

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧАСТИЯ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРОИЗВОДСТВОМ

Н.С. Семилетова

Научно-исследовательский институт труда и социального страхования Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, г. Москва

Рецензент Б.И. Герасимов

Ключевые слова и фразы: конфликтное сотрудничество; самоуправление; совладение; соучастие; экономическая демократия; эффективность бизнеса.

Аннотация: Отмечено, что участие наемного персонала в собственности предприятия является одним из факторов развития современной мотивации труда, способствует достижению экономического и финансового успеха организации, повышению конкурентоспособности на рынке.

Важнейшее достижение в ходе трансформации отношений собственности в экономических системах, основанных на рыночной модели, определяется из литературы [1]: «массовый акционер одновременно является и массовым наемным работником – во всяком случае, два эти множества в значительной мере совпадают».

Как отмечают исследователи процессов трансформации собственности, «основным катализатором сегодняшних идей «народного капитализма» явилось падение центрального значения традиционной капиталистической фирмы, характеризующейся наличием четко выраженного собственника – на одном полюсе – и наемным персоналом – на другом».

Участие наемных работников в управлении имеет в современной мировой практике два главных основания. Во-первых, работники могут участвовать в управлении как собственники – полные или частичные – капитала предприятия, то есть их право на управление производством вытекает из их прав как собственников. Другой подход – приобретение прав на участие в управлении на основе факта участия в труде. В развитых странах наемные работники в ходе длительной борьбы сумели настоять на том, что их участие в труде является достаточным основанием для того, чтобы получить право на участие и в управлении производством.

Семилетова Н.С. – аспирантка очного отделения Научно-исследовательского института труда и социального страхования Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, г. Москва.

Интересы наемных работников самым тесным образом связаны с функционированием тех предприятий, на которых они работают. Условия существования рабочих и их семей зависят от уровня рентабельности предприятия, от перспектив его развития, от применяемых технологий, от методов организации труда и от его условий. Следовательно, с точки зрения рабочих, им должны, по меньшей мере, принадлежать неотъемлемые права участвовать в разрешении большинства вопросов, связанных с управлением производством.

Такое участие может совершаться в различных формах и отличаться по степени овладения работниками функциями управления (и, соответственно, по степени вытеснения капитала из управления производством). В настоящее время в более чем в 70 странах мира законодательно закреплено право работников на участие в управлении производством и распределении его результатов на основе трудовых прав, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы предприятий, на которых они заняты (в Европе – Австрия, Бельгия, Греция, Дания, Италия, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Португалия, Франция, ФРГ, Швеция; в Африке – Алжир, Бурунди, Габон, Зимбабве, Мавритания, Марокко, Свазиленд, Тунис; в Латинской Америке – Панама; в Азии – Бангладеш, Пакистан, Южная Корея, Шри-Ланка общественный сектор, Сирия и некоторые другие страны Ближнего и Среднего Востока и др.) [2]. На наш взгляд, можно выделить соучастие, соуправление, контроль работников и самоуправление.

Экономическая демократия подразумевает участие наемного персонала в собственности компании (совладение) и распределении доходов и прибылей, представительство в руководящих структурах, контроль над 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 над 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 акционерного общества. 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 коллективных договорах 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, соучастие 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 заслушиваются, 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 баз: 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 как в качестве субъекта корпоративного управления, не даже как заинтересованное лицо. Таким образом, участие наемных работников в управлении регулируется только «акционерной властью» в лице общего собрания акционеров и совета директоров.

Резюмируя, отметим, что, на наш взгляд, участие наемного персонала в собственности предприятия и является одним из факторов развития современной мотивации труда. «Владение акциями «своей» организации смягчает последствия отчуждения работника от собственности, стимулирует его способствовать достижению экономического и финансового успеха организации, повышению конкурентоспособности на рынке. Если персонал организации поддерживает идею акционирования собственности, согласен вкладывать свои средства в ее развитие и работать с большей отдачей для получения общих экономических результатов, то в такой организации атмосфера совместного труда будет проникнута взаимопониманием» [3, с. 670].

Список литературы

1. Кочеврин, Ю.Б. Эволюция отношений собственности в комплексе современного социального развития / Ю.Б. Кочеврин // Общество и экономика. – 1997. – №1-2.
2. На пути к рабочему контролю и самоуправлению трудящихся / под ред. А. Колганова, Э. Рудька, Д. Симмонса. – М. : Слово, 2001. – 264 с.
3. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. – М., 1998.

Theoretical Aspects of Hired Staff Participation in Production Control

N.S. Semiletova

*Research Institute of Labor and Social Insurance of Health
and Social Development Ministry of Russian Federation, Moscow*

Key words and phrases: conflict collaboration; self-control; condominium; participation; economic democracy; business efficiency.

Abstract: It is shown that hired staff participation in company property is one of the factors of labor motivation development; it contributes to economic and financial progress of the organization and the improvement of its market competitiveness.

© Н.С. Семилетова, 2007