

Наемные работники и корпоративное управление

Борис ХОХЛОВ

Кандидат экономических наук, профессор

Академия труда и социальных отношений

Экономическая демократия подразумевает участие наемного персонала в собственности компании (совладение) и распределении доходов и прибылей, представительство в руководящих структурах, контроль за деятельностью администрации (право голоса при принятии ключевых решений), регулярное получение информации о состоянии бизнеса. Без максимального учета человеческого фактора, надежной социальной защиты работников корпоративные цели труднодостижимы.

Понятие "экономическая демократия", возникшее в 30-х годах прошлого века в Западной Европе, явилось отражением воззрений профсоюзов и социал-демократии, определяющую роль в формировании которых сыграло распространение социалистических идей под влиянием революции 1917 г. в России (одним из ее лозунгов было установление рабочего контроля над производством и распределением). В программах практически всех европейских социал-демократических партий и профсоюзов акцентировалась задача развития экономической демократии и участия трудящихся в решении хозяйственных вопросов.

Термин "соучастие" трактовался по-разному: и как простое присутствие наемных работников при обсуждении проблем предприятия, и как контроль за деятельностью предпринимателей (без участия в принятии решений), и как принятие решений по вопросам управления на паритетной основе. Для одних соучастие означало стремление собственников и менеджмента компаний укрепить свою власть; другие, напротив, видели в нем возможность по-новому выстроить отношения в обществе. В профсоюзной среде это слово часто заменяли другим - "демократизация", хотя, по существу, соучастие - лишь одно из средств демократизации экономики.

Постепенно понятие "соучастие" стало ключевым при характеристике способов влияния наемных работников и их организаций на решения, принимаемые менеджментом на всех уровнях. Со временем оно начало означать многоплановый социально-экономический процесс.

Соучастие может быть прямым (личным) либо косвенным (через представителей) и предполагает реализацию соответствующих прав персонала. Его юридической базой служат так называемое обычное право (традиции), коллективные и индивидуальные договоры, законы и конституционные акты.

Экономическая демократия сегодня чаще всего рассматривается как необходимое дополнение демократии политической. Демократизация экономики осуществляется через развернутую многоступенчатую систему соучастия на рабочем месте, на предприятии, в компании, на региональном, государственном и межгосударственном уровнях.

Широкому распространению демократических принципов в экономике способствовало бурное развитие акционерных обществ, организация которых предполагает решение важных вопросов на собрании акционеров путем голосования. Основным институционально оформленным инструментом участия персонала в управлении стал коллективный договор. Правда, он ориентирован прежде всего на регулирование

социально-трудовых отношений и не касается проблем собственности, стратегических решений, распределения результатов деятельности - всего того, что детерминирует демократические процессы в экономике.

Успешное функционирование хозяйствующего субъекта напрямую зависит от рабочих кадров высшей квалификации, специалистов, разработчиков. Их отчуждение от решения принципиальных вопросов деятельности предприятия в значительной степени снижает мотивацию и, следовательно, эффективность бизнеса. В мировой практике выделяются два основных способа участия персонала в управлении:

- ♦ создание собственных представительных органов (советы предприятия, комитеты, комиссии);
- ♦ вхождение в органы корпоративного управления с правом как совещательного, так и решающего голоса.

Во многих развитых странах представители работников включаются в качестве полноправных членов в советы директоров, наблюдательные советы, исполнительные органы управления АО. Модели соучастия зачастую закрепляются законодательно.

Право участия в принятии решений реализуется полнее в том, что касается организации и оплаты труда, социальной и кадровой политики. Иногда представители трудящихся привлекаются для консультаций по вопросам реорганизации производства и рационализации. Однако сферы инвестиционной и технической политики, распределения прибылей остаются для них закрытыми. Исключением является Германия, где согласно модели корпоративного управления (пожалуй, самой демократичной) представители работников участвуют в решении стратегических вопросов, особенно в кризисных ситуациях, а система соучастия распространяется на все уровни принятия решений. Более того, предусмотрено создание советов предприятий, избираемых рабочими и служащими при активном участии профсоюзов, а также учреждена должность "рабочего директора", выполняющего функции заместителя директора по труду.

Сегодня эксперты едины в том, что реальный экономический и социальный результат дают только те системы экономической демократии, которые наиболее полно задействуют потенциал работников. Формы участия в управлении весьма разнообразны. Во Франции, например, действенными ее институтами являются "комитеты предприятий" и "делегаты персонала", в чью компетенцию входит информирование администрации об индивидуальных и коллективных требованиях, касающихся заработной платы, премий, продвижения по службе, охраны труда и др., а также заслушивание экономических и финансовых отчетов администрации. Широкое распространение, особенно в Италии и Великобритании, получило так называемое конфликтное сотрудничество: в колдоговорах фиксируется широкий круг вопросов, касающихся управленческих решений.

Тем не менее самой диверсифицированной и оформленной остается германская система, в которой соучастие, во-первых, понимается как участие лиц наемного труда в принятии решений, причем речь не идет о распределении материальных благ, а преследуется цель участия наемных работников в принятии решений на всех уровнях - предприятий, корпораций, региональных и национальных органов, определяющих экономическую политику; во-вторых, призвано дать трудящимся возможность влиять на оплату труда, порядок приема на работу и увольнения, систему профессионального обучения и повышения квалификации, организацию и охрану труда.

Формы соучастия по степени вовлеченности трудящихся в процессы выработки, принятия и реализации решений таковы:

- ♦ рабочие и служащие, не участвуя в принятии решения, обладают правом получать информацию о проблемах производства, запланированных изменениях и высказывать свое мнение;
- ♦ персонал может содействовать принятию решений, обсуждать их с учетом собственных интересов;
- ♦ при принятии решений голоса наемных работников и их представителей не только выслушиваются, но и засчитываются (например, в наблюдательном совете).

В Германии (в отличие от других европейских стран) задачи профсоюзов и советов предприятий разделяются: первые ведут тарифные переговоры и занимаются деятельностью, направленной на повышение качества жизни работников, вторые представляют интересы занятых на предприятии в конфликтных ситуациях.

Главный критерий при передаче прав наемным работникам в рамках системы соучастия - эффективность бизнеса. Следует подчеркнуть, что там, где были реализованы формы соучастия, производительность труда, как правило, повышалась.

Участие персонала в управлении российскими корпоративными структурами пока минимально. Причем введение этой модели сопряжено с существенными проблемами. В первую очередь речь идет об отсутствии законодательной, нормативной и даже рекомендательной базы: ни в Федеральном законе "Об акционерных обществах", ни в Трудовом кодексе, ни в Кодексе корпоративного поведения, ни в других документах, касающихся корпоративного управления, персонал (наемные работники, трудовой коллектив) не упоминается не только в качестве субъекта корпоративного управления, но даже как заинтересованное лицо. Таким образом, участие наемных работников в управлении регулируется только "акционерной властью" в лице общего собрания акционеров и совета директоров.

В отечественном корпоративном субсекторе действует два вида акционерных обществ: сформировавшиеся в процессе приватизации государственных предприятий путем акционирования и возникшие в результате слияний, поглощений и т.п. В первом случае в состав акционеров изначально входили практически все наемные работники, благодаря чему они могли отстаивать свои интересы непосредственно в ходе голосования на общем собрании акционеров. Постепенно акции, принадлежавшие работникам, выкупались, "размывались", и доля работников в акционерном капитале оказывалась мизерной. Во втором - новые корпорации в виде инсайдерских структур с несколькими крупными акционерами акции наемным работникам не продавали. В итоге персонал и тех, и других компаний практически не имеет доступа к управлению, не получает информации даже по вопросам, касающимся его интересов. Об участии в корпоративном управлении в таких условиях говорить не приходится.

Положение усугубляется слабостью профсоюзов, их неумением работать в новых условиях. Единственным инструментом воздействия работников на администрацию остается коллективный договор, который заключается далеко не во всех компаниях и часто носит формальный характер.

Внедрение в отечественную практику апробированных в развитых странах форм участия работников в управлении с последующим законодательным оформлением и закреплением поможет исправить ситуацию.