

ЗАСНОВНИК – ПІДПРИЄМСТВО – ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ: ПОТРІБЕН БАЛАНС ІНТЕРЕСІВ

У сучасних умовах реформування економіки України важливого значення набуває соціалізація управління підприємствами всіх форм власності та встановлення балансу інтересів на підприємстві. Головне завдання цього процесу - посилення впливу безпосереднього виробника, трудового колективу на максимальне підвищення прибутку підприємства і його ефективне використання.

У вітчизняній і західній літературі підприємство розглядається як «автономний організм, створений міцним союзом тісно пов'язаних між собою середовищ: економічного середовища, яке об'єднує матеріальні елементи, необхідні для функціонування виробництва, і соціального середовища, що складається з людських елементів, необхідних для того, щоб використовувати матеріальні елементи»¹. У процитованому чітко віддзеркалюється багатогранність інтересів на підприємстві, від збалансованості котрих залежить оптимальна реалізація кожного з них. Досягнення такого балансу інтересів перш за все потрібне в тій сфері, яка безпосередньо визначає ефективність господарювання, а саме - у сфері управління підприємством.

Незважаючи на історичні відмінності в суспільно-економічному розвитку окремих держав, участь працівників в управлінні підприємствами і контролі за їх діяльністю стала загальносвітовим явищем. Стверджується, що постійні консультації між менеджерами та працівниками, відкриті процеси «торгу» між ними сприяють функціонуванню сучасних виробничих сил². З урахуванням цих реалій у зарубіжних країнах спостерігається чітка тенденція до підвищення ролі в управлінні виробництвом персоналу підприємств (трудоного колективу, за прийнятою в нашій державі термінологією).

Межі можливої участі трудових колективів в управлінні підприємствами простягаються від незначного обсягу компетенції профорганізацій до самоврядування трудових колективів. Визначення оптимальних форм участі трудового колективу в управлінні - питання досить складне і потребує особливої уваги. Ця «оптимальність» може визначатись з суттєвим «перекосом» у той чи інший бік, що (як і будь-яка крайність) надалі виявляється не виправданим. Так, форма самоврядування підприємства, незважаючи на всю переконливість теоретичних обґрунтувань, у нас реалізувалась мало. Зарубіжні країни сприйняли ідею самоврядування трудових колективів підприємств, але цілковитого визнання вона також не отримала. Тільки в кожному шостому випадку більшість акцій у зарубіжних фірмах належить їх працівникам. Кількість же фірм, що знаходяться у повній їх власності, взагалі мізерна³.

Досвід самоврядування трудових колективів (і закордонний, і наш) показує, що одне лише самоврядування дає обмежений успіх. Перш за все, тому що на підприємствах, де впроваджено самоврядування, споживчі інтереси перевищують господарські. «Фірми, які управляються колективами, відрізняються від приватних більшою часткою прибутку, що спрямовується на оплату праці, низькою зацікавленістю в довгостроковому розвитку, превалюванням інтересів максимізації поточного споживання, які виявляються в їх відносно низькій прибутковості й ефективності»⁴.

Слід відзначити, що незначне розповсюдження ідеї самоврядування трудових колективів має об'єктивні детермінанти, які далеко не вичерпуються наріканнями скоріше суб'єктивного характеру, що відчуття власника формується в нас повільно. «Власники» підприємств з колективною власністю розкрадають майно підприємства, поводяться з ним не як господарі тощо⁵. У цьому зв'язку має сенс думка В.В. Долинської: «Для сучасного індустріального виробництва в основному характерно не стільки формування певного господаря, який уособлює в собі і власника засобів виробництва, і трудівника, скільки розмежування й інститування економічних інтересів власника, суб'єкта господарювання і найманого робітника»⁶. Кожен з цих суб'єктів права має і відстоює свій власний економічний інтерес, і тут необхідні правові механізми, відповідні правила гри для цих соціальних партнерів.

Негатив «тотального» самоврядування, що засвідчив свою деструктивність у кінці 80 - початку 90-х років, привів наших політиків (і відповідно законодавців) до іншої не виправданої крайності. Права трудових колективів фронтально відійшли на другий план. Головна ставка була зроблена на приватних власників, які на основі перерозподілу власності повинні були вивести економіку на новий рівень.

Ідеалізація приватного інтересу обернулася стратегічною помилкою. Не маючи стримуючої противаги інтересів на підприємстві—виробникові, капітал підприємства потік не у вітчизняну економіку, а на закордонні рахунки приватних власників. В акціонерних товариствах власниками фактично стали безпосередні керівники підприємств.

Усевладдя засновників, суттєво обмежене фактичним усевладдям призначеного ними керівника підприємства, не просто демобілізує працівників, зменшує їх зацікавленість у результатах колективної праці (тут ми стикаємось з проблемою продуктивності праці). Більш загрозливе інше явище: фактична безконтрольність безпосереднього керівника підприємства, який може діяти безкарно у своїх інтересах, завдаючи шкоди підприємству, трудовому колективу, акціонерам. Наданих законодавством можливостей контролю акціонерів за діяльністю підприємства недостатньо для того, щоб можна було говорити про реальну розумну противагу інтересів на підприємстві.

Це стосується і становища найманих працівників на підприємстві. Якщо так званій невиключеній участі трудящих в управлінні (через інституціональні форми самоорганізації - профспілки, ради трудових колективів) у нас певною мірою приділяється увага, то цього ніяк не скажеш про визнану у світовій практиці включену участь - через делегування своїх представників у наглядові ради, контрольні ради й інші вищі органи управління підприємством. А даремно, бо саме в межах цієї форми можливе таке розмежування економічних інтересів власника, суб'єкта господарювання і найманого робітника, яке б забезпечило їх ефективне узгодження. Наскільки переконливим в останній час є твердження про те, що соціальне партнерство є одним із інструментів виходу соціальної сфери з глибокої кризи, настільки правильним є й те, що ефективне представництво безпосереднього виробника - трудового колективу - в системі корпоративних відносин серйозно впливає на результати реформування економіки.

Говорячи про стратегічне управління підприємством, можна навести зарубіжний досвід участі працівників підприємства в акціонерному капіталі, прибутках і управлінні, який, на наш погляд, потребує глибокого вивчення і запозичення.

У різних країнах прийнято ряд законів, спрямованих на розвиток системи участі працівників у прибутках і капіталі: в 1961, 1963 і 1983 рр. у ФРН; у 1967 і 1968 рр. - Франції, в 1974 р. - США, в 1978 р. - у Великобританії. Скажімо, Французький Ордонанс від 17 серпня 1967 р. зобов'язав усі приватні підприємства з кількістю робітників понад 100 осіб увести систему участі робітників і службовців у капіталі і прибутках підприємства.

Добровільний порядок укладення власних угод між трудовими колективами і підприємцями залишився тільки для малих підприємств з колективом робітників менш за 100 осіб. Законодавець навіть запровадив обов'язковий норматив відрахувань з прибутку, який повинен направлятися до спеціального фонду, а саме: половина прибутку (без урахувань податків і амортизаційних відрахувань)⁷.

Програми акціонерної власності працівників у кінцевому підсумку підвищують ефективність виробництва, поєднують інтереси підприємців і трудящих. Поряд з цим програми акціонерної власності є засобом узгодження стратегічних інтересів на підприємстві. У нас акціонерна власність трудового колективу, що виникає через фонди накопичення, змогла б стати дієвим засобом запобігання необгрунтованим економічним рішенням нових власників контрольного пакету акцій, які загрожують інтересам підприємства і колективу. Таке сталося, наприклад, у Росії, на московському автозаводі ЗІЛ, коли комерсанти, що придбали контрольний пакет акцій, почали вивозити обладнання з виробничих приміщень з метою перетворення їх у товарні склади.

Більш актуальним все ж видається налагодження механізмів участі трудових колективів в оперативному управлінні справами підприємства. Необхідно створювати такі механізми, користуючись якими людина відчувала б, що її особисті дії реально впливають на стан справ.

Вирішити цю проблему через інституційну систему в наших умовах досить важко.

Інституційна система взаємодії бізнесу і найманої праці, що довела свою ефективність у розвинених країнах, у нас ще повинна пройти довгий шлях формування. Велика кількість підприємств, що мають справу з найманим персоналом, поки що не залучені до організаційного регулювання відносин з інститутами представництва його інтересів. Немає єдиної правової бази інститутів реалізації соціального партнерства. Тим самим різко звужуються можливості для усунення трудових конфліктів⁸.

Більш оперативним і реальним у теперішній ситуації є налагодження системи безпосереднього представництва трудових колективів в органах підприємств та їх участь у управлінні. На думку Й. Сабо,

«...під участю трудящих в управлінні виробництвом, ми розуміємо головним чином їх залучення до процесу прийняття рішень, які відкривають перед ними якісь реальні можливості». Участь трудящих в управлінні Й. Сабо визначив, виходячи з фаз управлінського циклу. Відомо, що управлінський процес відбувається на трьох взаємопов'язаних рівнях. Перший - відносини організаційно-технічні, тобто управління машинами, агрегатами, технологічними процесами. Другий - організаційно-економічні відносини, що «стикують» виробничі сили з відносинами власності. І третій - на якому вирішуються такі найважливіші питання, як визначення цілей виробництва, розподіл виробничого продукту тощо⁹. Стосовно організаційно-технічних і організаційно-економічних відносин активність працівників вітається. Інакше - з участю працівників в управлінні підприємством, де чітко проявляється характер власності. Висловлюючись відомою термінологією, тут усе визначає співвідношення сил у класовій боротьбі. Засновники підприємства і його директор (управляючий) добровільно не стануть ділити владу на підприємстві. Необхідне прийняття законів, які б відкрили нові можливості для участі працівників в управлінні.

У зарубіжних країнах законодавство, що регулювало форми включеної участі колективів в управлінні підприємством, розвивалося поряд з законодавством про участь трудящих у вирішенні господарчих питань через свої автономні органи - комітети підприємств, ради підприємств. Для законодавчого впровадження форм включеної участі працівників у діяльність управлінських структур характерні два принципи:

- рівного представництва найманих працівників і акціонерів в органах управління;
- нерівного - з більшою питомою вагою представників від акціонерів¹⁰.

Так, у ФРН встановлене рівне представництво в наглядових радах підприємств з кількістю працюючих понад 2000 чоловік, а в гірничодобувній і металургійній галузях - з кількістю робітників понад 1000. На менших підприємствах використовується принцип нерівного представництва¹¹. В інших країнах (Австрії, Іспанії, Нідерландах, Данії, Швейцарії, Люксембурзі) перевага віддана останньому принципові: працівники формують одну третину наглядової ради. У більшості західних країн представники колективів допускаються до роботи керівних органів підприємств з правом вирішального голосу. У ФРН Законом про участь найманих працівників у наглядових радах і правліннях підприємств гірничодобувної та металургійної промисловості від 21 березня 1951 р. найманим працівникам надано право простою більшістю голосів обирати робітничого директора, який входить до складу правління. Він не може бути звільнений з посади без згоди більшості представників трудящих у наглядових радах. У ФРН систему співучасті працівників у вирішенні господарських питань поширено на всі галузі економіки країни.

Згадані принципи участі трудового колективу в управлінні підприємством, на наш погляд, доцільно запровадити в Україні.

Розширення участі трудового колективу в управлінні підприємством може стати основною складовою механізму необхідної і достатньої незалежності підприємств від засновників. Це стосується насамперед проблеми холдингів. Тенденція масового створення холдингів викликає серйозні побоювання. На стадії їх утворення ще існує видимість демократичного характеру цього процесу (для створення холдингових компаній, що володіють контрольним пакетом акцій, потрібне позитивне рішення трудових колективів дочірніх акціонерних товариств), чого не скажеш про постзасновницький етап. Безперечно, за умов колосальної концентрації виробництва без центрів економічного управління не обійтись. Завдання полягає в тому, щоб вплив трудового колективу після створення холдингу був достатнім і складав розумну протизавагу «відтвореному відомству». І зокрема, через обов'язкове представництво трудового колективу з правом вирішального голосу в органах дочірнього підприємства поряд з представництвом від холдингової компанії.

Крім того, необхідно законодавчо гарантувати участь ради трудових колективів дочірніх підприємств у формуванні в холдинговій компанії органу, подібного Раді трудового колективу, який би мав право на участь в управлінні дочірніми підприємствами. Необхідною умовою прийняття рішень холдинговою компанією в справах об'єднання (холдингу) має бути згода цього органу.

Оскільки робота щодо підготовки спеціальних законів, що створюють умови для соціалізації управління підприємствами, не ведеться, а порушені проблеми необхідно вирішувати вже сьогодні, працювати над цим треба вже під час підготовки поточних законопроектів. Насамперед, це стосується проекту Закону про акціонерні товариства - цю найбільш поширену організаційно-правову форму

господарювання.

Окремого регулювання в Законі про акціонерні товариства потребують також питання компетенції автономних органів трудових колективів (у нас Рада трудових колективів, у німецькому законодавстві - Рада підприємства, у Франції - Комітет підприємства). На сьогодні обсяг законодавчого регулювання компетенції органів трудового колективу не можна визнати задовільним. Частина 4 ст. 15 Закону України «Про підприємства в Україні» встановлює, що повноваження трудового колективу всіх видів підприємств, де використовується наймана праця, реалізуються органом трудового колективу, із застереженням «якщо інше не передбачено статутом»¹².

Ще більш поверхово чинне законодавство регламентує форми включеної участі трудових колективів в управлінні підприємствами. Відповідне регулювання, хоча і не зовсім чітке, торкнулося тільки державного сектору. Кабінетом Міністрів України 19 червня 1993 р. затверджене Положення про спостережну раду, дія якого поширюється на акціонерні товариства, створені в процесі корпоратизації державних підприємств, закритих акціонерних товариств, понад 75% статутного фонду яких знаходиться в державній власності, а також виробничих і науково-дослідних об'єднань, правовий статус яких раніше не був приведений у відповідність з чинним законодавством. Цей акт визначає, що до складу спостережної ради таких товариств, крім представників обслуговуючих банківських установ, органів приватизації і, за необхідності, Антимонопольного комітету, повинні включатися також представники трудових колективів. Пропорції представництва не визначаються¹³. Не визначаються вони і в Генеральній угоді, що укладена 18 жовтня 1997 р. Кабінетом Міністрів України і Українським союзом промисловців і підприємців з профспілковими об'єднаннями України на 1997-1998 рр., в якій передбачається обов'язкове введення до складу органів управління господарськими товариствами представників профспілкових й інших органів, що захищають інтереси найманих працівників. У Генеральній угоді на 1999-2000 рр., укладеній 6 вересня 1999 р., це питання навіть не порушується¹⁴.

Неналежне правове регулювання участі трудових колективів в управлінні підприємствами призводить до того, що наявні правоустановлення залишаються лише на папері, не приносять очікуваної користі. І рада трудового колективу, і спостережна рада в теперішньому їх вигляді настільки близькі до фікції, що на практиці їх іноді навіть не можуть розрізнити. Прикладом цього є прагнення провести паралель між радами трудових колективів, які обираються на державних підприємствах, і радами акціонерних товариств (спостережними радами), зокрема, коли виникає питання про звільнення з роботи членів останніх. Одна з дослідників цього питання Я. Свічкарьова проаналізувала понад 50 статутів акціонерних товариств і «... ні в одному з них не знайшла обов'язків генерального директора узгоджувати звільнення членів ради з радами акціонерних товариств» (спостережними радами). Звідси зроблено помилковий висновок, що генеральний директор, який відповідно до статуту наділяється правом прийому та звільнення робітників, може звільнити члена ради без згоди на те самої ради. «Ради товариств повинні вирішувати контрольні питання, пов'язані з виробничою діяльністю, а не втручатися в трудові правовідносини» - завершує авторка¹⁵. Відносини, що складаються в раді підприємства та спостережній раді, принципово відрізняються, і те, що має місце така плутанина, ще раз свідчить про необхідність кодифікації господарського законодавства.

Налагодження рівноправної участі представників трудових колективів у діяльності органів підприємств пов'язане з проблемою формування системи корпоративного контролю за діяльністю директорів і управляючих. Зараз організація внутрішнього управління акціонерним товариством повністю визначається самим підприємством. Однак адміністрація собі обмежень не ставить, а дрібні акціонери через свою роз'єднаність не готові до подібних дій. За такого розкладу реальною рухомою силою налагодження Системи ефективного корпоративного контролю й управління може стати трудовий колектив. Поряд з розширенням прав акціонерів це буде дієвим засобом контролю за діяльністю безпосередніх керівників підприємства, важелем узгодження інтересів засновників і виробників з метою забезпечення інтересів самого підприємства.

¹ Мамутов В.К., Чувпило О.О. Господарче право зарубіжних країн: Підручник. - К., 1996. - С. 53. Див. також: Despax V. L'entreprise et le droit - Paris. 1957; Champaud C., Paillusseau J. L'entreprise et le commercial. - Paris, 1970.

² Сабо Й. Производственная демократия как фактор развития // Проблемы мира и социализма. -1987. - № 1. - С. 18.

- ³ Див.: Долинская В.В. Социальные аспекты акционирования // Гос. и право. -1993. - №1. -С. 132.
- ⁴ Глазьев С. Свежо предание // Правда. -1990. - 8 авг.
- ⁵ Див.: Миролевич В. Над пропастью в трамвае: завод передан работникам, но стал ли он своим? // Известия. -1991. - 21 окт.
- ⁶ Долинская В.В. Указ, праця. - С. 133.
- ⁷ Див.: Мамутов В.К., Чувпило О.О. Указ, праця. - С. 329-330.
- ⁸ Комаровский В., Садовая Е. Объединения работодателей в системе социального партнерства: опыт развитых стран и России // Мировая экономика и международные отношения. -1997. - № 5. - С. 52.
- ⁹ Сабо Й. Указ, праця. - С. 19.
- ¹⁰ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. - М., 1999.-С. 143.
- ¹¹ Кулагин М.И. Государственно-монополистический капитализм и юридическое лицо. -М., 1987.-С. 111.
- ¹² Про підприємства в Україні: Закон України від 27 березня 1991р. // Відомості Верховної Ради України -1991. - № 24. - Ст. 272.
- ¹³ Положення про спостережну раду: Затвердж. пост. Кабінету Міністрів України від 19 червня 1993 р. із змінами від 15 червня 1994 р. //Державний інформаційний бюлетень про приватизацію. -1993. - № 8. -Ст. 190.
- ¹⁴ Урядовий кур'єр. -1999. -14 вересня.
- ¹⁵ Свічкарьова Я. Регулювання праці в акціонерних товариствах // Право України. - 1998.-№ 1.-С. 60.

Надійшла до редколегії 2.12.99

С. Грудницька, О. Переверзєв