

---

УДК 334.722  
ББК 65.292.3  
М 17

**В.М. Максимов**

*Аспирант Южного института менеджмента, г. Краснодар. Тел.: (861) 233 88 59.*

## **Самоуправление трудовых коллективов в коммерческих организациях современной России**

*(Рецензирована)*

**Аннотация.** В статье рассмотрены проблемные аспекты развития самоуправления трудящихся в коммерческих организациях современной России и барьеры, возникшие в результате резкого перехода к рыночно-капиталистической системе хозяйственных отношений; предложены возможные варианты преодоления кризиса самоуправления через изменение законодательства.

**Ключевые слова:** коллектив, организация, самоуправление, трудящиеся.

**V.M. Maximov**

*Post-graduate student of Southern Institute of Management, Krasnodar. Ph.: (861) 233 88 59.*

## **Self-management of labor groups in commercial organizations of contemporary Russia**

**Abstract.** The paper deals with the problematic aspects of self-management of workers in the commercial organizations of contemporary Russia and the barriers that arise as a result of an abrupt transition to a capitalist-market system of economic relations. Feasible variants of overcoming the self-management crisis through the change of legislation are offered.

**Keywords:** group, organization, self-management, workers.

Как преодолеть отчуждение человека от труда и собственности? Как стать хозяином того, что ты создаешь своими руками и головой? Что такое самоуправление в рамках коммерческих организаций? Эти вопросы постоянно находятся в центре внимания представителей различных направлений в развитии экономической науки. На них пытались ответить крупные мыслители, видевшие в наемном характере труда главную причину отчуждения и эксплуатации людей. Вместе с тем, на протяжении веков наемный труд был и остается основой экономики многих стран мира.

Лишь во второй половине XX века начали появляться коллективные предприятия, где функции работника-собственника и хозяина производства органически соединены между собой.

Эти предприятия оказались более эффективными, чем традиционные частные и государственные. На них стало развиваться подлинное производственное самоуправление [1]. Объективной основой для создания коллективных предприятий выступил высокий уровень реального обобществления производства, когда ранее разрозненные производственные процессы слились в единый общественный производственный процесс [2].

Развитие самоуправления в России должно учитывать, с одной стороны, мировые тенденции и мировой опыт, а с другой — прошлый опыт и современные условия нашей страны, причем и в том и в другом случае должны учитываться как положительные стороны тех или иных форм самоуправления, так и их недостатки. Ярким примером может

---

послужить появившаяся в США программа ИСОП (ESOP — Employee Stock Ownership Plans — План создания акционерной собственности работников), которая занимает важное место в развитии системы собственности работников на средства и продукцию их труда. Достаточно сказать, что программа эта была поддержана в США 16-ю законами, принятыми Конгрессом (1974—1979 гг.), которые регулировали и стимулировали применение программы.

В конце 90-х годов программу в Америке применяло уже более 10 тысяч акционерных компаний, а число работников в таких компаниях выросло до 12% от числа всех наемных работников в стране. При этом ИСОП стали применять очень крупные компании, такие, как «Полароид», «Локхид», «Проктр энд Гембл», «Истерн Эр Лайнз», «ПабликСупермаркетс», «Хелф Траст», «Эвис», «Парсонс», «ВейртонСтил» и т.д. На этих предприятиях были заняты десятки тысяч работников. Вслед за США ИСОП стал применяться и во многих других развитых странах Запада, в том числе в Канаде, Великобритании (по инициативе Маргарет Тэтчер), Японии, Дании.

Важно отметить, что примерно в 80% случаев применения ИСОП владельцы предприятий в какой-то момент останавливают программу и не допускают приобретения работниками компаний контрольного пакета акций. Цель ИСОП, как видел ее создатель — Луис Келсо, состояла в том, чтобы сделать всех наемных работников «совладельцами капитала» на своих предприятиях. Он считал, что концентрация капиталов в немногих сверхбогатых руках ведет капитализм к гибели [3]. Отсюда следует вывод, что ключевым звеном системы производственного самоуправления в организации является коллектив предприятия, участие которого в контроле и управлении на предприятии может осуществляться как на базе формального участия работников в собственности, так и без такого участия.

В первом случае это связано с выбором организационно-правовых форм предприятия. Из законодательно уза-

коненных организационно-правовых форм предприятия целям участия трудового коллектива в управлении в наибольшей мере соответствует производственный кооператив, где при принятии решений и избрании органов кооператива каждый член кооператива имеет один голос, а основная часть дохода предприятия распределяется не по паям, а по труду.

По желанию членов кооператива, он может в большей мере эволюционировать в сторону коллективной формы собственности за счет роста неделимого фонда. Неделимый фонд — это часть имущества потребительского общества или союза, которая не подлежит распределению между пайщиками, и порядок формирования и использования которой определяется уставом потребительского общества или союза [4].

Опыт развития объединения кооперативов и стремительный рост показателей коллективного сектора в промышленном производстве КНР говорят о перспективности развития самоуправления через эту форму предприятия. В 1979 г. на долю коллективного сектора экономики Китая приходилось 35,2% занятых в промышленности и 19% валовой промышленной продукции, а в 1996 г. эти показатели составили 53,2% и 39,2% соответственно [5].

В свою очередь, в России растет необходимость прекращения дискриминации по отношению к самоуправлению, выраженную в централизации управленческих решений и повышении уровня бюрократизации внутри коммерческих организаций. Увеличение государственной поддержки развития производственной кооперации, внесение поправок в закон, расширяющий возможности участия трудовых коллективов в управлении предприятий и контроль над исполнением данных предписаний, могут исправить сложившуюся ситуацию.

Второй благоприятной для развития участия работников в управлении является такая организационно-правовая форма предприятия, как акционерное общество работников. Однако, в отличие от производственного кооперати-

ва, она допускает участие в капитале и управлении неработающего частного собственника (от согласия которого может зависеть образование такого общества), голосование по ряду вопросов по принципу: одна акция — один голос, большую степень распределения доходов предприятия по капиталу. Целесообразно поддерживать развитие и этой формы предприятия, одновременно добиваясь внесения поправок в закон, способствующих такому развитию и расширению прав трудовых коллективов на участие в процессе принятия решений и на увеличение его доли в доходах предприятия.

В России Федеральный закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» введен в действие с 1 октября 1998 г. Однако широкого применения он не нашел, хотя за акционерными обществами работников, следует полагать, большое будущее [6]. Особую разновидность субъектов трудового права представляют организации народных предприятий. По своей сути эти организации воплощают в себе идеал соединения в одном лице работников и работодателя, труда и капитала.

Иначе говоря, народные предприятия — это пример практического преобразования наемного труда в свободный труд, основанный на идее самоуправления трудящихся. Народные предприятия создаются по инициативе самих работников на базе ликвидированных или преобразованных коммерческих организаций. В соответствии с законом о народных предприятиях среднесписочная численность такого предприятия должна быть не менее 51 человека, максимальное число акционеров — работников народного предприятия не должно превышать 5 тысяч. Число работников-не акционеров не должно превышать 10 процентов численности работников народного предприятия [6]. Суть народного предприятия состоит в том, что акционерами здесь выступают только работники, акции между ними распределяются по результатам труда пропорционально получаемой заработной плате. Это в принци-

пе исключает эксплуатацию человека человеком и наемный характер труда, ибо купить трудовые акции сторонним гражданам практически невозможно. Однако основной организационно-правовой формой предприятия, которую правящий режим навязывал в ходе приватизации, является открытое акционерное общество.

Переводя предприятие как владельца обособленной части общенародной собственности на принципы полного хозрасчета и самофинансирования, государство одновременно возлагало на трудовой коллектив обязанность самостоятельно решать все вопросы производственного и социального развития. Но, отказываясь от оценки государственного плана экономического и социального развития как важнейшего инструмента реализации экономической политики, государство предоставило предприятиям право самостоятельно разрабатывать и утверждать свои планы и заключать договоры, практически бесконтрольно используя национальные природные ресурсы.

Развитие самоуправления в России может базироваться на общенародной форме собственности, которая предполагает принадлежность всего общественного достояния прямо, непосредственно и одновременно всем и каждому в отдельности. При этом отношения распоряжения реализовывало бы общество, тогда как отношения владения общенародной собственностью реализовывал бы каждый член общества [7]. Замена частной собственности общественной, в конечном счете, становится неизбежной, поскольку лишь такая замена способна устранить основное противоречие капитализма — противоречие между общественным характером процесса производства и частнокапиталистической формой присвоения, утвердить вместо нее общественную форму присвоения [2].

В этой связи следует разрабатывать законопроект, в соответствии с которым государственные предприятия могут передаваться государством в полномочное хозяйственное ведение их трудовым коллективам. Принятие и осуществление

---

этого закона должно быть взаимосвязано с принятием и осуществлением национализации, предусматривающей широкие возможности расширения участия организационных коллективов в контроле и управлении национализируемыми предприятиями, в том числе передачу их в полномочное хозяйственное ведение трудовых коллективов.

Обобщим приведенные выше положения. Ключевое значение для развития самоуправления имеет обеспечение трудящимся реального участия в контроле и управлении предприятиями, которое не должно связываться лишь с их участием в собственности. В нынешних условиях по законодательству России трудовые коллективы могут добиваться включения прав на такое участие в коллективные договоры с администрацией и собственниками. Однако, как представляется, более радикальным решением было бы полноценное

законодательное обеспечение таких прав. Необходимым условием обеспечения действительного участия коллективов организаций в контроле и управлении своими предприятиями является их самоорганизация.

В этих целях необходимо восстановить в правовой сфере само понятие «трудовой коллектив», обеспечить представительство в его органах всех социальных слоев и подразделений предприятия (организации), наделить трудовой коллектив и его органы соответствующими полномочиями, возродить профсоюзы. Чтобы вовлечь всех трудящихся в процесс самоорганизации, самоуправления и участия в управлении, необходимо выйти за уровень отдельного предприятия и распространить этот процесс на все уровни. Это необходимо для обеспечения эффективного участия коллектива организации в управлении на микро-уровне.

#### Примечания:

1. От наемного труда к свободному. Производственное самоуправление или «третий путь» в экономике / под ред. С.Н. Федорова. М.: Слово, 2001. 416 с.

2. Политическая экономика. URL: <http://www.kyrgyznews.kg/socializm/444>.

3. Для всех и для себя. Программа ИСОП — попытка создать «синтезный капитализм» // Вестник гражданского общества. URL: <http://vestnikcivitas.ru/pbls/746>.

4. О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О потребительской кооперации в Российской Федерации»: Федеральный закон от 11 июля 1997 г. N 97-ФЗ: [с изм. от 28 апреля 2000 г., 21 марта 2002 г.] // СПС «КонсультантПлюс». М., 2011.

5. Ломакин В.К. Мировая экономика: учебник для вузов. М.: Финансы: ЮНИТИ, 1998. 727 с.

6. Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий) Федеральный закон РФ от 19 июля 1998 г. N 115-ФЗ: [с изменениями от 21 марта 2002 г.] // СПС «КонсультантПлюс». М., 2011.

7. Большая техническая энциклопедия. URL: <http://www.ai08.org/index.php/term/>