

МИКРОЭКОНОМИКА

УДК 331.104

ПУТИ ДЕМОКРАТИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ЖИЗНИ

В. Н. Белкин, Н. А. Белкина, О. А. Антонова

В статье рассматриваются актуальные вопросы демократизации производственной жизни в развитых странах мира и в Российской Федерации. Процесс демократизации рассматривается как важнейшее условие мобилизации трудового потенциала персонала зарубежных фирм и российских предприятий, как средство повышения трудовой и инновационной активности работников.

Исследуются два основных пути демократизации производственной жизни — привлечение работников к участию в отношениях собственности на капитал фирм и привлечение их к участию в отношениях управления производством. Наделение работников собственностью на капитал рассматривается на примере широко распространенной в США системы ESOP, а также различных систем участия работников в отношениях собственности на средства производства в западноевропейских странах: ФРГ, Франции, Великобритании, Дании, Испании, Италии и других. Показываются средства усиления стимулирования труда работников: наделение их акциями, начисление на них дивидендов в зависимости от стажа работы и уровня зарплаты, увеличение пенсионного страхования и т. д.

Привлечение работников к участию в управлении производством рассматривается на примере отдельных западноевропейских стран и в целом Евросоюза. Показаны основные модели участия работников на примере фирм Франции, Великобритании, Дании, ФРГ и других стран.

Опыт демократизации производственной жизни в Российской Федерации рассмотрен на примере закрытых акционерных обществ работников (народных предприятий). Это единственная в российской экономике организационно-правовая форма предприятий, которая реально решает коренную социально-экономическую задачу — преодоление отчуждения труда на основе участия работников в отношениях собственности на средства производства и отношениях управления. Опыт работы народных предприятий убедительно показывает их конкурентоспособность и соответствие российскому менталитету. По существу они являются единственной формой производственной демократии в российской экономике. Однако народные предприятия не находят поддержки ни у бизнеса, ни у государства.

Ключевые слова: демократизация производственной жизни, привлечение персонала предприятий к участию в отношениях собственности на капитал, привлечение персонала предприятий к участию в отношениях управления, система трудовых отношений, трудовая пассивность, инновационная пассивность, оппортунистическое поведение работников, отчуждение труда, система ESOP, пенсионные программы, советы предприятий, закрытое акционерное общество работников (народное предприятие)

Введение

На протяжении веков в России дискутировался вопрос о путях развития страны. В соловых годах XIX века славянофилы утверждали, что Россия пойдет своим, некапиталистическим путем. «Западники» считали, что стране нужен европейский, капиталистический путь. В эту дискуссию внес большой вклад В.И. Ленин. В своем фундаментальном научном труде «Развитие капитализма в России» он, опираясь на большой массив земской статистики, убедительно показал, что вопрос практически решен — Россия уже движется по стезе капитализма. По иронии

судьбы именно В.И. Ленин обосновал особый путь развития России — социалистический. Он же показал, что победа социализма возможна в одной, отдельно взятой стране. Этим путем Россия шла 70 лет. Однако плановая экономика не выдержала проверки временем и современная Россия развивается по капиталистическому пути. В сложившихся условиях стратегической задачей России является ускоренное развитие рыночной экономики. Для достижения этой цели необходимо учесть богатый исторический опыт капиталистического развития стран «золотого миллиарда». Это позволит России ускоренно проходить за-

кономерные этапы развития рыночной экономики.

Особый интерес представляет опыт развитых стран по демократизации производственной жизни на основе вовлечения персонала фирм в отношения собственности на капитал и привлечения к управлению. За последние полвека в США, западных европейских странах, Японии произошли существенные изменения в положении работников, что позволило фирмам мобилизовать их трудовой потенциал и за счет этого существенно поднять производительность труда, качество товаров и услуг, снизить издержки производства. Этот опыт является ценнейшим для российских организаций, находящихся в сложных экономических условиях. Для большинства российских предприятий характерна невысокая рентабельность производства, которая не позволяет им развиваться за счет своей прибыли, брать дорогие кредиты и т. д. В этих условиях практически единственным зависящим от предприятий ресурсом является их персонал. К сожалению, работа с персоналом на большинстве предприятий находится на низком уровне. Системы трудовых отношений, сложившиеся на практике, как правило, порождают трудовую и инновационную пассивность, оппортунистическое поведение значительной части работников. Российские предприятия отстают от развитых стран по уровню работы с персоналом по крайней мере на полвека.

Наделение работников собственностью на капитал фирм

В условиях постиндустриальной экономики, экономики знаний существенно возрастает роль человека. Это нашло отражение в становлении и развитии теории человеческого, интеллектуального, социального капитала. Возникло понимание, что без вовлечения непосредственных производителей товаров и услуг в отношения собственности и управление дальнейшее развитие фирм будет существенно затруднено. В Западной Европе и США стали появляться предприятия, на которых используются новые формы участия работников в собственности и управлении.

Практика превращения персонала в владельцев акционерных компаний впервые появилась в США в 1950-х годах в соответствии с «Планом участия работников в акционерной собственности» (*Employee Stock Ownership Plan — ESOP*) и заметно интенсифицировалась в середине 70-х годов после принятия в 1974 г. «Закона о гарантиях пенсионного обеспече-

ния работников» (*Employee Retirement Income Security Act — ERISA*), предоставившего налоговые льготы компаниям, реализующим ESOP.

Темпы развития этой формы частной собственности весьма впечатляющи. Если в 1974 г. насчитывалось несколько сотен компаний ESOP с общим числом занятых лишь в 100 тыс. человек, то в конце 90-х гг. различными формами собственности работников в США (по линии сберегательных планов, планов распространения опционов на покупку акций и прежде всего планов ESOP) было охвачено, по оценке американских экспертов, около 15 млн человек, или 12 % рабочей силы страны [1, с. 32].

Если в начале 80-х гг. собственность работников все еще была распространена в основном среди небольших закрытых или, по американской терминологии, частных корпораций, то к началу 90-х гг. она стала быстро распространяться, в том числе и на крупные открытые или публичные корпорации. Так, в числе крупнейших американских компаний, учредивших планы ESOP, можно назвать «Полароид», «Филипс петролеум», «Шеврон», «Проктер энд Гэмбл», «Макдоннел Дуглас» и другие.

Тем не менее, среди компаний, находящихся в собственности работников, по-прежнему преобладают небольшие и средние закрытые корпорации. Доля таких компаний среди всех компаний ESOP — 85 %. Их численность превышает 9 тыс. Примерно в 44 % из них собственность работников превышает 25 %, а примерно в 27 % компаний работники владеют контрольным пакетом акций. В 700 компаниях им принадлежит 100 % акционерного капитала [11, с. 26].

При внедрении ESOP преследуются следующие группы целей.

Для владельцев компании состав целей включает:

- усиление заинтересованности персонала компании в ее устойчивой, долговременной и эффективной работе, формирование его ответственности за результаты совместного труда;
- уменьшение числа и глубины конфликтов между работниками и менеджментом;
- расширение возможностей для самофинансирования бизнеса за счет снижения налогового бремени;
- ограничение возможностей для враждебных поглощений;
- формирование устойчивого слоя долгосрочных инвесторов-инсайдеров.

Для работников интерес к ESOP связан с приобретением ими права на акции за счет

компании, а также на дивиденды и управление. Особое значение имеют будущие компенсационные выплаты стоимости принадлежащих работнику акций при его уходе на пенсию. В отдельных случаях такой целью становится выкуп предприятия для предотвращения его закрытия.

Государство, инициируя процесс создания собственности работников, преследует несколько целей. Для федерального правительства главной целью является формирование финансового механизма дополнительного (к государственному) пенсионного обеспечения работающих граждан. Поощряя работодателей к передаче работникам акций предприятия с последующим их выкупом у них при уходе на пенсию, государство стремится уменьшить вероятность того, что бюджет окажется единственным источником дохода для значительной части будущих пенсионеров. Для региональных властей главный интерес состоит в сохранении рабочих мест и самих предприятий как налогоплательщиков.

Преимущества анализируемой формы собственности состоят в ее способности, во-первых, балансировать интересы разных категорий персонала предприятия (рабочих, менеджеров) и других его владельцев. Во-вторых, стимулировать становление предпринимательского типа экономического поведения работников, поскольку у них инициируется интерес к конечным результатам хозяйствования в долгосрочной перспективе. В-третьих, повышать гарантии занятости, обеспечивать взаимосвязанную реализацию принципов социальной и экономической справедливости (с одной стороны, отсутствует дискриминация в наделении акциями работников, с другой, размер их доли в капитале зависит от вклада в результаты хозяйственной деятельности).

Эффективность внедрения программы ESOP доказывают исследования американских компаний, проведенные учеными университета Rutgers (Нью Джерси) Дугласом Крузом и Джозефом Блази.

Ученые изучили показатели деятельности компаний до и после внедрения программы ESOP, а также сравнили их с компаниями, не внедрявшими программы привлечения работников к участию в собственности. Результаты исследования говорят о том, что показатели деятельности компаний, такие как рост продаж, рост занятых и рост продаж на одного работника, улучшились после внедрения программы ESOP и превзошли показатели работы компаний, не внедрявших

Таблица 1

Изменение темпа прироста отдельных показателей деятельности после внедрения программы ESOP, %

Показатель	Изменение темпа прироста показателей
Ежегодный рост продаж	+2,4
Ежегодный рост занятых	+2,3
Ежегодный рост продаж на одного работника	+2,3

Таблица 2

Динамика показателей деятельности компаний, внедривших и не внедривших систему ESOP, %

Показатель	Компани, внедрившие ESOP	Компани, не внедрившие ESOP
Ежегодный рост продаж	4,60	3,50
Ежегодный рост занятых	8,10	6,00
Ежегодный рост продаж на одного работника	3,70	3,6

программу. Данные результаты представлены в таблицах 1; 2 [21].

Изменение данных показателей на первый взгляд может показаться незначительным. Однако в десятилетней перспективе при сохранении таких темпов прироста показатели деятельности компании с ESOP были бы в три раза выше, чем у компаний, не участвующих в программе.

Экономические показатели деятельности компаний, внедривших систему ESOP, являются доказательством более эффективного труда персонала по сравнению с другими компаниями. Эффективный труд, в свою очередь, возможен за счет высокого уровня мотивации персонала, его творческой активности и низкого уровня оппортунизма или его отсутствия.

Исследование 2006 года [18, с. 58] оценивает результаты деятельности компаний, внедривших ESOP, в период 1998–2004 гг. В исследовании проанализированы данные по 196 компаниям, и каждая компания, внедрившая ESOP, была сопоставлена с аналогичной компанией, не применявшей систему привлечения работников к участию в собственности. В течение всех пяти лет рентабельность активов, рентабельность продаж и показатель отношения денежного потока к активам компаний с ESOP были выше, чем эти же показатели компаний, не участвующих в программе. Положительную динамику можно увидеть из показателей, представленных в таблице 3 [21].

Таблица 3
Разница между показателями деятельности компаний, внедривших и не внедривших программу ESOP, %

Показатель	Средняя разница между показателями в период 1998–2004 гг.
Рентабельность активов	+5,50
Рентабельность продаж	+10,30
Денежный поток к активам (эффективность использования активов)	+0,1

Данные таблицы 3 показывают, что в период с 1998 по 2004 гг. показатели деятельности компаний, внедривших систему ESOP, в среднем были выше показателей компаний, ее не внедривших, а именно, рентабельность активов выше в среднем на 5,5 %, рентабельность продаж — на 10,3 %, эффективность использования активов — на 0,1 %.

В 2010 г. организация National Center for Employee Ownership (Национальный центр собственности работников) провела анализ эффективности программы ESOP на основе данных 5500 отчетов компаний по форме Американского департамента труда о накопительных пенсионных отчислениях. Взносы в пенсионный фонд, осуществляемые компаниями (не работниками), работающими по ESOP, в 2,2 раза больше, чем у компаний, не являющихся участниками ESOP. Средняя ком-

пания, применяющая ESOP, перечислила за последний год на счет активного участника программы 4,443 долл. Для сравнения: средняя компания — не участник ESOP перечислила по плану накопительных пенсионных отчислений всего 2,533 долл. на активного участника накопительного плана. Другими словами, работники — активные участники программы ESOP получили на 75 % больше накопительных отчислений, чем их коллеги в других компаниях. В будущем рост этой выгоды прогнозируется до 110 %.

Показатели деятельности компаний, применяющих наделение работников собственностью на капитал, ярко демонстрируют эффективность данного способа стимулирования труда. Имея дополнительный материальный стимул в виде дохода по акциям предприятия и нематериальный стимул статуса собственника, осознавая взаимосвязь между личным трудом и результатами деятельности всей компании, работники создают большую добавленную стоимость и, соответственно, менее склонны к оппортунизму. В результате выгоду получают как собственники предприятия, в виде роста прибыли, так и наемные работники, в виде роста дохода.

В таблице 4 [21] отражена динамика количества компаний, применяющих программу ESOP совместно с другими сходными программами привлечения работников к участию в собственности компании. Данные таблицы показывают, что к 2000-м годам число

Таблица 4
Динамика количества компаний, работающих по программам привлечения работников к собственности

Год	Минимальное количество компаний с программой наделения работников собственностью	Количество участников	Активы, долл. США	Процент отказа от внедрения программы	Доля открытых акционерных компаний, %
1975	1,600	250000	—	—	—
1980	4,000	3100000	—	—	—
1990	8100	5000000	—	—	—
1993	9200	7500000	—	—	—
1999	10700	6320000	340 200 000 000	7,30	3,20
2000	10500	6400000	315 000 000 000	9,70	2,50
2001	10500	8390000	408 400 000 000	14,30	3,00
2002	10300	9740000	468 400 000 000	7,80	3,40
2003	9600	11090000	622 500 000 000	6,50	3,00
2004	9700	11360000	697 700 000 000	6,60	2,70
2005	10000	11700000	717 500 000 000	5,40	2,40
2006	10400	12290000	827 500 000 000	4,80	3,30
2007	10800	12710000	901 000 000 000	5,10	3,00
2008	10800	—	—	—	—
2009	10500	—	—	—	—

компаний, внедривших ESOP, увеличилось за 30 лет практически в 10 раз и стабилизировалось.

Эффективность работы этих компаний подтверждают постоянно увеличивающаяся стоимость активов и число занятых в этих компаниях.

Таким образом, программа наделения работников собственностью на капитал предприятий ESOP доказала свою эффективность на протяжении 30 лет. Данные исследований подтверждают рост показателей эффективности работы компаний, внедривших программу, и их очевидное преимущество перед компаниями, которые не используют наделение работников собственностью на капитал. За счет программы ESOP были достигнуты цели повышения эффективности экономической деятельности, производительности труда и трудовой мотивации работников. *Система наделения работников собственностью на капитал предприятия повышает заинтересованность работников в труде и в результатах деятельности всего предприятия, снижает степень отчуждения труда и позволяет снизить оппортунистическое поведение работников.*

В настоящее время в США используются четыре механизма формирования собственности работников:

1) Покупка акций своей компании в индивидуальном порядке (у брокера). Источником средств здесь являются собственные сбережения работника, который при этом никакими льготами не пользуется (ни при приобретении акций, ни налоговыми). Квота этого механизма формирования от общей собственности работников составляла в середине 90х годов около 5 %.

2) Внутрифирменные программы покупки акций работниками (в том числе опционы). Источником средств и здесь являются собственные сбережения работников, но при этом компания предоставляет им скидку в 10–15 % рыночной цены, оплачивает комиссионные и помогает аккумулировать средства. Налоговых льгот работникам здесь обычно не бывает. Доля этого механизма, по оценкам на тот же период, составляла 10–15 %.

3) Планы создания акционерной собственности работников (ESOP). В качестве основных источников средств используются прибыль компании и заемный капитал. Государство предоставляет существенные налоговые льготы. Квота этого механизма формирования от общей собственности работников, по оценкам в 1995 г., составляла около 30 %.

4) Различные пенсионные программы: программа 401(к), программа участия в будущих прибылях, программа премирования акциями.

Обязательный, системообразующий компонент ESOP — льготы, предоставляемые государством. В одном случае из-под налогообложения выводится прибыль, направленная компанией в фонд акционирования, в другом ее годовые взносы в фонд, идущие на погашение основной суммы долга (размер этих взносов, освобожденных от налоговых платежей, ограничен 25 % общей суммы выплаченной заработной платы) и уплату процентов по кредиту.

Кроме того, выплачиваемые на акции ESOP дивиденды обычно также вычитаются из облагаемой прибыли, если они идут на погашение ссуды, выданной фонду, либо распределяются по счетам участников.

ESOP — пенсионная программа. Пока работники трудятся в компании, им не разрешается свободно продавать свои акции. Такая возможность появляется только тогда, когда они увольняются или уходят на пенсию. Акции накапливаются на счетах конкретного работника в течение известного периода времени (обычно десяти лет). Зачисление акций на счет идет по формуле, учитывающей величину заработной платы и стаж работы на предприятии. Работники — держатели акций могут иметь право голосовать по своим акциям, а могут и не иметь такового.

В Европе демократизация экономических отношений также является важной составляющей вложений в человеческий капитал, одним из решающих условий повышения эффективности производства. Под эгидой Евросоюза образована Европейская федерация работников-собственников, объединяющая ассоциации и союзы более 50 стран континента. Членам Евросоюза рекомендовано развивать программы участия работников в управлении производством и распределении результатов. В Германии и Франции приняты законы о правовом регулировании акционерных обществ, использующих принцип совместных решений. Подобные законы действуют в Великобритании, Дании, Испании, Италии, Швеции, Израиле и др.

Несколько иной подход наделения собственностью в целях стимулирования труда персонала реализован в ФРГ. До закона 1984 г., полностью посвященного этой проблеме, накопление собственности у персонала происходило в форме вкладов на сберегательные счета для страхования жизни и на финансирование

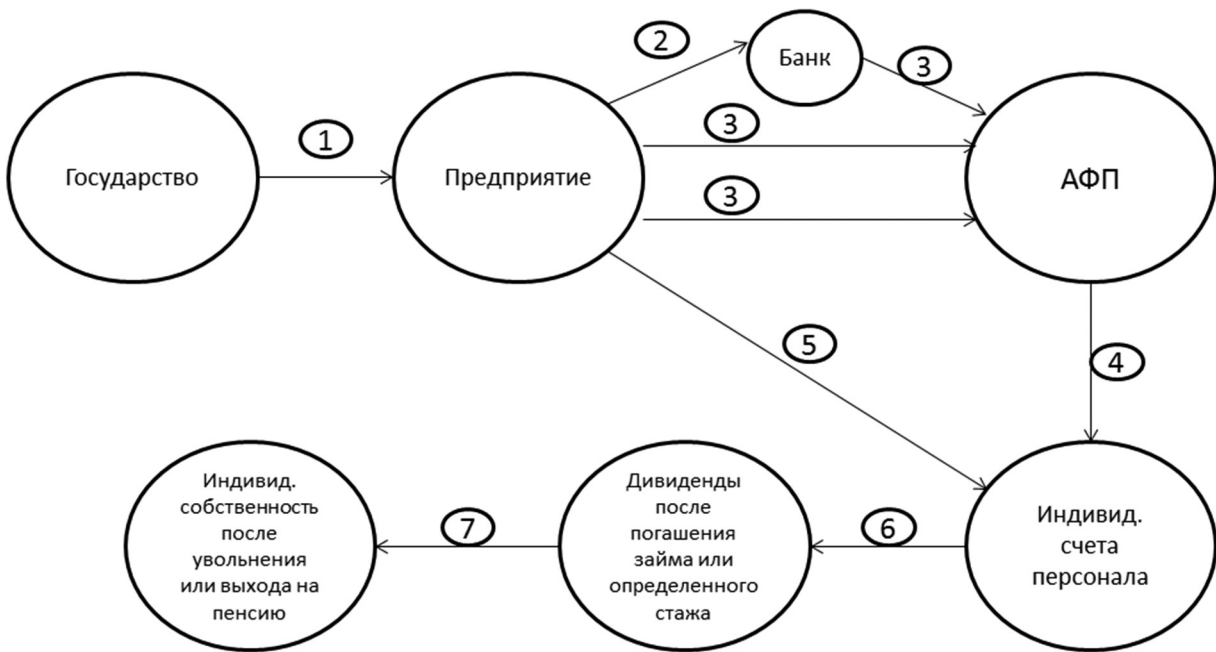


Рис. Реализация программы ESOP

жилищного строительства. По закону 1984 года сумма ежегодно накапливаемых сбережений была повышена с 624 до 936 марок на человека. При этом освобожден от налога индивидуальный взнос до 312 марок при условии, если эта сумма была помещена в акции и другие ценные бумаги компании. Практикуется еще одна особенность: работники получают дополнительные сберегательные бонусы в размере 23 % суммы, помещенной в акции, для одинокого и 33 % — при наличии двоих детей. Здесь интересно то, что происходит наделение собственностью не только самого работающего, но и членов его семьи. Естественно, это не может не усиливать стимулирующего эффекта наделения собственностью.

В наделении акциями были вдвойне заинтересованы предприниматели. Во-первых, они полностью «пожинали» эффекты стимулирования собственностью, а во-вторых, им предоставлялись значительные налоговые льготы.

С 1985 года заключаются соглашения о зарплате с отдельными работниками или персоналом в целом, по которым предусматривается специальным пунктом участие в «накоплении собственности». Эти соглашения охватили более полумиллиона человек на 15 % всех предприятий ФРГ.

Французские законодательные акты (1986 г.) также поощряют стимулирование участия персонала в капитале предприятий. Здесь это совмещено с денационализацией компаний и в связи с этим продажей акций на льгот-

ных условиях. Одновременно рабочим-акционерам и самим предприятиям предоставляются налоговые льготы в связи с увеличением количества собственников.

Льготная ставка налогообложения применяется в том случае, когда доходы на акционерный капитал в течение специально обозначенного срока направляются в фонд накопления инвестиционных ресурсов компаний. Также льготы распространяются и на социальные выплаты [2, с. 85–87].

Наиболее распространенная схема реализации программы в западных странах представлена на рисунке.

Поясним обозначения на рисунке:

1 — Государство проявляет инициативу и предлагает предприятиям налоговые льготы при реализации программы ESOP;

2 — Предприятие обращается в банк за займом для выкупа части акций для персонала;

3 — Акционерный фонд персонала (АФП) финансируется за счет заемных средств, средств, полученных от налоговых льгот, и средств социальных фондов предприятия;

4 — Акции (или денежные накопления), находящиеся на счетах АФП, распределяются по индивидуальным счетам персонала, и доля каждого работника определяется по числу отработанных часов, величине зарплаты или другими способами, учитывающими индивидуальный трудовой вклад;

5 — Ежегодные взносы компании, которая делится частью прибыли, полученной от реализации ESOP;

6 — После погашения займа за счет дивидендов или после определенного отработанного срока в компании работникам начисляются дивиденды на их долю акций компании, которые они могут частично забрать через определенный период времени (например, 40 % через 5 лет);

7 — После увольнения или после выхода на пенсию работники получают акции в полную правую собственность и могут распоряжаться ими по своему усмотрению.

Таким образом, программа ESOP в настоящее время широко распространена в США и Западной Европе. За последние 25 лет число компаний в мире, которые стали использовать эту программу, выросло во много раз. Сейчас программа ESOP является наиболее известной, широко представленной и эффективной программой стимулирования труда персонала предприятий участием в собственности. Она уже доказала свою эффективность неоднократно, позволив снизить отчуждение труда на предприятиях.

Привлечение работников к управлению предприятием

С целью укрепления социальной солидарности, обеспечения более справедливого распределения общественного дохода между разными социальными слоями населения (прежде всего, наемными работниками и собственниками предприятий), повышения заинтересованности работников в делах предприятия большинство западноевропейских стран в последние десятилетия приняли законодательные акты, предусматривающие создание рабочих советов, иных форм участия трудящихся в управлении предприятием и доходами от его деятельности. При этом под «участием» понимается совокупность средств, которыми располагают трудящиеся для того, чтобы влиять на решения, принимаемые предприятием, на котором они работают.

Для обозначения привлечения трудящихся к управленческой деятельности используются различные термины. В монографиях немецких правоведов применяется выражение *Mitbestimmung* — «соучастие» или «совместное решение»; во французском законодательстве и доктрине используются термины *participation* («участие») и *cogestion* — «соруководство» или «соуправление»; в Англии употребляют выражение *codetermination* — «совместное решение». В ЕС функционирует двухуровневая система правового регулирования участия работников в управлении предприятием: на националь-

ном уровне и на общеевропейском (наднациональном) уровне.

На уровне ЕС право работников на информирование и консультации на предприятии — важнейшая гарантия обеспечения прав трудового коллектива на управление предприятием — закреплено в статье 27 Хартии Европейского Союза об основных правах 2000 г. [15, с. 1123–1125]. Указанное право включает в себя право работников и их представителей на соответствующем уровне быть осведомленными о делах организации, а также право представителей быть заслушанными при принятии решений администрацией в случаях и на условиях, предусмотренных правом Сообщества, национальным законодательством и сложившейся практикой в государстве-члене. Законодательство Евросоюза в значительной степени направлено на защиту интересов работников. Это означает, что на практике преодоление отчуждения труда, повышение трудовой мотивации и снижение оппортунизма достигается за счет создания благоприятных условий труда для работников. Законодательство ЕС также является базой для создания корпоративной культуры, основанной на уважении и доверии среди работников.

Координация усилий и гармонизация законодательства государств — членов Европейского Союза в этой области осуществляется Сообществом, которое в соответствии с § 1 статьи 137 Учредительного договора обязано «поддерживать и дополнять деятельность» стран ЕС в отношении «информации и консультации работников». В принятой Советом ЕС в 1992 г. рекомендации [9] государствам-членам предлагается принять дополнительные меры по обеспечению прав работников на участие в управлении и прибылях компаний, в частности разработать и ввести в действие эффективные правовые формы распределения доходов предприятий, предоставлять налоговые и иные льготы по схемам «рабочего участия». Гармонизации порядка проведения информирования и консультаций на предприятиях в государствах-членах посвящена Директива 2002/14/ЕС об установлении общих положений об информировании и консультировании работников в ЕС [4]. Директива устанавливает минимальные стандарты реализации рассматриваемого права и применяется (по усмотрению государства-члена) в отношении организаций численностью не менее 50 человек либо экономической единицы численностью не менее 20 человек. Это означает, что системы стимулирования труда участием

в управлении и прибыли предприятия закреплены законодательно, что создает объективные макроэкономические условия для развития трудовых отношений.

Директива Совета ЕС 2001/86/ЕС от 8 октября 2001 г. о дополнении Устава европейского акционерного общества и Директива Совета 2003/72/ЕС от 22 июля 2003 г. о дополнении Устава европейского кооперативного общества определяют правила, регулирующие привлечение работников к управлению.

Обе директивы схожи по содержанию, они закрепляют стандартные положения о привлечении работников к управлению, проведении коллективных переговоров, а также примерные правила относительно информирования и консультаций работников. Статья 2 Директивы 2001/86/ЕС и статья 2 Директивы 2003/72/ЕС определяют понятие «участие в управлении» как влияние, которое орган, представляющий работников, и /или представители работников оказывают на функционирование общества:

— путем реализации права избирать или назначать часть состава наблюдательного или административного органа общества;

— путем реализации права рекомендовать к назначению или возражать против назначения части или всего состава членов наблюдательного или административного органа общества [3, с. 22].

В большинстве стран ЕС существует широко распространенная система косвенного или представительского участия работников на уровне компании или рабочего места: это избираемые «советы предприятия» или схожие с ними органы. Сформированные системы советов предприятий, базирующиеся на законодательстве или применяющихся коллективных соглашениях, существуют в Австрии, Бельгии, Дании, Финляндии, Франции, Германии, Греции, Италии, Люксембурге, Голландии, Португалии и Испании. В этих странах «советы предприятия» избираются работниками (иногда из списков профсоюзов) и обладают рядом прав по информированию и консультированию и даже правом по «совместному принятию решений» по определенным вопросам, в некоторых странах (например, в Германии) — по широкому спектру вопросов, касающихся финансовой и экономической ситуации компании, вопросов управления персоналом, условий занятости. В Швеции законодательство предоставляет схожие права профсоюзам в компаниях.

Наряду с переговорами, информирование и консультации формируют принципиальную основу систем представительства работников:

— на добровольной основе, за исключением случаев коллективных сокращений и переводов на другую работу, в Великобритании, Ирландии и Исландии;

— на обязательной или общей основе во всех остальных странах.

Усиление процедур информирования и консультирования происходит во Франции, где существует право на запрос информации. Здесь советы предприятия обладают практически такими же правами доступа к необходимой информации, как аудитор компании, в целях проведения ежегодной проверки счетов компании, консолидированных счетов и проектных счетов. Представляется, что финские и шведские системы оказывают наиболее ограничительное влияние на полномочия администрации компании в том, что касается основных экономических и финансовых решений. Уровень членства в профсоюзах в этих странах превышает 80 %, и здесь можно легко наложить запрет на решения руководства компании, принятые без проведения переговоров с представителями профсоюзов [10, с. 64–66].

Таким образом, в европейских странах на национальном и наднациональном уровнях законодательно закреплены предпосылки и условия для преодоления отчуждения труда, для согласования интересов работников и работодателей. Представим краткую характеристику существующих в европейских компаниях моделей участия работников в управлении предприятием:

1) представительство работников посредством органа, представляющего их интересы на предприятии (например, модель участия работников в управлении предприятием во Франции);

2) коллективный трудовой договор (данная система действует в Англии и предусматривает участие работников в управлении предприятием посредством заключения коллективных договоров между профсоюзом и предприятием);

3) участие работников в органах управления предприятия;

а) немецкая модель, при которой наблюдательный совет состоит на одну треть из представителей работников и на две трети из представителей акционеров;

б) голландская модель, при которой члены наблюдательного органа избираются путем кооптации (пополнение новыми членами состава какого-либо выборного органа собственным решением без проведения новых выборов). При этом общее собрание акционеров

или представители работников имеют право на представление возражений по поводу кооптации [10, с. 64–66].

В качестве практического примера рассмотрим немецкую модель участия работников в управлении предприятием. Данная модель, называемая также системой участия в принятии решений (*die Mitbestimmung*), состоит из двух уровней.

Первый уровень образуют советы предприятий или рабочие советы. Они формируются согласно Закону о правовом режиме предприятия от 1952 года на предприятиях с числом занятых свыше 20 человек. При численности же от 5 до 20 работающих на предприятии выбирается уполномоченный от рабочих и служащих. «Однако впервые порядок формирования советов предприятий собраниями всех сотрудников был установлен законом 1920 г. Согласно статье 165 Конституции Германской империи 1919 года (Веймарской конституцией) рабочие и служащие призваны на равных правах, совместно с предпринимателями, участвовать в установлении размеров заработной платы и условий труда, а также и в общем хозяйственном развитии. Обоюдные организации (предпринимателей и рабочих) и их соглашения пользуются признанием. Рабочие и служащие получают для защиты своих социальных и хозяйственных интересов законное представительство в виде рабочих советов предприятий, а также окружных рабочих советов для отдельных хозяйственных отраслей и имперского рабочего совета. Такие советы получили право участия во всех персональных и социальных делах предприятий» [17, с.165].

«В настоящее время совет предприятия избирается работниками (за исключением руководителей предприятия) тайным голосованием сроком на 4 года. Численность совета зависит от количества работающих на предприятии и составляет от 3 до 31 члена при числе занятых соответственно от 21 до 9000 человек. На каждые 300 работников один член совета освобождается (с сохранением зарплаты) от своих непосредственных производственных обязанностей» [5, с. 34].

Отметим, что право работников на образование совета предприятия не реализуется автоматически и требует проявления инициативы с их стороны. Советы имеются не на всех предприятиях. Но чем больше размер предприятия, тем больше вероятность образования на нем совета. «Так, по данным 2000 года, среди компаний с числом занятых более 1000 человек советы были созданы в 95,1 % случаев, а среди

фирм с числом занятых от 5 до 20 человек — в 5,7 % случаев. В отраслевом разрезе по количеству советов предприятий лидирует горно-металлургическая промышленность (куда входит и водоснабжение), где советы имели 63 % предприятий, и финансовый сектор (банки и страхование) — около 50 %. Всего в Германии в 1998 году действовало 36 000 советов, а доля занятых в компаниях, имеющих совет, составляла 48 % всех занятых» [7].

«Советы предприятий обладают широкими правами в сфере регулирования трудовых отношений (правила трудового распорядка, режимы рабочего времени, включая временное сокращение или продление установленного рабочего времени, отпуска, охрана труда, формы оплаты труда). Решения совета имеют принудительную силу, без его согласия работодатель не может осуществить то или иное мероприятие. Кроме того, советы имеют право согласия и право опротестования по вопросам приема на работу, тарификации работников, также пользуются правом заслушивания при увольнении работников, совещательным правом по техническим и производственным вопросам и правом на информацию об экономическом положении предприятия и прочим важным для работы предприятия вопросам (за исключением производственных и коммерческих тайн)» [16].

На втором уровне находится система участия рабочих и служащих в управлении акционерными обществами, то есть прямое присутствие работников в их органах управления.

Все члены наблюдательного совета избираются на общем собрании акционеров. При этом собрание обязано утвердить кандидатуры представителей работников, выдвинутые советом предприятия, которому, в свою очередь, часть кандидатур предлагают профсоюзы. Кандидатура последнего члена наблюдательного совета выдвигается по соглашению представителей акционеров и представителей работников предприятия, выбранных в наблюдательный совет. Этот «нейтральный» член наблюдательного совета должен препятствовать возникновению патовой ситуации при голосовании и обеспечить принятие решений, а также не допустить противостояния представителей акционеров и работников в ущерб интересам компании.

Число членов наблюдательного совета компании зависит от числа работающих по найму и колеблется от 12 до 20 человек.

В настоящее время во Франции для фирм, использующих двухзвенную модель корпора-

тивного управления, 1/3 часть членов совета директоров назначается трудовым коллективом, в Люксембурге в аналогичных фирмах доля назначенных трудовым коллективом членов совета директоров составляет 1/2, в Швеции трудовой коллектив назначает 2 или 3 членов совета директоров. Для компаний, реализующих трехзвенную модель корпоративного управления, доля членов наблюдательного совета, назначенных трудовыми коллективами, составляет 1/3 от общего числа членов совета (в Австрии и Нидерландах) [8].

«По данным 2002 года, в крупных немецких корпорациях основными категориями членов наблюдательных советов являлись представители рядовых сотрудников (22,15 %), представители других компаний (19,85 %), представители профсоюзов (14,5 %), представители банков (8,2 %), консультанты (6,75 %) и представители государственных органов (6,6 %)» [6, с. 5].

Основными достоинствами германской модели принято считать реализуемый ею принцип социального взаимодействия, направленный на сбалансирование интересов всех участников корпоративных отношений (акционеров, трудовых коллективов, деловых партнеров, государства), а также нацеленность всех указанных сторон на достижение долгосрочных целей, максимизацию устойчивости корпораций и стабильности межкорпоративных связей. По данным опросов Института немецкой экономики, более 70 % работодателей и членов советов предприятий оценивают сотрудничество между собой как «хорошее» и «очень хорошее».

Реализация мотива участия работников в управлении должна сочетаться с реализацией мотива ответственности и высоким уровнем корпоративной культуры. Принимая участие в принятии управленческих решений, работники должны нести за них ответственность в равной степени с работодателями и собственниками. Как положительные, так и негативные результаты управления, осуществляемого с участием работников, должны находить отражение в материальном и нематериальном вознаграждении работников.

Стимулирование труда персонала предприятий на основе участия в собственности и управлении в России

В 1998 году в России вступил в силу Федеральный закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)», призванный содействовать развитию производственной

демократии, преодолению нарастающего отчуждения непосредственных производителей от результатов труда и средств производства, других противоречий между трудом и капиталом.

Среди важнейших положений закона отметим следующие: в собственности работников народного предприятия в целом и одного работника-акционера в частности, соответственно, должны быть акции номинальной стоимостью более 75 и менее 5 процентов величины уставного капитала. Среднесписочная численность работающих от 51 до 5000 человек. Решения общего собрания принимаются по принципу «один акционер — один голос». Размер оплаты труда генерального директора не может превышать десятикратный средний размер оплаты труда работника за отчетный финансовый год¹.

Являясь одновременно непосредственным производителем и акционером — совладельцем трудовой собственности, работник народного предприятия не только получает право участвовать в управлении и принятии решений, но и несет солидарную ответственность за производственные результаты. Такой баланс прав и обязанностей — одно из главных преимуществ подобных компаний в конкурентной борьбе.

Важная особенность: развивая принципы «демократии участия», не проигрывая по эффективности акционерным обществам других организационно-правовых форм, народные предприятия содействуют формированию и укреплению коллективных ценностей социума, соблюдают государственный интерес, развивают работников, преодолевают индивидуализм и жадность наживы любой ценой, разъедающие российское общество. Таким образом, продуманно последовательная демократизация производственных отношений, развитие собственности работников — одно из важных направлений социально-экономической политики во многих странах мира, общественно востребованный путь к социальной справедливости.

Что же касается РФ, то, по официальным данным Росстата, в 2005 году в России официально было зарегистрировано порядка 140 закрытых акционерных обществ работников (народных предприятий), функционирующих в таких отраслях экономики, как целлюлоз-

¹ Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий) (с изм. от 21 марта 2002 г.): Федеральный закон от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 1998. — № 30.

но-бумажная, легкая, пищевая и топливная промышленность, машиностроение, деревообработка, строительство.

Почти все они были образованы вскоре после принятия названного выше федерального закона. Затем процесс создания ЗАОр застопорился. В российских СМИ практически отсутствует информация о деятельности народных предприятий, большинство из которых чувствует себя в рыночных условиях уверенно, укрепляя успешной работой и социально ответственным поведением экономическую стабильность своих регионов и страны в целом.

За первые 10–12 лет с момента образования ЗАОр объемы производства на предприятиях увеличились в три — восемь раз. В разы выросли также производительность труда и зарплата. Степень износа оборудования не превышала 40–50 % (как исключение — до 60 %). На половине предприятий 40–70 % оборудования не старше пяти лет. Доходы целенаправленно инвестировались. До 50 % прибыли по решению трудовых коллективов ежегодно направлялось на обновление основных фондов и технологическую модернизацию, составляя, как правило, 100 % инвестиций. Активно развивалась социальная инфраструктура (на балансе предприятий — жилье, детские сады и ясли, поликлиники, пансионаты и дома отдыха, ЖКХ). На социально-культурные нужды ежегодно направлялось до 30 % прибыли.

Важно отметить, что именно средства акционеров (акции и нераспределенная прибыль) являются главным источником финансирования народных предприятий. Соответствующие решения принимаются членами трудовых коллективов, являющимися реальными совладельцами предприятий. В среднем в структуре источников капитала внутренние резервы покрывают около 60 % всех финансовых потребностей предприятий, в то время как внешние источники — долгосрочный и краткосрочный кредит — около 30 %. При этом на отдельных предприятиях, в частности на Набережночелнинском картонно-бумажном комбинате, инвестирование в развитие производства полностью осуществлялось за счет собственных средств.

Собственность работников, владеющих контрольным пакетом акций, позволяет преодолеть противоречие между капитализируемой частью дохода и заработной платой. Нарастив стоимость основного капитала, способствуя развитию своего предприятия, работники тем самым увеличивают стоимость принадлежащего каждому из них пакета акций.

Таким образом, в данной форме собственности заложена возможность осознанного регулирования самими работниками соотношения между индивидуальным доходом и накоплением с учетом, прежде всего, производственной целесообразности, поскольку и заработная плата, и накапливаемый капитал выступают как источники личного богатства работников.

Экономическое положение ЗАОр в период прошлого кризиса руководители большинства предприятий оценивали как хорошее или вполне удовлетворительное. Его отрицательное влияние сведено к минимуму. В среднем выручка сохранилась на докризисном уровне, на отдельных предприятиях увеличилась до 20 % или снизилась не более чем на 3 %. Лишь на одном предприятии, традиционно ориентированном на переживающее спад автомобилестроение, она снизилась на 20–30 %. Оптимизацией издержек потери частично компенсированы. В 2009 году модернизацию производства осуществляли на большинстве предприятий, в 2010 г. ее развернули все опрошенные предприятия [19].

За истекшие годы на российских предприятиях с собственностью работников сложился и действует механизм формирования накоплений на индивидуальных счетах работников-акционеров. Он может осуществляться по следующим направлениям: в результате отчислений части зарабатываемой прибыли в фонд накопления и ежегодного распределения денежных средств на индивидуальные счета работников в виде дивидендов. Чем большее число лет работник проработает на предприятии, тем выше его уровень накоплений. Подобная особенность народных предприятий представляется уникальной: у работника, уходящего на заслуженный отдых, предприятие выкупает принадлежащий ему пакет акций. Эта выкупная сумма и есть своеобразная накопительная негосударственная пенсия.

Еще одно конкурентное преимущество ЗАОр — участие работников в управлении на разных уровнях. На уровне предприятия — включение представителей работников в Совет директоров и Наблюдательный совет, назначение «рабочих директоров». На уровне цеха — работа в производственных комиссиях, советах бригад, советах трудового коллектива. Развитию форм участия работников в управлении, формированию партнерских отношений способствует также система обучения и подготовки работников всех уровней — рабочих, ин-

женерно-технического персонала, управленческого персонала.

Таким образом, практика убедительно свидетельствует об экономической устойчивости, социальной ответственности, высокой конкурентоспособности, заинтересованности в производительном труде, стабильности и уверенности в трудовых коллективах, активной модернизации производства. Акционерные общества работников России — одни из немногих успешно реализованных в отечественном предпринимательстве образцов синтеза современной научной мысли и передовой практики и учета национально-исторических традиций. Однако это всего лишь «луч света в темном царстве». Общая же картина выглядит удручающе.

Однако с момента принятия закона о закрытых акционерных обществах работников прошло уже около двух десятилетий. Практика показала не только преимущества данной организационно-правовой формы предприятий, но и недостатки закона, по которому они созданы. Рассмотрению накопившихся проблем в октябре 2014 г. в Центральном экономико-математическом институте РАН было посвящено совещание ученых, руководителей народных предприятий, представителей органов власти. Тема совещания: «Коллективные формы хозяйствования в России и за рубежом: законодательные новации». Заместитель директора института, член-корреспондент РАН Г. Клейнер в частности указал, что путь к построению эффективной социально ориентированной экономики лежит через развитие коллективных форм хозяйствования, демократизацию управления предприятиями, вовлечение всех участников производства — собственников, менеджеров, работников, специалистов — в процессы формирования и реализации корпоративных стратегий. Он полагает, что массовое создание таких предприятий увеличило бы ВВП страны не менее чем на 1–2 % [12].

В июне 2015 г. состоялось заседание Комитета Торгово-промышленной палаты РФ по промышленному развитию и Экспертного совета Комитета Госдумы по промышленности. На заседании обсуждались законодательные проблемы развития народных и кооперативных (коллективных) предприятий. Участники заседания отметили, что многочисленные попытки внести изменения в федеральный закон о народных предприятиях, принятый в 1998 г., блокируются. Тормозится и создание в России предприятий, совладельцы которых — сами работники [13].

В целом по стране идет сокращение числа народных предприятий. И только в Липецкой области действует единственная в России программа государственной поддержки кооперации и коллективных форм собственности, благодаря которой в области действуют 14 народных предприятий [14].

В процессе приватизации государственной собственности и особенно в последующий период было сделано все, чтобы отстранить непосредственных производителей товаров и услуг от участия в отношениях собственности на средства производства и отношениях управления. Все это привело к отчуждению труда десятков миллионов работников российских организаций, их трудовой и инновационной пассивности, широко распространенному оппортунистическому поведению. Высокообразованный народ России поставлен в такие объективные условия на российских предприятиях, что ему в основной своей массе не интересно заниматься рационализацией и изобретательством, экономить в большом и малом и т. д. В связи с этим российские предприятия не используют мощный экономический резерв, лежащий на поверхности, не требующий больших капиталовложений, и проигрывают в конкурентной борьбе.

Список источников

1. Булыгин М. М. Стимулирование труда в США // Человек и труд. — 2005. — № 5.
2. Грачев М. В. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. — М., 2003.
3. Директива 2001/86/ЕС Совета от 8 октября 2001 г. о дополнении статута Европейского общества в отношении участия работников // Вестник ЕС. — No. L 294.
4. Директива Европейского Парламента и Совета 2002/14/ЕС от 11 марта 2002 г. об установлении общих положений об информировании и консультировании работников в Европейском Сообществе (Official Journal. 2002. No. L 080/29)
5. Ключко В. Н. Германская модель корпоративного управления: генезис, особенности и тенденции // Менеджмент в России и за рубежом. — 2006. — № 6.
6. Лукашин А. В. Сравнительные корпоративные финансы и корпоративное управление // Управление корпоративными финансами. — 2005. — № 3.
7. Малинкин А. Рейнский капитализм // Отечественные записки. — 2003. — № 3.
8. Петухов Л. Ближе к стандартам // Экономика России: XXI век. № 17.

9. Рекомендация Совета ЕС 92/441/ЕЕС от 24 июня 1992 об общих критериях, определяющих необходимое количество ресурсов и социальной помощи в системе социальной защиты // Official Journal. — 1992. — No. L 245 of 26.8.1992.
10. *Ризаева А.* Правовое регулирование участия трудящихся в управлении компанией в Европейском Союзе // Право и экономика. — 2006. — № 4. — С. 64 — 66.
11. *Соболев Э. Н.* Оплата труда в российской экономике: динамика, факторы, направления преобразований. — М.: ИЭ РАН, 2008.
12. *Тарлаевский В. Э.* Народное предприятие из Набережных Челнов — среди лидеров отрасли // Экономика и жизнь. — 2015. — 17 июня [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eg-online.ru/article/283534/>
13. *Тарлаевский В. Э.* Законами поощрять труд... // Экономика и жизнь. — 2015. — 22 июня [Электронный ресурс]. URL: <https://www.eg-online.ru/article/286256>.
14. *Тарлаевский В. Э.* Коллективные предприятия: социальный мир и прибыль для всех // Экономика и жизнь. — 2014. — 23 апр. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.eg-online.ru/article/245119>.
15. Хартия основных прав европейского союза. Ницца, 7 декабря 2000 // Глобалистика: энциклопедия. — М., 2003. — С. 1123–1125.
16. *Хоффер Ф.* Профсоюзы и советы предприятий (Представительство интересов наемных работников в условиях социальной рыночной экономики Германии) // Полис (Политические исследования). — 1993. — № 1.
17. *Шмален Г.* Основы и проблемы экономики предприятия: пер. с нем. — М.: Финансы и статистика, 1996.
18. *Stretcher R, Henr S.* The ESOP Performance Puzzle in Public Companies // The Journal of Employee Ownership Law and Finance: Oakland. — 2006. — № 4. — P. 58.
19. Народные предприятия России [Электронный ресурс]. URL: [http://www.eg-online.ru/article/147477/next5\(64\)](http://www.eg-online.ru/article/147477/next5(64)).
20. Национальный центр собственности работников США «The National Center for Employee Ownership (NCEO)»: сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nceo.org/main/articlelist.php> Дата обращения: 23.10.2010.
21. Национальный центр собственности работников США «The National Center for Employee Ownership (NCEO)»: сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nceo.org/main/articlelist.php> (дата обращения: 24.10.2010).