

А.Н. ЕГОРОВ

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ КАК СУБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ (НА ПРИМЕРЕ ФРГ)

Участие трудового коллектива в самом экономическом процессе и управлении должно быть законодательно закреплено. При проведении массовых акций протеста стачкомы, Советы рабочих, Советы предприятий, новые профсоюзные организации, трудящиеся постоянно заявляют о своей решимости добиваться реального участия в управлении предприятиями и экономикой в целом. Вместо сильного фактора стабилизации в процессе системных перемен трудовые коллективы могут стать (и становятся) фактором дестабилизации и социальной напряженности.

Трудовой коллектив как субъект политической системы, и в частности как субъект управления, — явление неизвестное. В то же время в развитых промышленных странах Запада есть достаточный опыт использования права работников на участие в управлении.

Изучение опыта участия трудовых коллективов в управлении производством на примере ФРГ (в границах Западной Германии) вызвано тем обстоятельством, что, по мнению буржуазных теоретиков, видных промышленников, государственных деятелей, ни в одной западной стране работающие по найму не имеют таких прав на участие в управлении, как в Федеративной Республике Германии.

С образованием ФРГ и по настоящее время было принято семь федеральных законов и дополнений к ним, закрепляющих права рабочих на участие в управлении производством.

В каждой юридически самостоятельной корпорации функционируют наблюдательные советы (НС). Они обеспечивают трансформацию права собственности во властные полномочия на производстве.

Наблюдательный совет, как правило, состоит из 11, 15 или 21 человека в зависимости от номинального капитала предприятия.

В состав НС со стороны собственников традиционно входят промышленники и банкиры, контролирующие большую часть основного капитала данного общества.

Согласно закону представители рабочих и служащих получают в НС половину всех мест. Например, в наблюдательный совет из 11 членов входят 5 представителей от предпринимателей и 5 — от трудящихся, причем пятый представитель у тех и других и 11-й член НС являются "нейтральными". Они не должны состоять в постоянных служебных отношениях и деловых контактах с собственниками или трудящимися, иметь хозяйственную заинтересованность или работать на данном предприятии.

Из пяти представителей от трудящихся две кандидатуры (рабочего и служащего) выдвигает производственный совет, две другие и нейтрального члена — профсоюзы.

В НС из 15 человек производственный совет выдвигает два представителя от рабочих и одного от служащих, а профсоюзы — трех человек и одного нейтрального представителя. Всего от трудящихся избирается 7 человек. В наблюдательный совет из 21 члена производственный совет выдвигает три кандидатуры от рабочих и одну от служащих, а профсоюзы — четырех человек и двух нейтральных представителей. Итого 10 человек.

Такая форма паритетного представительства получила название "квалифицированного" участия.

Производственный совет и профсоюзы должны согласовывать между собой свои кандидатуры. Если между ними по этому вопросу возникают разногласия, в спор вмешивается федеральный министр труда, который и принимает решение по поводу той или иной спорной кандидатуры.

Из членов наблюдательного совета избирается председатель и его заместитель.

Чаще всего кандидатура председателя предлагается членами НС от предпринимателей, а кандидатура общего "нейтрального" члена — представителями от трудящихся. Речь идет о "ключевых" постах управления. Однако вес и влияние этих фигур в НС не одинакова. Кроме того, выдвинутая НС кандидатура общего "нейтрального" члена подлежит избранию на собрании акционеров, которое имеет право не только отклонить предложенную НС кандидатуру, но и по своему усмотрению избрать новую. Как показывает практика, общими "нейтральными" членами правления, как правило, являются банковские служащие, высокооплачиваемые чиновники федерального, земельного, коммунального аппарата; министры, а не рабочие. В данном случае принцип паритетности нарушается.

Все члены наблюдательного совета по закону имеют равные права и обязанности. Они

наделены в значительной мере не исполнительной властью, а контрольными полномочиями и наряду с правлением отвечают за хозяйственную политику предприятия. Наблюдательный совет следит за ходом делопроизводства; контролирует деятельность правления и в любое время может потребовать от него отчет о делах общества; просматривает и проверяет бухгалтерские книги предприятия, его кассу; проверяет и утверждает годовой отчет; созывает общее собрание акционеров и докладывает на них о результатах проверки; вносит предложения о распределении прибылей.

Непосредственное руководство хозяйственной деятельностью предприятия в компетенцию наблюдательного совета не входит. Он не имеет права вмешиваться в сам процесс производства. В то же время НС имеет право постановить, что определенные хозяйственные дела, имеющие принципиальное значение, правление может осуществлять только с его согласия. Это касается прежде всего вопросов капиталовложений, расширения производства, займов к выдаче ссуд, заключения договоров и др. Окончательное же решение по данным вопросам принимает общее собрание акционеров.

В функции НС входит также назначение и отзыв членов правления, установление им жалованья и определение других видов доходов. Наблюдательный совет заседает несколько раз в году и осуществляет свою деятельность в период между собраниями акционеров.

Такая степень сотрудничества представителей трудящихся и собственников в НС в западногерманском законодательстве определяется как соучастие.

В целом можно отметить, что наблюдательный совет, являясь контрольным органом компании, оказывает серьезное влияние на ее деятельность. Если представители от трудящихся в НС опираются в своей работе на трудовые коллективы, работают в тесном сотрудничестве с производственными советами, то они могут повлиять в интересах персонала на решение ряда хозяйственных вопросов, реализовать многие совместные требования, осуществление которых им в отдельности не под силу.

Чтобы обеспечить реальный "паритет" в управлении собственностью, трудовые коллективы должны выступать в качестве равноправных пайщиков, коллективных собственников, владеющих значительной частью основного капитала. Ныне для этого создаются определенные социально-политические предпосылки.

Но как члены НС будут отстаивать интересы трудового коллектив, зависит также от силы и боеспособности самих организаций рабочего класса, сознательности и

компетентности их представителей в совете, давления на них "снизу".

Согласно законодательству в качестве равноправного члена в правлении акционерного общества входит рабочий директор. На предприятиях горнодобывающей и металлургической промышленности рабочий директор назначается и может быть отозван с согласия большинства членов НС от рабочих и служащих. Кандидатуру рабочего директора обычно выдвигают профсоюзы, которые занимают большинство мест от трудящихся в НС.

На предприятиях других отраслей промышленности трудящиеся, их профсоюзы не принимают участия в назначении рабочего директора. Это делает администрация, хотя закон рекомендует ей выслушивать мнение трудового коллектива при назначении рабочего директора. Значительную часть среди рабочих директоров составляет руководящий инженерно-технический персонал, высокооплачиваемые чиновники и др. Назначается рабочий директор, как правило, на 5 лет.

На подавляющем большинстве предприятий правление состоит из трех человек: коммерческого, технического и рабочего директоров. Первых двух всегда назначают предприниматели, поэтому соотношение сил распределяется не в пользу рабочего директора. С этим ему приходится считаться.

Правление — исполнительный орган. Оно ведает непосредственно хозяйственными делами предприятия, входящего в акционерное общество. Права и обязанности рабочего директора, как и других членов правления, определяются уставом общества. Как член правления рабочий директор по закону имеет равные права и обязанности. Конкретно круг деятельности каждого члена правления определяется в зависимости от их функциональных обязанностей. Как правило, в компетенцию рабочего директора входят производственная, социальная и кадровая политика, вопросы профессионального обучения; хозяйственными же делами он занимается реже.

В качестве примера можно привести обязанности одного из рабочих директоров. Они охватывают руководство отделом кадров (отдельно для рабочих и служащих), отделами социального обеспечения и общего управления.

При управлении отделом кадров рабочих или служащих рабочий директор занимается наймом и увольнением рабочей силы; ведает личными делами, тарифным и трудовым правом; определяет размер и вид заработной платы, заводской пенсии; организует обучение молодого пополнения; следит за повышением квалификации

рабочих и обеспечением охраны предприятия.

В круг социальных обязанностей рабочего директора входят социальное обеспечение рабочих и служащих и членов их семей, здравоохранение; заводские больничные кассы и кассы взаимопомощи, жилищное строительство и домоуправление, детские сады и школы домоводства, заводские библиотеки и спорт, столовые, дома отдыха и некоторые другие вопросы.

В компетенцию рабочего директора входят также вопросы общего управления предприятием. В этом случае в распоряжении рабочего директора находятся машинное бюро, почтовое отделение, коммутатор, типография, заводская гостиница, грузовые автомобили. Он занимается также оборудованием канцелярий и другими подобными делами.

Введение должности рабочего директора в правлении акционерного общества само по себе явление положительное. Он является представителем трудящихся в одном из главных органов управления производством, и через него трудовой коллектив может участвовать в решении важных вопросов. Наряду с работой в правлении рабочий директор имеет свое собственное поле деятельности. Права, которые ему предоставлены, могут усилить влияние трудящихся на хозяйственную политику. Хорошая информированность рабочего директора в делах компании позволяет ему более предметно отстаивать интересы трудового коллектива и сориентировать требования рабочих в правильном для них и наиболее невыгодном для собственников направлении.

Практика показывает, что до введения должности рабочего директора прием на работу, увольнение, повышение и перемещение рабочих по службе и т.д. большей частью происходили без учета их мнения. С введением данной должности поворот наступил в лучшую сторону.

Введение института рабочего директора предприниматели восприняли отрицательно, но в итоге вынуждены были пойти на социальное "партнерство" и на этом уровне. Рабочий директор — новая фигура в хозяйственной деятельности корпораций. Введение этого института свидетельствует также и о стремлении бизнеса к вычленению социальной проблематики в самостоятельную область управления и к формированию дополнительных механизмов, посредством которых удастся более своевременно, оперативно выявлять и разрешать социальные конфликты на производстве.

В соответствии с западногерманским законодательством производственные советы

(ПС) создаются трудовыми коллективами на промышленных предприятиях общей численностью до 35 человек.

Члены производственного совета избираются путем прямых выборов при тайном голосовании сроком на четыре года. Рабочие и служащие участвуют в выборах отдельно и должны быть представлены в ПС пропорционально их количеству на предприятии.

Выборы в ПС являются групповыми и осуществляются путем выдвижения списков кандидатов на основе принципа пропорциональности (право выдвижения своего кандидата в состав ПС предоставляется каждой двадцатой части рабочих и служащих). Законодательство закрепляет право профсоюзов выдвигать кандидатуры в ПС из своих рядов.

Избирательным правом обладают все лица наемного труда, достигшие 18-летнего возраста. Избранными в ПС могут быть члены производственного коллектива, достигшие 21 года и проработавшие на предприятии не менее года. Запрещается избирать в производственный совет иностранных рабочих.

Коллектив может оказывать прямое воздействие на состав и деятельность членов ПС, отзывая тех из них, кто не оправдал надежд избирателей. Предложение об отзыве должно собрать подписи не менее четверти рабочих или служащих предприятия и вступить в силу лишь после утверждения трудовым судом.

Согласно закону деятельность ПС протекает в рабочее время и оплачивается предприятием.

Законодательство устанавливает основные задачи ПС общего характера, в соответствии с которыми он имеет право ходатайствовать перед администрацией о проведении в интересах коллектива предприятия различных мероприятий; с позиции трудящихся следить за соблюдением действующих законов, предписаний, тарифных договоров и производственных соглашений; выслушивать жалобы рабочих и служащих и улаживать их посредством переговоров с предпринимателем; способствовать трудоустройству инвалидов и других особо нуждающихся лиц. Для выполнения этих обязательств ПС разрешается пользоваться необходимой документацией.

Кроме общих задач производственный совет принимает участие в решении ряда социальных, кадровых и хозяйственных вопросов с различным уровнем влияния на их решение.

предприятиями, коренное изменение цели производства или реконструкция производственных сооружений, если это не было вызвано изменением положения на рынке, введение принципиально новых методов труда, если это не было связано с техническим прогрессом и ему не служило. В решении названных дел ПС принимает полное участие, т.е. во всех этих случаях предпринимателю необходимо согласие ПС. К решению других хозяйственных дел ПС не допускается. По определенному кругу хозяйственных вопросов трудовой коллектив может быть информирован через своих представителей в экономических комитетах.

Экономический комитет образуется на предприятиях с числом занятых свыше 100 человек. Он состоит из 4 — 6 членов, одну половину которых назначает на срок исполнения своих полномочий ПС, другую — собственник. Один из представителей экономического комитета должен быть членом ПС. Свои заседания комитет проводит раз в месяц. Экономический комитет обладает чисто информативным правом. Предприниматель обязан информировать его о методах производства и труда, производственной программе, экономическом положении предприятия, производстве и сбыте продукции, других хозяйственных вопросах, которые существенным образом затрагивают интересы трудящихся.

Предприниматель в конце года обязан прокомментировать экономическому комитету с участием ПС годовой баланс, а трудовому коллективу не реже одного раза в квартал сообщать о положении и развитии предприятия. Члены экономического комитета могут пользоваться определенной хозяйственной документацией.

Действенной формой непосредственного участия трудового коллектива в управлении производством являются производственные собрания. Они созываются по решению ПС или по требованию самих тружеников. Производственные собрания являются эффективной формой контроля за деятельностью ПС, укрепляют связь представителей трудящихся в производственных, а через них и в наблюдательных советах и правлениях компаний с массами. Имеются многочисленные примеры, когда производственные собрания вынуждали предпринимателей идти на такие уступки, которых бы производственные советы никогда не добились без поддержки коллективов рабочих и служащих.

Не реже одного раза в год члены ПС, выступая на собраниях трудового коллектива, должны информировать трудящихся о социально-экономическом развитии на

производстве, о положении дел в "их" концерне.

Находясь под постоянным воздействием трудового коллектива, ПС заинтересован в защите его интересов, в ряде случаев идет на конфликт с администрацией. Деятельность производственных советов большинством трудящихся оценивается положительно.

И в нашей республике мировой опыт, в том числе и опыт участия западногерманских трудящихся в управлении производством, может быть использован при решении проблем, связанных с положением и ролью трудового коллектива на предприятии и вне его, и наполнен новым качественным содержанием.