

ЗАСЕДАНИЕ IV: РОЛЬ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ ЛИЦ В КОРПОРАТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ

РОЛЬ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В КОРПОРАТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ

Рустем Давлетгильдеев,
кандидат юридических наук,
консультант Консультативного комитета профсоюзов при ОЭСР,
доцент кафедры конституционного и международного права
Казанского государственного университета, Россия

¹ Настоящий доклад имеет целью привлечь внимание органов государственной власти и сообщества деловых кругов к проблеме вовлечения наемных работников в управление делами акционерных обществ и определения роли российских профсоюзов в этой деятельности.

Как подчеркивается во Вступлении к Принципам корпоративного управления ОЭСР 1999 г. «Конкурентоспособность и итоговый успех корпорации являются результатом коллективной работы, в которую вносят свой вклад наемные работники и иные лица, предоставляющие ресурсы. В свете этих соображений в настоящих Принципах признается роль таких заинтересованных лиц и поощряется активное сотрудничество с ними в создании богатства, рабочих мест и финансово благополучных корпораций».

Важной тенденцией современного государственного воздействия и межгосударственного сотрудничества промышленно развитых стран в области управления делами корпораций стало сочетание императивных и диспозитивных средств, направленных на вовлечение наемных работников в процессы разработки и принятия решений на уровне корпораций. Выбор таких средств зависит как от форм участия работников, так и от особенностей взаимоотношений социальных партнеров в рамках предприятия, отрасли, региона, государства или межгосударственного объединения.

По сути дела из общего принципа диспозитивности в определении форм участия работников в управлении корпорацией исходят и Принципы Корпоративного управления ОЭСР в разделе III «Роль заинтересованных лиц в управлении корпорацией»:

«Структура корпоративного управления должна признавать предусмотренные законом права заинтересованных лиц и поощрять активное сотрудничество между корпорациями и заинтересованными лицами в создании богатства и рабочих мест и обеспечении финансово благополучных предприятий»

Принципы ОЭСР применительно к заинтересованным лицам могут быть кратко сформулированы как: признание прав на участие в управлении, их соблюдение, эффективная защита в случае нарушения, повышение эффективности участия, доступность информации.

В зарубежной и отечественной науке нет единого подхода к определению форм участия работников в управлении предприятием, мы же сошлемся на примерную типологию, которая была

¹ Мнение автора доклада не всегда совпадает с мнением представителей ОЭСР. Текст доклада в дальнейшем может быть изменен.

выработана в рамках исследовательской программы Европейской федерации профсоюзов и Института международных исследований в Гааге «Профсоюзы и демократическое участие»².

Выделяются разновидности непрямого или представительного участия, к которым относятся: коллективные переговоры, соуправление или совместное управление через объединение в едином органе представителей работодателей и работников, предоставление информации и проведение консультаций. Последняя форма может быть реализована через участие представителей работников в составе коллегиального исполнительного органа корпорации, создание органов представительства персонала и др.

Во вторую группу включены формы прямого участия в принятии решений на предприятии, такие как

- прямое консультативное участие индивидуального и коллективного характера, включая так называемые кружки качества и др.,

- прямое делегированное участие, когда некоторые полномочия и право принятия решения, например, по контролю за качеством продукции или организацией производства, передаются непосредственно работникам.

Третья группа предполагает существование различных форм финансового участия, как то: участие в доходах или прибыли через распределение среди работников акций предприятия либо участие работников в акционировании предприятия.

Рассмотрим современное состояние российского правового регулирования участия наемных работников в управлении корпорациями, к которым мы относим акционерные общества, общества с ограниченной и дополнительной ответственностью, а также производственные и сельскохозяйственные производственные кооперативы.

Характерной чертой современного законодательства Российской Федерации является пробельность, непоследовательность и несогласованность нормативных предписаний в отношении участия работников в управлении. Это выражается, прежде всего, в смене концептуальных ориентиров при выработке политики формирования рыночной экономики в России, выразившейся в игнорировании в важнейших нормативных актах, определяющих правовую основу управления корпорациями, роли наемных работников. С точки зрения строения российской правовой системы несогласованность вызвана межотраслевым характером регулирования участия работников в управлении.

Тем не менее, недостатки законодательной техники в ряде случаев могут быть компенсированы путем включения соответствующих положений в коллективные договоры и уставы коммерческих организаций либо путем принятия решений на общем собрании трудового коллектива.

Правовое регулирование участия работников осуществляется преимущественно средствами трудового права.

² Типология приведена в статье: Кузяков П.В. Участие трудящихся в реформировании России (с учетом международной практики) // Труд и социальные отношения. – Москва, 2000. - № 3. – С. 3-40.

Общие основы участия работников в управлении корпорацией

Действующее общее российское законодательство о корпорациях не содержит специальных положений об участии работников в управлении, ни Федеральный закон об акционерных обществах, ни закон об обществах с ограниченной ответственностью не предусматривает какой-либо формы такого участия. Исключение составляет Федеральный закон 1998 г. "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)", а также Закон «О производственных кооперативах». Подробнее эти акты будут рассмотрены ниже применительно к отдельным формам участия работников в управлении корпорацией.

Отсутствие какого-либо упоминания об участии работников в системообразующих нормативных актах Российской Федерации объясняется тем, что в Советском Союзе вопросы участия трудящихся в управлении социалистическим предприятием были отнесены к сфере трудового права. В настоящее время, несмотря на явный межотраслевой характер участия работников в управлении предприятием, его регулирование продолжает оставаться главным образом в рамках трудового права.

Правовой основой в этой области выступают Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г. в редакции 1992 г. с последующими изменениями, Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г.³ с изменениями от 24 ноября 1995 г. и 1 мая 1999 г., Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г.⁴, Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г.⁵ Федеральный закон «О производственных кооперативах» от 8 мая 1996 г.⁶ и ряд других актов.

Общая норма о праве работников участвовать в управлении предприятием содержится в ст. 227 главы XV КЗоТ РСФСР:

«Работники имеют право участвовать в управлении предприятиями, учреждениями, организациями через общие собрания (конференции) трудового коллектива, советы трудового коллектива, профессиональные союзы и иные органы, уполномоченные коллективом, вносить предложения по улучшению работы предприятия, учреждения, организации, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания». Администрация предприятия, учреждения, организации несет корреспондирующую обязанность по созданию условий, обеспечивающих участие работников в управлении (ст. 228 КЗоТ РСФСР).

Кодекс определяет некоторые конкретные формы такого участия, такие как ведение коллективных переговоров, рассмотрение и решение вопросов самоуправления трудового коллектива, участие работников в прибыли предприятия. По смыслу норм Кодекса законов о труде основным субъектом отношений по обеспечению участия работников в управлении предприятием выступает трудовой коллектив в виде общего собрания (конференции). В соответствии со ст. 235.1 КЗоТ взаимоотношения трудового коллектива с работодателем, охрана труда, социальное развитие, участие работников в прибыли предприятия регулируются законодательством Российской Федерации, уставом и коллективным договором.

³ Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1992. - № 17. – Ст. 890; СЗ РФ. – 1995. - № 48. – Ст. 4558; СЗ РФ. – 1999. - № 18. – Ст. 2219.

⁴ СЗ РФ. – 1996. - № 3. – Ст. 148.

⁵ СЗ РФ. – 1995. - № 48. – Ст. 4557.

⁶ СЗ РФ. – 1996. - № 20. – Ст. 2321.

Более широкий перечень полномочий закреплен Кодексом законов о труде за трудовым коллективом за предприятиями, доля государственной собственности в имуществе которого составляет более 50 %. Это правило распространяется и на акционерные общества, где трудовой коллектив:

рассматривает и утверждает совместно с учредителем изменения и дополнения, вносимые в устав предприятия;

определяет совместно с учредителем предприятия условия контракта при найме руководителя;

принимает решение о выделении из состава предприятия одного или нескольких структурных подразделений для создания нового предприятия;

участвует в решении вопроса об изменении формы собственности предприятия в соответствии и в пределах, установленных законодательством Российской Федерации и республик в составе Российской Федерации.

В силу того, что положения, конкретно определяющие формы и порядок участия трудового коллектива в управлении предприятием, содержащиеся в статьях 235.2-235.8, были исключены из Кодекса Законом от 25 сентября 1992 г.⁷, следует обращаться к иным законодательным актам, действующим на территории РФ.

Участие работников в управлении делами корпорации по смыслу КЗоТа может осуществляться общим собранием трудового коллектива, профсоюзным или иным органом, уполномоченным коллективом. Что же касается совета трудового коллектива, созданного Законом СССР 1983 г. «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями и организациями», то Кодекс законов о труде сохраняет эту форму представительства интересов работников для корпораций, доля государственной собственности в уставном капитале которых составляет более 50 процентов.

В Государственной Думе Федерального Собрания России рассматривается проект Федерального закона «О трудовом коллективе», в котором предлагается создать систему органов самоуправления работников в рамках организации наподобие комитетов предприятий, существующих во Французской Республике или производственных советов в ФРГ.

Безусловно, нынешняя редакция Кодекса законов о труде не способствует использованию различных форм участия работников в управлении корпорацией. Этому препятствует сильная идеологическая основа советского времени.

В настоящее время близится к завершению многолетняя работа по созданию нового Трудового кодекса, который должен отвечать изменившимся экономическим условиям и складывающимся рыночным отношениям. В связи с тем, что ни один из представленных проектов не нашел всеобщей поддержки, а против правительственного проекта активно выступали профсоюзы, в декабре 2000 г. в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации была создана рабочая группа для выработки взаимоприемлемого проекта. На дату написания доклада были согласованы две трети текста и планировалось рассмотреть все проекты в первом чтении до завершения весенней сессии парламента.

⁷ Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. – 1992. - N 41. - Ст. 2253, 2254.

Проект Трудового кодекса РФ, внесенный Правительством Российской Федерации и предлагаемый к согласованию на 27 апреля 2001 г. содержит специальную главу 9 «Участие работников в управлении организацией», в ст. 54 закрепляется право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы, которое регулируется федеральными законами, учредительными документами организации, коллективными договорами.

В ст. 55 перечисляются основные формы такого участия:

проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия актов о труде;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов работы организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективных договоров.

Представители работников вправе получать информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих изменение условий труда большинства работающих;

подготовки и переподготовки, повышения квалификации кадров;

по иным вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников вправе также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях этих органов при их рассмотрении.

Нынешняя редакция статей правительственного проекта существенно лучше отражает интересы наемных работников по сравнению с первоначальным вариантом.

Проект, предложенный Правительством, в первоначальной редакции содержал статьи, конкретизирующие три формы участия: об участии представителей работников в деятельности коллегиальных исполнительных органов организации, об участии работников в прибыли организации, о проведении консультаций. Однако все эти нормы имеют рамочный характер и не определяют порядок и условия обеспечения такого участия, отсылая к коллективным договорам, уставам и локальным нормативным актам организаций⁸.

Важно отметить, что данный проект рассматривает профсоюз как основной орган представительства работников в соответствии со ст. 22, что чрезвычайно важно для обеспечения участия работников в управлении корпорацией

⁸ На момент подготовки доклада отсутствовала информация о результатах согласования главы 9 в целом.

В связи с изменениями в социально-экономических отношениях особая роль в обеспечении участия работников в управлении корпорацией отведена профсоюзам. Их главной задачей и функцией является представительство и защита интересов работников в сфере трудовых и связанных с трудом отношениях. Главным содержанием их участия в управлении предприятиями, учреждениями, организациями стало отстаивание прав и интересов работников при принятии управленческих решений.

С этой целью профсоюзы по уполномочию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией (п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12 января 1996 г.).

Участие профсоюзных представителей в работе иных представительных органов работников в организации не лишает их права непосредственно обращаться к работодателям по вопросам, затрагивающим интересы членов профсоюза (п. 4 ст. 16)⁹.

Именно за профсоюзами закреплено и право на бесплатное и беспрепятственное получение информации по социально-трудовым вопросам от работодателя (ст. 17).

Таким образом, именно профсоюзная организация в корпорации призвана выполнять основную функцию обеспечения учета интересов наемных работников на постоянной основе.

Для эффективной реализации указанной функции необходимо закреплять указание на роль профсоюзной организации как органа представительства интересов работников в уставе организации и коллективном договоре.

⁹ Постатейный Комментарий к КЗоТ Российской Федерации / Отв. ред. К.Н. Гусов. – М.: Проспект, 1996.

Наряду с установлением общих правил об участии работников в управлении организацией в трудовом законодательстве следует отметить существование в Российской Федерации специального законодательства, прямо предусматривающего вовлечение работников в управление корпорацией, при условии, что они одновременно акционерами акционерного общества, созданного в процессе приватизации либо преобразованного в акционерное общество работников (народное предприятие).

Ранее действовавшее законодательство о приватизации предусматривало несколько вариантов акционирования государственных и муниципальных предприятий с участием их работников. Конкретные способы и льготы при акционировании закреплены в Государственной программе приватизации государственных и муниципальных предприятий в Российской Федерации утвержденная Указом Президента РФ от 24 декабря 1993 г. N 2284 с изменениями от 14 марта 1996 г., 6 октября 1997 г., 15 июля 1998 г., 25 июля, 1 августа 2000 г.¹⁰

Федеральный закон от 21 июля 1997 г. N 123-ФЗ "О приватизации государственного имущества и об основах приватизации муниципального имущества в Российской Федерации" (с изменениями от 23 июня 1999 г., 5 августа 2000 г.)¹¹ закрепляет в ст. 20 указанного закона возможность осуществления приватизации государственного или муниципального имущества посредством аренды с правом его выкупа работниками указанного предприятия по рыночной стоимости. Эта возможность связана с принятием соответствующего решения общего собрания работников государственного или муниципального унитарного предприятия.

Другой специальный законодательный акт – Федеральный закон РФ от 19 июля 1998 г. N 115-ФЗ "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)"¹². Подробнее на положениях данного закона мы остановимся в разделе об участии работников в прибыли корпорации.

Информация и консультации

Требования к предоставлению информации и процедуре консультаций в случаях банкротства

Статьей 12 предусматривается обязанность работодателя по предварительному уведомлению и проведению переговоров с профсоюзом в случаях ликвидации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы организации, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда. Указанное положение является одним из элементов формы участия работников в управлении через процедуру консультаций, что подтверждается установлением аналогичного правила в ст. 21 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции от 20 апреля 1996 г.¹³:

«3. Массовое высвобождение работников, связанное с рационализацией производства, совершенствованием организации труда, ликвидацией, перепрофилированием организации или ее структурных подразделений, полной или частичной приостановкой производства по инициативе

¹⁰ Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. – 1994. - N 1. - Ст. 2.

¹¹ СЗ РФ. - 1997. - N 30. - Ст. 3595.

¹² СЗ РФ. – 1998. - N 30. - Ст. 3611.

¹³ СЗ РФ. – 1996. - № 17. – Ст. 1915.

работодателя, может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме соответствующих профсоюзных органов и иных представительных органов работников.

4. Органы исполнительной власти, работодатели проводят по предложению профессиональных союзов, иных представительных органов работников взаимные консультации по проблемам занятости населения.

По итогам консультаций могут заключаться соглашения, предусматривающие мероприятия, направленные на содействие занятости населения.

6. Предложения профессиональных союзов, иных представительных органов работников в связи с массовым высвобождением работников, направленные в соответствующие органы власти и работодателям, подлежат рассмотрению в установленном законодательством Российской Федерации порядке».

В п. 2 ст. 25 Закона о занятости населения закрепляет обязанность работодателя представлять информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке.

Ограничение на предоставление вышеуказанной информации не могут обосновываться ссылкой на п. 3 ст. 26 Федерального закона от 8 января 1998 г. № 6-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)"¹⁴, согласно которому «не допускается опубликование или разглашение иным образом сведений о банкротстве должника до момента публикации решения арбитражного суда о признании должника банкротом». Работники организации должника в отличие от прочих заинтересованных лиц должны быть поставлены в известность о предстоящей процедуре банкротства, поскольку ст. 31 Федерального закона о несостоятельности (банкротстве) указывает представителя работников в качестве лица, участвующего в арбитражном процессе по делу о банкротстве.

В соответствии со ст. 2 Закона о банкротстве представитель работников должника является лицом, уполномоченным работниками должника представлять их интересы при проведении процедур банкротства. Полномочия этого представителя подтверждаются протоколом общего собрания (конференции) работников должника (ст. 34 Закона).

В частности, кроме участия в арбитражном процессе, он представляет интересы работников при определении состава и размера требований по оплате труда и выплате выходных пособий.

Закон о банкротстве предусматривает право участвовать в работе всех собраний кредиторов, хотя и без права голоса (ст. 12), включая первое собрание кредиторов (ст. 64), рассмотрение плана внешнего управления, предусматривающего меры по восстановлению платежеспособности должника (ст. 83) и др. Такой строго консультативный статус на собрании кредиторов связан с тем, что платежи по требованиям о взыскании задолженности по заработной плате и выплате выходных пособий не приостанавливаются в течение всего процесса банкротства.

В случае созыва собрания кредиторов арбитражные управляющие обязаны уведомить представителя работников должника о месте и времени проведения собрания.

¹⁴ СЗ РФ. – 1998. - № 2. – Ст. 222.

Закон о банкротстве не предусматривает возможности подачи представителем работников должника жалобы в арбитражный суд на решения, принимаемые собранием кредиторов, действия арбитражного управляющего, а также на решения, определения, постановления арбитражного суда.

В соответствии с пунктом 4 статьи 15, со статьей 55 Закона о банкротстве разногласия между арбитражным управляющим и представителем работников должника о составе и размере требований по оплате труда и выплате выходных пособий лицам, работающим по трудовым договорам (контрактам), рассматриваются в заседании арбитражного суда не позднее чем в двухнедельный срок со дня получения указанных заявлений и жалоб.¹⁵

Различные случаи предоставления информации

Условие о предоставлении информации содержится и в Законе «О коллективных договорах и соглашениях».

Согласно статье 17 этого Закона, при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора работодатель обязан предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у него информацию, отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

Статья 27 Закона "О коллективных договорах и соглашениях" предусматривает ответственность за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля. Лица, представляющие работодателя, виновные в этом, несут дисциплинарную ответственность или подвергаются штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

Указанные положения, определяющие право работников на получение информации, распространяются и на информацию о результатах производственно-хозяйственной деятельности общества, его финансовом состоянии, поскольку финансовое состояние корпорации имеет непосредственную связь с материальным обеспечением работников, а также и с их занятостью.

Предоставление работникам информации о производственно-финансовой деятельности может быть связано с институтом коммерческой тайны, тем не менее, Постановление Правительства РСФСР от 5 декабря 1991 г № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну»¹⁶ устанавливает обязанность работодателя по требованию трудового коллектива независимо от коммерческой ценности предоставлять информацию, касающуюся в том числе:

сведений по установленным формам отчетности о финансово-хозяйственной деятельности и иные сведения, необходимые для проверки правильности исчисления и уплаты налогов и других обязательных платежей в государственную бюджетную систему РСФСР; документов о платежеспособности ... (пункт 1);

размеров имущества предприятия и его денежных средств; вложения средств в доходные активы (ценные бумаги) других предприятий, в процентные облигации и займы, в уставные фонды

¹⁵ См. Информационное письмо Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 6 августа 1999 г. N 43 "Вопросы применения Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)" в судебной практике" // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. - 1999. - N 10.

¹⁶ Собрание постановлений Правительства Российской Федерации. – 1992. - N 1-2. – Ст.7.

совместных предприятий; кредитных, торговых и иных обязательств предприятия, вытекающих из законодательства РСФСР и заключенных им договоров ... (пункт 2).

Условие о предоставлении информации работникам корпорации может быть зафиксировано в коллективном договоре, где наряду с обязанностью отчета работодателя перед общим собранием трудового коллектива на основании ст. 17 Закона «О коллективных договорах и соглашениях» следует закрепить право профсоюзной организации на получение информации по социально-трудовым вопросам, что будет соответствовать ст. 230 КЗоТ РСФСР (права соответствующего профсоюзного органа организации определяются законодательством, уставом, коллективными договорами и соглашениями) и вышеупомянутой ст. 17 Закона «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности».

Кроме того, статья 91 Федерального закона "Об акционерных обществах" "Предоставление обществом информации акционерам" открывает перед профкомом широкие возможности, действуя через акционеров общества, получать информацию о его финансовом состоянии.

Учитывая тот факт, что в состав трудового коллектива корпорации наряду с наемными работниками часто входят работники, являющиеся одновременно участниками (членами) корпорации, указанная норма приобретает весьма важное значение для обеспечения эффективной реализации права работников на участие в управлении.

Коллективные переговоры и заключение коллективного договора на предприятии как форма участия работников в управлении корпорацией.

Законодательство о коллективных договорах и соглашениях не содержит прямого упоминания о средствах обеспечения участия работников в управлении корпорацией. В Законе 1992 г. отсутствует определение понятия «коллективные переговоры», что затрудняет, но не устраняет возможность ведение переговоров об участии работников в управлении. Полагаем, что данную неопределенность следует преодолеть путем включения в закон определения, содержащегося в Конвенции МОТ № 154 1981 года о содействии коллективным переговорам¹⁷:

термин "коллективные переговоры" означает все переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся - с другой, в целях:

- а) определения условий труда и занятости; и/или
- б) регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися; и/или
- с) регулирования отношений между предпринимателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся.

в ст. 13 приводится перечень взаимных обязательств, включаемых в содержание коллективного договора, этот перечень является открытым и позволяет включать в него условия об участии работников в управлении предприятием «с учетом экономических возможностей организации».

¹⁷ Конвенция № 154 не ратифицирована Российской Федерацией, что не препятствует использованию ее положений в отечественном законодательстве.

Имеющиеся в этом перечне обязательства также позволяют через коллективный договор влиять на управление делами корпорации, например, в области регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, в области занятости. Поскольку политика занятости в корпорации зависит от многих факторов экономического характера, таких как положение на рынке выпускаемых товаров или оказываемых работ и услуг, эффективность управления корпорацией, включая привлечение инвестиций и размещение ценных бумаг корпорации, в коллективном договоре могут отражаться обязательства работодателя предоставлять работникам соответствующую информацию и проводить консультации по вопросам, затрагивающим интересы работников в сфере занятости. Соответствующее положение содержится в ст. 21 Федерального закона «О занятости населения в РФ», в частности в п. 5: «Профессиональные союзы, иные представительные органы работников вправе требовать от работодателя включения в коллективный договор конкретных мер по обеспечению занятости».

Представителями работников при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора в соответствии со ст. 2 Закона 1992 г. выступают органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им. Это право первичной профсоюзной организации на представление интересов работников закреплено и в Федеральном законе о профессиональных союзах 1996 г. в п.1 ст. 11, а также в ст. 13, причем представительство и защита прав и интересов работников осуществляется независимо от членства в профсоюзах в случае наделения профсоюзной организации соответствующими полномочиями.

Что же касается органов общественной самодеятельности, то Закон 1992 г. допускает возможность создания таких органов, которые на основании ст. 12 Федерального закона "Об общественных объединениях" признаются общественными объединениями, не имеющими членства, целью которых является совместное решение различных социальных проблем, возникающих у граждан по месту жительства, работы или учебы, направленное на удовлетворение потребностей неограниченного круга лиц, чьи интересы связаны с достижением уставных целей и реализацией программ органа общественной самодеятельности по месту его создания¹⁸.

Участие в деятельности коллегиальных исполнительных органов корпорации¹⁹.

Как уже было отмечено выше, право на участие в деятельности коллегиальных исполнительных органов корпорации установлено за профсоюзными организациями в общей форме в Федеральном законе «О профессиональных союзах и гарантии их деятельности», соответствующее право содержится и в проекте Трудового кодекса РФ. Что же касается специального законодательства о корпорациях, в нем участие наемных работников в деятельности правления или совета директоров отражения не получило.

Такая позиция, избранная законодателем, не препятствует включению соответствующих положений в коллективные договоры и соглашения.

В этой связи заметим, что проблема признания права профкома иметь своих представителей в коллегиальных органах управления не возникает в обществах тех отраслей, в

¹⁸ СЗ РФ. – 1995. - N 21. - Ст. 1930.

¹⁹ При написании настоящего параграфа были использованы материалы параграфа 6 главы 7 учебно-практического пособия: Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое корпоративное право. – М.: Изд-во НОРМА, 2000.

отраслевых тарифных соглашениях которых подтверждено такое право профсоюзов, например в нефтяной и газовой отраслях промышленности, строительстве, автомобильном, сельскохозяйственном машиностроении.

Отсюда следует, что при разработке в дальнейшем отраслевых тарифных соглашений в других отраслях народного хозяйства целесообразно подтверждать в них право профкомов иметь своих представителей в коллегиальных органах управления обществ, с тем чтобы исключить какое-либо противодействие профсоюзам с их стороны. Наиболее эффективное решение в целях защиты прав профкомов, исключающее какое-либо противодействие им со стороны этих органов, было найдено в тех обществах, уставами которых предусмотрено, что представители профкома в совете директоров (наблюдательном совете), правлении наделяются всеми правами, принадлежащими их членам.

Реализация права на участие в коллегиальных исполнительных органах связана с принятием общим собранием (конференцией) трудового коллектива решения об уполномочии первичной профсоюзной организации иметь своих представителей в совете директоров, правлении корпорации. Такое решение должно базироваться на двух принципах: самостоятельности профкома в своих действиях, означающей невмешательство общего собрания в текущую работу профкома и его представителей в исполнительных органах, с одной стороны, и прозрачности его деятельности, выражающейся в периодическом представлении информации о результатах на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

Совет директоров (наблюдательный совет), правление не всегда будут принимать предложения представителя профкома. Но тогда он должен выразить особое мнение по такому решению, потребовать, чтобы его особое мнение было внесено в протокол заседания.

Со своей стороны профком, имея своего представителя в органах управления общества и располагая соответствующей информацией, не должен оставлять без внимания их решения, ущемляющие права и интересы работников, самого профкома.

Профком вправе после получения такого решения органа управления общества вступить с ним в переговоры в соответствии со статьей 13 Закона о профессиональных союзах и гарантиях их деятельности, потребовав отмены решения или же принятия иного решения, такого, которое устраивало бы трудящихся, профком.

Возможен и несколько иной вариант реакции профкома на принятие органом управления решения, ущемляющего права и интересы работников, профкома. Первоначально профком обращается к собранию трудового коллектива, информируя его о принятом органом управления решении и внося свои предложения о характере требований, которые собрание должно поручить профкому отстаивать в совете директоров (наблюдательном совете), правлении. Заручившись поддержкой собрания, получив от него определенные полномочия, профком вступает в переговоры, опираясь на мнение и авторитет всего трудового коллектива, а не только на свой собственный, что значительно усиливает его позиции в процессе этих переговоров.

Положение об участии представителей наемных работников в коллегиальных исполнительных органах корпорации целесообразно включать в устав организации, указав профком в качестве компетентного органа определяющего персональный состав представителей, чтобы исключить возможность какого-либо толкования, ограничения права.

В Проекте Трудового кодекса имеется уточнение субъектного состава представителей в коллегиальных исполнительных органах, исключающее из числа претендентов работников, являющихся участниками (членами) данного общества, товарищества, производственного кооператива.

Это важное уточнение направлено на установление гарантии личной незаинтересованности, необходимой для соблюдения интересов работников корпорации и предупреждения возможных злоупотреблений со стороны администрации корпорации.

Участие работников в прибыли организации.

Реализация данного права может приобретать различные формы и, как правило, связана с распределением средств, предназначенных для работников сверх их фиксированной заработной платы.

Одна из форм такого распределения заключается в участии в доходах или прибыли, реализуемых как непосредственно, так и иными способами, включая депонирование средств на специальных счетах.

Другая форма осуществляется путем распределения среди работников долей участия.

Соответствующее положение о распределении прибыли содержится в Федеральном законе «О производственных кооперативах» в ст. 12 «Распределение прибыли кооператива»:

1. Прибыль кооператива распределяется между его членами в соответствии с их личным трудовым и (или) иным участием, размером паевого вноса, а между членами кооператива, не принимающими личного трудового участия в деятельности кооператива, соответственно размеру их паевого вноса. По решению общего собрания членов кооператива часть прибыли кооператива может распределяться между его наемными работниками.

Порядок распределения прибыли предусматривается уставом кооператива.

2. Распределению между членами кооператива подлежит часть прибыли кооператива, остающаяся после уплаты налогов и иных обязательных платежей, а также после направления прибыли на иные цели, определяемые общим собранием членов кооператива.

Часть прибыли кооператива, распределяемая между членами кооператива пропорционально размерам их паевых взносов, не должна превышать пятьдесят процентов прибыли кооператива, подлежащей распределению между членами кооператива.

Действующее законодательство России прямо не предусматривает право работников на получение части чистой прибыли **акционерного общества**. Отсутствие этого формального права и явится основанием для сокращения перечня и уменьшения размера традиционно производимых выплат. Поэтому профсоюзы должны настаивать на включении в устав общества особой статьи, касающейся прав работников на получение части прибыли общества.

Такое направление работы профкома, когда он обращается непосредственно к собственнику (владельцам крупных пакетов акций, общему собранию акционеров), а не к работодателю, не вписывается в действующее трудовое законодательство. Оно не предусматривает ведение переговоров и заключение каких-либо соглашений работников, их представителей с собственником.

Причина этого, видимо, заключается не просто в несовершенстве ранее принятого трудового законодательства, но и в том, что в формируемом законодательстве приняты международные нормы, по которым работники могут вступать в коллективные переговоры и заключать соглашения именно с работодателем.

Следует иметь в виду, что ведение переговоров и заключение различного рода соглашений непосредственно с собственником не противоречат трудовому законодательству, а значит, возможны. Целесообразно закрепить соответствующее положение в уставе общества²⁰.

Особое регулирование предусмотрено в отношении акционерных обществ работников (народных предприятий). Следует выделить некоторые особенности правового статуса таких обществ:

Создание народного предприятия возможно только путем преобразования любой коммерческой организации, при условии, что работникам такой организации принадлежит не менее 49 процентов уставного капитала.

1. Работникам народного предприятия должно принадлежать более 75 процентов его акций.

2. Народное предприятие вправе ежегодно увеличивать свой уставный капитал путем выпуска дополнительных акций на сумму не менее суммы чистой прибыли, фактически использованной на цели накопления за отчетный финансовый год.

Дополнительные акции народного предприятия, а также акции, выкупленные народным предприятием у его акционеров, распределяются между всеми имеющими на то право работниками народного предприятия пропорционально суммам их оплаты труда за отчетный финансовый год. Это правило распространяется и на вновь принятых на работу работников народного предприятия в случае, если они проработали не менее трех месяцев в отчетном финансовом году.

3. Один работник-акционер не может владеть количеством акций народного предприятия, номинальная стоимость которых превышает 5 процентов его уставного капитала.

4. Работник-акционер вправе продать свои акции только в порядке, предусмотренном настоящим Законом.

5. Народное предприятие обязано выкупить у уволившегося работника-акционера, а последний обязан продать народному предприятию принадлежащие ему акции народного предприятия по их выкупной стоимости. При определенных обстоятельствах этот акционер вправе продать свои акции работникам народного предприятия по договорной цене.

6. Число работников-неакционеров за отчетный финансовый год не должно превышать 10 процентов общей численности работников народного предприятия.

7. При принятии общим собранием акционеров народного предприятия решений, затрагивающих интересы всех работников-акционеров (независимо от количества принадлежащих им акций) применяется принцип голосования "один акционер - один голос".

²⁰ Положения, указанные выше для акционерных обществ, применимы и для обществ с ограниченной ответственностью.

Использование формы акционерного общества работников пока не получило большого распространения. К сожалению, несовершенство вышеупомянутого закона, его несоответствие ряду действующих нормативных актов, в частности, Гражданскому кодексу России и Федеральному закону «Об акционерных обществах» ставит под сомнение эффективность такого использования. В то же время, на сегодняшний день это единственный законодательный акт в Российской Федерации, непосредственно направленный на обеспечение участия работников в управлении корпорацией.

Заключительные положения

Приведенный выше обзор российского законодательства позволяет сделать следующие выводы:

Действующее российское законодательство содержит большую часть форм участия работников в управлении корпорацией, однако, есть ряд факторов, сдерживающих их активное использование. К таким факторам относятся, в частности,

недостаточная заинтересованность государства в ограничении власти собственников имущества корпорации в пользу обеспечения интересов долгосрочного развития корпорации и использования потенциала наемных работников;

архаичность законодательной техники, определяющей формы вовлечения работников в процесс управления;

правовая неопределенность в отношении субъекта реализации прав работников на участие в управлении корпорацией;

изолированность законодательства об акционерных обществах и обществах с ограниченной ответственностью от законодательства о труде и отсутствие межотраслевой координации между актами трудового и гражданского законодательства в области участия работников в управлении;

Для преодоления указанных факторов, на наш взгляд, следует предпринять следующие действия:

Первым шагом государственной власти должно стать принятие Трудового кодекса в редакции согласительной комиссии, учитывающего современные тенденции участия работников в управлении корпорацией и определяющего основные формы такого участия.

Нормы Трудового кодекса должны предусматривать достаточную степень самостоятельности сторон коллективных отношений, возможность включения условий об участии работников в управлении в коллективный договор, а также в устав организации и другие локальные акты. Наряду с этим необходимо обеспечить межотраслевую координацию актов трудового и гражданского законодательства, закрепив отсылку к правилам Трудового кодекса и иных федеральных законов по вопросу об участии работников в управлении корпорацией в законах, определяющих правовые основы создания и деятельности корпораций, а также ссылку на иные федеральные законы в самом Трудовом кодексе.

Кроме того, в законах об акционерных обществах, обществах с ограниченной ответственностью, производственных кооперативах целесообразно включить нормы в отношении права представителя работников участвовать в общих собраниях участников (членов) организации

с правом совещательного голоса, а также в коллегиальных исполнительных органах организации на правах члена с учетом применения к соответствующим отношениям правил Трудового кодекса.

Высшим органом самоуправления работников на сегодняшний день выступает общее собрание (конференция) работников. Основным органом, выражающим интересы работников должен выступать профессиональный союз, действующий в корпорации и наделенный соответствующими полномочиями общим собранием (конференцией) работников. Иные органы, призванные осуществлять взаимодействие с администрацией должны создаваться по обязательному согласованию с профкомом.

Использование различных форм участия работников в управлении корпорацией не может происходить без содействия со стороны государства, которое должно поощрять участие работников в прибыли корпорации в виде налоговых льгот, по крайней мере, на период становления в корпорации системы такого участия. Необходимо также предусмотреть меры ответственности администрации организации за непредставление или несвоевременное представление информации работникам, а также за необоснованный отказ или затягивание проведения консультаций.

Поскольку участие работников в управлении корпорацией носит межотраслевой характер при приоритетном значении трудового законодательства, на споры, вытекающие из такого участия по общему правилу должно распространяться законодательство о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

Активному вовлечению работников в управление корпорацией будет способствовать принятие Российской Федерацией международных обязательств по конвенциям Международной организации труда № 154 о содействии коллективным переговорам 1981 г., № 135 о защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях 1971 г.

Кроме того, при ратификации Европейской социальной хартии необходимо признать обязательными положения статьи 6 (право на коллективные переговоры), 21 (право на информацию и консультации), 29 (право работников на информацию и консультации при коллективных увольнениях).

Представляется полезным учитывать при формулировании законодательных положений Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий, принятые в обновленной редакции 27 июня 2000 г.