначительные аспекты в статьях 11 и 55.

Автор отмечает, что право на участие в управлении организацией может быть как индивидуальным, так и коллективным. Индивидуальное право работника на участие в управлении организацией может реализовываться через обращение к нанимателю с предложениями по улучшению условий труда и быта работников, организации производства, повышению качества выпускаемой продукции и др. В случае, когда во взаимоотношения работника и нанимателя по участию в управлении организацией вступают представительные органы от лица своих членов, то есть трудового коллектива, то здесь, очевидно, речь должна идти о реализации коллективного права на участие в управлении организацией. К таким областям взаимоотношений можно отнести коллективно-договорное регулирование, согласование представительным органом локальных правовых актов (далее – ЛПА), включение представителя трудового коллектива в органы управления организации. Таким образом, работник сам может решать, как реализовывать право на участие в управлении организацией: индивидуально либо через вступление в члены представительного органа и делегирование ему права представлять свои интересы перед нанимателем.

В указанном разделе теоретически обосновывается необходимость введения в белорусское трудовое законодательство института «участия работника в управлении организацией», включая закрепление определения соответствующего термина и форм такого участия.

Вторая глава **«Институциональные вопросы участия работника в управлении организацией в Республике Беларусь и за рубежом»** включает два раздела.

В *первом* разделе выделены и проанализированы две основные формы рабочего представительства: совет трудового коллектива и производственный совет. Делается вывод, что действующее белорусское законодательство только в общей форме дает работнику возможность представлять свои интересы через профессиональные союзы или иные представительные органы (статья 354 ТК Беларуси), не регламентируя при этом процедуру создания, а также количественный и качественный состав так называемых «иных представительных органов». Автор теоретически обосновывает необходимость законодательного закрепления легального определения «иной представительный орган работников» в отдельной статье ТК Беларуси, а также правового статуса, полномочий и условий создания такого представительного органа в организации.

Второй раздел посвящен сравнительно-правовому анализу участия работника в различных комиссиях, создаваемых в рамках организации. Автор указывает, что следует различать комиссии, создаваемые в организации по инициативе нанимателя, и комиссии, создаваемые по инициативе профсоюза либо иного представительного органа работников, так как на практике цели и задачи таких комиссий разные. Комиссии, создаваемые по инициативе нанимателя, призваны решать вопросы производственного, экономического или технологического характера. Работа комиссий, создаваемых по инициативе профсоюза, направлена на обеспечение соблюдения прав и интересов работников.

В заключение раздела делается вывод, что действующее белорусское законодательство не позволяет работнику в полной мере реализовывать свое право на участие в различных комиссиях, создаваемых в организации, с целью защиты своих интересов и контроля за соблюдением нанимателем требований законодательства. Основная причина – необходимость наличия в организации представительного органа работников. На сегодняшний день – это профессиональный союз. Таким образом, при отсутствии в организации профсоюза снижаются возможности и иных представительных органов участвовать в защите трудовых прав работников. Для устранения вышеуказанного пробела автором предлагается внесение изменений в статью 235 ТК Беларуси и в статью 24 Закона «Об охране труда».

Третья глава «**Формы реализации права работников на участие в управлении организацией**» состоит из трех разделов.

В *первом* разделе исследуются возможности работников в реализации своего права на управление организацией посредством участия в коллективных переговорах и обсуждении коллективного договора. Автором отмечается, что в ТК Беларуси содержится более 100 статей, отсылающих решение социально-экономических отношений нанимателя и работников к коллективному договору. Целый ряд нормативных положений не может быть реализован в организации иначе, как через механизм коллективно-договорного регулирования.

По результатам проведенного анализа этапов проведения коллективных переговоров, заключения и регистрации коллективного договора автором отмечается несколько спорных вопросов белорусского трудового законодательства, в последующем требующих своего разрешения: не определены сроки проведения коллективных переговоров; не установлена ответственность за уклонение от проведения коллективных переговоров либо затягивание сроков таких переговоров; не урегулирована процедура подписания коллективного договора иными представительными органами работников в организации, где отсутствует профсоюз.

В заключение делается вывод, что, в условиях дальнейшего развития и демократизации взаимоотношений между нанимателем и работниками, роль коллективных договоров и соглашений в сфере регулирования трудовых и связанных с ними отношений будет только возрастать.

Во *втором* разделе анализируются возможности участия работников (их представителей) в согласовании с нанимателем ЛПА и решении отдельных вопросов, вытекающих из трудовых и связанных с ним отношений.

Автором отмечается, что действующая редакция пункта 10 статьи 55 ТК Беларуси не решает проблемы доступа работников либо их представительных органов к ЛПА, содержащим информацию как производственного, так и социально-экономического характера. Особенно в отсутствие в организации профессионального союза. Предлагается данную норму закрепить в ТК Беларуси, оставив способ ознакомления работника (его представительного органа) с содержанием ЛПА на выбор нанимателя, предусмотрев ограничения по доступу к документам, содержащим коммерческую или иную охраняемую законодательством тайну.

В работе обращается внимание на тот факт, что в действующем ТК Беларуси урегулировано несколько возможных вариантов причастности профсоюза к локальному нормотворчеству в организации: участие, согласование и совместное принятие, но при этом механизм такого участия не определен. Автором отмечается, что в белорусском трудовом законодательстве не регламентированы правовые последствия принятия ЛПА, если согласие

профсоюза не получено. В случае отсутствия в организации профсоюза или иного представительного органа работников, наниматель вправе самостоятельно принять ЛПА. Причем сделать это наниматель может в некоторых ситуациях без учета мнения работников, так как в действующем трудовом законодательстве имеются пробелы (например, правила внутреннего трудового распорядка не подлежат согласованию с работниками в случае отсутствия профсоюза, а график отпусков подлежит, если такое согласование предусмотрено коллективным договором (часть 1 статьи 168 ТК Беларуси)).

Обосновывается необходимость внесения дополнения в статью 12 ТК Беларуси «Основные права нанимателей» о праве нанимателя принимать ЛПА, отметив, что в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, ЛПА принимается по согласованию или с учетом мнения профсоюза либо иного представительного органа работников. Также предлагается внесение изменений в статью 7 ТК Беларуси, предусмотрев, что ЛПА, принятые без согласования или участия профсоюза либо иного представительного органа работников, если того требует законодательство, а также акты, содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, признаются недействительными. Обосновывается необходимость дополнения статьи 241 ТК Беларуси «Рассмотрение трудовых споров в суде» новой категорией дел, непосредственно подведомственных суду: о недействительности локального правового акта, принятого в организации с нарушением действующего законодательства. Это даст возможность работнику, профсоюзу либо иному представительному органу, после принятия несогласованного ЛПА, в установленном законодательством порядке поднять вопрос о признании его недействительным.

В *третьем* разделе рассматриваются вопросы участия работников (их представителей) в обеспечении охраны труда и защите трудовых прав.

Диссертант считает необходимым разделять права работника в области охраны труда и трудовые права работника, так как последние объединяют все сферы взаимоотношений работника и нанимателя, и обращает внимание на тот факт, что в ТК Беларуси отсутствует право работника на защиту «трудовых прав», хотя право на защиту «экономических и социальных прав» имеется (статья 11). В соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах» защита трудовых прав работников возложена на профсоюзы, однако в данном нормативном правовом акте речь идет только о работниках-членах профсоюза (статья 10). При наличии в ТК Беларуси общих отсылочных норм о государственном надзоре (статья 462) и общественном контроле (статья 463) за соблюдением законодательства о труде в белорусском трудовом законодательстве отсутствует такое понятие, как самозащита

трудовых прав работниками, хотя отдельные нормы, ее предусматривающие, все же встречаются (часть 2 статьи 223 ТК Беларуси).

Автором отмечается, что нарушение нанимателем трудовых прав работников влечет для него только административную ответственность. С целью расширения возможностей социального партнера – представителя работников в сфере защиты трудовых и иных социально-экономических прав предлагается внесение в статью 47 ТК Беларуси дополнительного основания расторжения трудового договора с руководителем организации.

В заключение диссертантом делается вывод, что закрепление в ТК Беларуси понятия и оснований «самозащиты трудовых прав работниками» и такого нового субъекта трудового права, как «иной представительный орган работников», поможет работникам повысить возможности обеспечения своих интересов и защите трудовых прав в рамках организации, особенно при отсутствии в ней профсоюза, в том числе и в силу малочисленности работников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные научные результаты диссертации

1. Проведенный комплексный анализ теоретических взглядов отечественных и зарубежных ученых и сравнительное исследование норм законодательства о труде позволили сделать вывод, что все существующие формы участия работников в управлении организацией отличаются «профсоюзной» направленностью. Таким образом, участие работников в управлении организацией, закрепленное в законодательстве Республики Беларусь, сводится к получению информации и представлению нанимателю рекомендаций, разработанных на основе проведенных обсуждений и консультаций (при всем этом не обязательных к исполнению нанимателем). Действующее белорусское законодательство, по мнению автора, в вопросах взаимоотношения работника и нанимателя в области участия в управлении организацией, имеет явный уклон в сторону социального партнерства, но не производственной демократии. Это хорошо видно на примере ТК Беларуси, в котором вопросам регулирования коллективных трудовых отношений посвящено 48 статей, а вопросам участия работника в управлении организацией лишь незначительные аспекты в статьях 11 и 55.

Сформулировано более точное определение социального партнерства как различных способов и форм взаимодействия работников (в лице профсоюза, объединений профсоюзов, иного представительного органа работников) и нанимателей (их объединений), а в отдельных случаях и органов государственного управления в социально-трудовой сфере. Установлен пробел в круге субъектов социального партнерства в его легальном определении в статье 352 ТК Беларуси, поскольку в нем упущены наниматели, которые не

охватываются объединениями нанимателей. Этот пробел требуется восполнить путем внесения дополнения в статью 352 ТК Беларуси и закрепления нанимателей в перечне субъектов социального партнерства.

Производственная демократия понимается автором как непосредственное, так и опосредованное (через представительный орган) участие работников в принятии определенных управленческих решений на уровне организации. Формы такого участия могут быть разные: от создания производственного совета или совета трудового коллектива, до вхождения в орган управления организации с правом совещательного голоса.

Участие работника (работников) в управлении организацией может проявляться как в рамках социального партнерства на локальном уровне, так и при осуществлении производственной демократии.

Сформулировано доктринальное определение «участие работника в управлении организацией» – это добровольное участие работника в управленческом процессе на любом его этапе и в любой форме.

Делается вывод, что наемный работник может участвовать в управлении только той организацией, с которой у него имеются отношения, закрепленные трудовым договором или контрактом, то есть его взаимоотношения с нанимателем регулируются в рамках трудового законодательства.

Отмечается, что этапы получения и анализа информации, выработки и принятия решений – это членство в комиссиях, создаваемых в организации, а также участие в обсуждении и принятии коллективного договора. Этапы постановки задач и организации их выполнения, контроля и оценки полученных данных – это участие в подготовке и согласовании локальных нормативных актов, разработка предложений по совершенствованию деятельности организации. Этапы внесения корректив в дальнейшую работу и распределения результатов труда – это участие в органах управления организации, как самостоятельно, так и через свой представительный орган.

Для внесения в ТК Беларуси предложена статья 11¹ «Участие работника в управлении организацией», в которой необходимо закрепить легальное определение понятия «участие работника в управлении организацией», а также основные формы такого участия [4, с. 27–28].

2. При изучении положительного и отрицательного опыта взаимодействия непрофсоюзных представительных органов работников с нанимателем, профсоюзами по вопросам участия в управлении как в СССР, так и в странах Западной Европы, автором сделан вывод, что при существующей в Республике Беларусь системе профсоюзного представительства, наиболее приемлемым вариантом будет переход к «смешанному» представительству участия в управлении [1, с. 101].

Действующее белорусское законодательство только в общей форме дает работнику возможность представлять свои интересы через профсоюзы или иные представительные органы (статья 354 ТК Беларуси), не регламентируя при этом процедуру создания, а также количественный и качественный состав так называемых «иных представительных органов» [1, с. 97; 8, с. 37; 11, с. 61].

Исходя из рассматриваемой проблемы и исследуя историко-практический опыт, диссертант отмечает, что наиболее приемлемыми вариантами реализации в Республике Беларусь права работника на участие в управлении организацией через непрофсоюзные представительные органы являются советы трудовых коллективов или производственные советы [1, с. 97].

Таким образом, оптимальным вариантом непрофсоюзного представительного органа для белорусской экономики будет являться производственный совет с правом голоса в органе управления организации и с четким разделением функций между таким советом и профсоюзом. Однако данная форма требует детальной законодательной регламентации прав и обязанностей как профсоюзов, так и иных представительных органов работников, разделения компетенции и взаимопонимания при осуществлении их совместной деятельности [1, с. 101; 10, с. 286].

Предлагается дополнить ТК Беларуси статьей 354¹ «Иные представительные органы работников», в которой закрепляются ключевые понятия, а также общие нормы, определяющие правовой статус и полномочия иного представительного органа работников. Четкое разграничение функций профсоюза и иного представительного органа работников позволит им осуществлять полноценное взаимодействие [4, с. 28].

3. Изучение форм участия работников (их представителей) в обеспечении охраны труда и защите своих трудовых прав позволило сделать вывод о том, что в Законе «Об охране труда» уделяется достаточное внимание защите прав работников в области охраны труда, что, несомненно, является его достоинством. Однако вопросы защиты трудовых прав и интересов работников, не являющихся членами профсоюзов, а также в рамках самозащиты трудовых права, по мнению автора, полно и системно в законодательстве не урегулированы.

Закрепление в ТК Беларуси норм, посвященных самозащите трудовых прав работниками (например, при задержке выплаты заработной платы), легализации и более полной регламентации правового статуса «иного представительного органа работников» (помимо профсоюзов) позволит усилить гарантии прав работников по отстаиванию своих интересов в рамках организации, особенно при отсутствии в ней профсоюза, в том числе и в силу малочисленности работников.

С целью расширения возможностей представительных органов работников в сфере защиты трудовых и социально-экономических прав предлагается предусмотреть в статье 47 ТК Беларуси дополнительное основание расторжения трудового договора с руководителем организации: «требование профсоюза либо иного представительного органа работников, выдвинутое в связи с систематическими (более двух раз) нарушениями руководителем организации прав работников или их представителей, установленных действующим законодательством» [4, с. 28].

4. В белорусском трудовом законодательстве отсутствует обязанность нанимателя предоставлять работнику возможность ознакомления с ЛПА, действующими в организации [3, с. 87]. Действующая редакция пункта 10 статьи 55 ТК Беларуси обязывает нанимателя «создавать условия для ознакомления работника с локальными правовыми актами, затрагивающими его права и обязанности». Однако такая формулировка не решает проблемы доступа работников либо их представительных органов к ЛПА, содержащим информацию как производственного, так и социально-экономического характера. Также отмечается, что, термин «создавать условия для ознакомления», закрепленный в ТК Беларуси является достаточно неопределенным. Обосновывается необходимость закрепления термина «предоставлять возможность для ознакомления», который вполне может обеспечить решение обозначенной задачи и при этом не создает правовой неопределенности. Делается вывод о необходимости дополнения данной нормой статьи 55 ТК Беларуси, оставив способ предоставления возможностей для ознакомления работника (его представительного органа) с содержанием ЛПА на усмотрение нанимателя, предусмотрев ограничения по доступу к документам, содержащим коммерческую или иную охраняемую законодательством тайну [4, с. 28].

5. Исходя из анализа возможностей участия работников (их представителей) в согласовании с профсоюзами ЛПА и решении отдельных вопросов, вытекающих из трудовых и связанных с ними отношений, делается вывод, что белорусское трудовое законодательство в области локального нормотворчества требует достаточно серьезной корректировки [3, с. 87]. Автор обращает внимание на тот факт, что учет нанимателем мнения иного представительного органа работников в ТК Беларуси не предусмотрен. Также не предусмотрен в белорусском законодательстве и механизм разработки и принятия ЛПА в случае отсутствия в организации как профсоюза, так и иного представительного органа работников [3, с. 83; 13, с. 171]. Как положительный момент отмечается закрепленное в трудовом законодательстве Российской Федерации понятие «представительный орган работников», что расширяет возможности работников в части вариантов представительства их интересов во

взаимоотношениях с нанимателем. В отличие от белорусского законодательства, где упор делается на профсоюзное представительство.

Внесение изменений и дополнений в статьях 7, 12 и 241 ТК Беларуси позволит урегулировать процесс принятия в организации ЛПА с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), а также правовых возможностей признания их недействительными в случае нарушения установленной процедуры принятия [4, с. 29].

6. ТК Беларуси предлагает безальтернативный вариант рабочего представительства – профсоюз. Однако присутствие в законодательстве о труде иного представительного органа работников предполагает наделение его полномочиями принимать участие в защите прав и интересов работников.

Для более системного урегулирования полномочий иного представительного органа работников в организации, наделенного функциями отсутствующего профсоюза, или в случае разграничения между ними полномочий по представительству и защите прав работников предлагается внесение в ТК Беларуси следующих изменений:

– в части 1 статьи 87, части 4 статьи 123, части 1 статьи 124, части 6 статьи 126, части 3 статьи 127, части 1 статьи 168, статье 195, части 1, 2 и 5 статьи 235, части 4 статьи 236, части 1 и 2 статьи 238, после слова «профсоюза», в соответствующем числе и падеже дополнить словами «либо иного представительного органа работников» [4, с. 29].

Проведенный правовой анализ законодательства по обеспечению деятельности комиссий, создаваемых в организации, позволил сделать вывод, что действующее белорусское законодательство не предоставляет работнику возможность в полной мере реализовывать свое право на участие в различных комиссиях, создаваемых в организации, с целью защиты своих трудовых прав и интересов, а также контроля за соблюдением нанимателем требований законодательства о труде. Основная причина – это необходимость наличия в организации представительного органа работников. На сегодняшний день – это исключительно профсоюз. Таким образом, при отсутствии в организации профсоюза снижаются возможности в защите трудовых прав работников. По мнению автора, назрела необходимость внесения изменений и дополнений в белорусское законодательство в целях расширения возможностей работников в сфере защиты своих прав и интересов. В частности, необходимо урегулировать:

– предоставление права инициативы на создание комиссий работникам при отсутствии в организации представительного органа работников;

– предоставление иным представительным органам работников права инициативы на создание комиссий в организации, в том числе и тех, в которых действующее законодательство предусматривает участие только представителей профсоюзов (комиссия по трудовым спорам, комиссия по охране труда и др.).

Для закрепления права иного представительного органа работников участвовать в мероприятиях по защите трудовых прав работников и охране труда предложено внесение изменений в статью 235 ТК Беларуси и статью 24 Закона «Об охране труда» [4, с. 29].

Рекомендации по практическому использованию результатов

В результате проведенного диссертационного исследования сформулированы конкретные предложения по совершенствованию трудового законодательства по вопросам реализации права работника на участие в управлении организацией и расширения непрофсоюзного представительства работников.

Научно обоснованные предложения сформулированы в форме проекта Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь» (приложение А к диссертации).

Практическая значимость результатов проведенного исследования определяется тем, что изложенные в работе выводы и рекомендации могут быть использованы при совершенствовании действующего трудового законодательства, в том числе при внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь и Закон Республики Беларусь «Об охране труда», что подтверждают полученные соискателем ответы из Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, Постоянной комиссии по труду и социальным вопросам Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь (приложения Б, В, Г к диссертации).

Выводы и предложения, содержащиеся в ряде опубликованных по теме диссертационной работы статьях и тезисах, внедрены в образовательный процесс в Международном университете «МИТСО» в процессе преподавания дисциплин «Трудовое право» и «Актуальные проблемы трудового права» (приложение Д к диссертации).

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ

Статьи в научных изданиях, включенных ВАК Республики Беларусь в перечень научных изданий для опубликования результатов диссертационных исследований:

1. Шилов, В. П. Непрофсоюзные представительные органы как форма участия работника в управлении организацией: историко-правовой опыт / В. П. Шилов // Изв. Гомел. гос. ун-та. – 2014. – № 5. – С. 97–102.

2. Шилов, В. П. Коллективно-договорной процесс как форма участия работника в управлении организацией / В. П. Шилов // Весн. Гродз. дзярж. ун-та. Сер. 4, Правазнаўства. – 2016. – № 2. – С. 77–83.

3. Шилов, В. П. Локальное нормотворчество – как один из способов реализации права работника на участие в управлении организацией / В. П. Шилов // Изв. Гомел. гос. ун-та. – 2018. – № 5. – С. 83–87.

4. Шилов, В. П. Перспективы совершенствования законодательства Республики Беларусь в области реализации права работника на участие в управлении организацией / В. П. Шилов // Труд. и соц. право. – 2019. – № 3. – С. 26–30.

Статьи в иных научных изданиях:

5. Шилов, В. П. Понятие и формы реализации права работника на участие в управлении организацией / В. П. Шилов // Труд. и соц. право. – 2013. – № 4. – С. 46–50.

Материалы конференций:

6. Шилов, В. П. Понятие и формы участия работников в управлении организацией: постановка проблемы / В. П. Шилов // Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Республике Беларусь : сб. материалов по итогам III Межвуз. студ. науч. конф. студентов и аспирантов, Минск, 19–20 апр. 2013 г. / редкол.: К. Л. Томашевский (гл. ред.), Е. А. Волк, К. С. Костевич. – Минск, 2013. – С. 77–79.

7. Шилов, В. П. Реализация права работника на участие в управлении организацией: некоторые вопросы / В. П. Шилов // Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права : сб. науч. тр. по итогам II междунар. науч.-практ. конф., 1–2 нояб. 2013 г. / редкол.: К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2013. – С. 73 – 75.

8. Шилов, В. П. К вопросу реализации права работника на участие в управлении организацией: совет трудового коллектива или производственный совет / В. П. Шилов // Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Республике Беларусь : сб. материалов IV Респ. науч. конф. студентов и мол. учен., 16–17 апр. 2014 г. / редкол.: К. Л. Томашевский (гл. ред.), Е. А. Волк, К. С. Костевич. – Минск, 2014. – С. 37–39.

9. Шилов, В. П. Участие в коллективно-договорном процессе – как одна из форм реализации права работника на участие в управлении организацией / В. П. Шилов // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества : сб. науч. тр. по итогам III междунар. науч.-практ. конф., 23–24 окт. 2015 г. / редкол.: К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2015. – С. 197–199.

10. Шилов, В. П. Проблемы участия работника в управлении на предприятиях Республики Беларусь / В. П. Шилов // III Международные Фарабиевские чтения : сб. материалов междунар. конф. студентов и мол. учен. «ФАРАБИ ЭЛЕМИ», Алматы, 11–13 апр. 2016 г. : в 2 т. / Казах. ун-т ; отв. ред.:

Д. Л. Байдельдинов, Е. Т. Нурмаганбет, А. А. Есекеева. – Алматы, 2016. – Т. 2. – С. 284–286.

11. Шилов, В. П. К вопросу необходимости создания на предприятии непрофсоюзного представительного органа работников / В. П. Шилов // Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Беларуси и за рубежом : сб. материалов VI междунар. конф. студентов и мол. учен., Минск, 28–29 апр. 2016 г. / редкол.: К. Л. Томашевский (гл. ред.), Е. А. Вовк, Е. М. Попок. – Минск, 2016. – С. 60–62.

12. Шилов, В. П. Социальное партнерство в организации при реализации мероприятий в области охраны труда / В. П. Шилов // Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Беларуси и за рубежом : сб. материалов VII междунар. конф. студентов и мол. учен., Минск, 27–28 апр. 2017 г. / редкол.: Е. А. Волк (гл. ред.), Е. М. Попок, К. Л. Томашевский. – Минск, 2017. – С. 24–26.

13. Шилов, В. П. Локальное нормотворчество – как один из способов участия работника в управлении организацией / В. П. Шилов // Становление и развитие трудового и социально-обеспечительного законодательства: история, современность, перспективы : сб. материалов IV междунар. науч.-практ. конф., Минск, 27–28 окт. 2017 г. / редкол.: К. Л. Томашевский (сост.) [и др.]. – Минск, 2017. – С. 170–172.

РЕЗЮМЕ

Шилов Виталий Петрович

Право работника на участие в управлении организацией

Ключевые слова: социальное партнерство, производственная демократия, иной представительный орган работников, участие работника в управлении организацией.

Цель работы: комплексное исследование механизмов правового регулирования различных форм участия работников в управлении организацией, научное обоснование теоретических положений и выводов, разработка практических предложений и рекомендаций по совершенствованию законодательства о труде Республики Беларусь для обеспечения реализации работниками права на участие в управлении организацией.

Методы исследования: диалектика, системный анализ, конкретно исторический, сравнительно-правовой, формально-юридический и др.

Полученные результаты и их новизна: работа является первым в Республике Беларусь комплексным исследованием теоретических и практических вопросов реализации права работника на участие в управлении организацией. Выявлена периодизация развития законодательства о труде в части регулирования права работника на участие в управлении организацией. Сформулировано доктринальное определение «участие работника в управлении организацией», а также обоснована необходимость закрепления понятия и форм такого участия в отдельной статье ТК Беларуси. С целью устранения пробела в правовом регулировании статуса и полномочий «иного представительного органа работников» разработана для внесения в ТК Беларуси новая статья «Иные представительные органы работников». Подготовленные предложения по совершенствованию законодательства Республики Беларусь обобщены в виде проекта закона.

Рекомендации по использованию: предложения и рекомендации могут быть использованы при совершенствовании трудового законодательства и законодательства об охране труда Республики Беларусь, подготовке постатейного практического комментария к ТК Беларуси.

Область применения: нормотворческая, практическая деятельность, учебный процесс.

РЭЗІЮМЭ

Шылаў Віталь Пятровіч

Права работніка на ўдзел у кіраванні арганізацыяй

Ключавыя словы: сацыяльнае партнёрства, вытворчая дэмакратыя, іншы прадстаўнічы орган работнікаў, удзел работніка ў кіраванні арганізацыяй.

Мэта працы: комплекснае даследаванне механізму прававога рэгулявання розных формаў удзелу работнікаў у кіраванні арганізацыяй, навуковае абгрунтаванне тэрэтычных палажэнняў і выснов, практычныя прапановы і рэкамендацыі па ўдасканаленні заканадаўства аб працы Рэспублікі Беларусь для забеспячэння рэалізацыі работнікамі права на ўдзел у кіраванні арганізацыяй.

Метады даследавання: дыялектыка, сістэмны аналіз, канкрэтна гістарычны, параўнальна-прававы, фармальна-юрыдычны і інш.

Атрыманыя вынікі і іх навізна: праца з'яўляецца першым у Рэспубліцы Беларусь комплексным даследаваннем тэрэтычных і практычных пытанняў рэалізацыі права работніка на ўдзел у кіраванні арганізацыяй. Выяўлена перыядызацыя развіцця заканадаўства аб працы ў частцы рэгулявання права работніка на ўдзел у кіраванні арганізацыяй. Сфармулявана дактрынальнае вызначэнне «удзел работніка ў кіраванні арганізацыяй», а таксама абгрунтавана неабходнасць замацавання паняццяў і формаў такога ўдзелу ў асобным артыкуле ТК Беларусі. З мэтай устаранення прабелу ў прававым рэгуляванні статусу і паўнамоцтваў «іншага прадстаўнічага органа работнікаў» распрацаваны для ўнясення ў ТК Беларусі новы артыкул «Іншыя прадстаўнічыя органы работнікаў». Падрыхтаваныя прапановы па ўдасканаленні заканадаўства Рэспублікі Беларусь абагульнены ў выглядзе праекта закона.

Рэкамендацыі па выкарыстанні: прапановы і рэкамендацыі могуць быць выкарыстаны пры ўдасканаленні працоўнага заканадаўства і заканадаўства аб ахове працы Рэспублікі Беларусь, падрыхтоўцы паартыкульнага практычнага каментарыя да ПК Беларусі.

Вобласць ужывання: нарматворчая, практычная дзейнасць, навучальны працэс.

SUMMARY

Shilov Vitaly Petrovich

Employee's right to participate in the management of the organization

Key words: social partnership, industrial democracy, another representative body of employees, employee participation in managing the organization.

Purpose of work: a comprehensive study of the mechanisms of legal regulation of various forms of employee participation in the management of the organization, the scientific substantiation of theoretical provisions and conclusions, the development of practical proposals and recommendations for improving labor legislation of the Republic of Belarus to ensure that employees exercise their right to participate in the organization's management.

Research methods: dialectics, system analysis, specifically historical, comparative legal, formal legal, etc.

The results obtained and their novelty: the work is the first in the Republic of Belarus comprehensive study of theoretical and practical issues of the realization of the employee's right to participate in the management of the organization. The periodization of the development of labor legislation in terms of regulating the employee's right to participate in the management of the organization is revealed. The doctrinal definition of “employee participation in managing the organization” is formulated, and the need to consolidate the concepts and forms of such participation in a separate article of the Labor Code of Belarus is justified. In order to fill the gap in the legal regulation of the status and powers of the “other representative body of workers”, a new article “Representative bodies of employees” has been developed for inclusion in the Labor Code of Belarus. The prepared proposals for improving the legislation of the Republic of Belarus are summarized in the form of a draft law.

Recommendations for use: suggestions and recommendations can be used to improve labor legislation and labor protection legislation of the Republic of Belarus, prepare article-by-article practical commentary on the Labor Code of Belarus.

Scope: standard-setting, practical activity, educational process.