
Экономико–правовые проблемы обеспечения хозяйственной деятельности

УДК 346.12:330.341.2

О.А. АШУРКОВ, канд. юрид. наук, ведущий научный сотрудник,

E-mail: ashurkov.oa@gmail.com,

Н.А. ОРЛОВА, канд. экон. наук, старший научный сотрудник,

E-mail: ona-iepi@rambler.ru

ГУ «Институт экономических исследований»,
г. Донецк, ДНР

ЭКОНОМИКО–ПРАВОВЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕМОКРАТИИ

На основе обобщения результатов научных разработок Донецкой школы хозяйственного права, исследования общемировых тенденций развития производственной демократии обоснована целесообразность восстановления в системе внутрифирменного менеджмента Донецкой Народной Республики практики привлечения работников к управлению производством. Рассмотрены направления совершенствования законодательного обеспечения этой сферы деятельности.

Ключевые слова: производственная демократия, законодательное обеспечение, зарубежный опыт, трудовые коллективы, работодатели, наемные работники, профсоюзные органы.

Ashurkov O.A., Orlova N.A. Economic and legal approaches to the development of production democracy.

On the basis of generalization of the scientific research results of Donetsk school of economic law and studying the global trends in developing the production democracy trends, the expedience of renewing the practice of engaging workers in managing the enterprise renewal in the intracompany management system of the Donetsk Peo-

ple's Republic is grounded. The directions of improving the legislative support of this sphere of activity are considered.

Keywords: production democracy, legislative support, foreign experience, labour collectives, employers, employees, trade union bodies.

Решение многоплановой и сложной задачи успешного развития экономики Донецкой Народной Республики на инновационной основе требует комплексного системного подхода и консолидации усилий трудовых коллективов, хозяйственного и государственного аппарата управления, более согласованной деятельности всех ветвей и органов власти на макро– и микроуровнях. Важнейшей предпосылкой повышения эффективности экономики Республики являются переход к лично–ориентированному виду управления, обеспечение необходимых условий для развития инициативы трудовых коллективов, усиления их заинтересованности в наращивании конкурентного потенциала производства. Как отмечает в своей книге «Карьера менеджера» Ли Якокка, проблема активизации человеческого фактора была и остается

© О.А. Ашурков,
Н.А. Орлова, 2017

одной из центральных в его деятельности руководителя. «Все хозяйственные операции, – пишет он, – можно в конечном счете свести к обозначению тремя словами: люди, продукт, прибыль. На первом месте стоят люди. Если у вас нет надежной компании, то из остальных факторов мало что удастся сделать. Компании делают люди...» [1, с. 244–247].

Личностно–ориентированная концепция управления представляет собой эмпирическое обобщение таких сложившихся к настоящему времени теорий, как «теория человеческих отношений», «теория человеческого капитала (человеческих ресурсов)», «теория гуманизации труда», «теория качества трудовой жизни». Наиболее эффективным методом реализации концепции личностно–ориентированного менеджмента является развитие разнообразных форм и видов производственной демократии – участия работников в управлении производством.

«Участие рабочих в управлении, – подчеркивает профсоюзный лидер Нидерландов Г.Кестер, – это неотъемлемая часть настоящей демократии, а настоящая демократия – неотъемлемая часть человеческого развития. Участие рабочих в управлении было, есть и будет основной потребностью и правом человека. Это не порождение какой–либо идеологии, а проистекает из характера труда. Участие рабочих – динамический процесс, нуждающийся в поддерживающих структурах. Стагнация этого процесса ведет к регрессу» [2, с. 153].

Результаты экономико–правовых исследований этой проблематики, выполненных учеными Донецкой школы хозяйственного права под руководством академика В.К. Мамутова, показали, что в отличие от общемировых тенденций научный и прикладной интерес к вопросам участия трудовых коллективов в управлении производством практически во всех республиках бывшего Советского Союза после его распада был полностью утрачен. Проигнорированы также неко-

торые положения трудового законодательства о трудовых коллективах, в частности, о необходимости привлечения работников к управлению производством как важнейшего стимула усиления их заинтересованности в повышении результатов деятельности [3, 4, 5].

Однако можно со всей очевидностью утверждать, что сложность достижения устойчивого развития экономики Республики в сложившихся условиях хозяйствования объективно требует восстановления права участия трудовых коллективов в управлении производством. Сопричастность к принятию управленческих решений, даже если она проявляется в совещательной форме, коренным образом меняет трудовую атмосферу на предприятии, позволяет полнее мобилизовать человеческие ресурсы.

Значимость этих вопросов существенно актуализируется в связи с введением в регионе на многих объектах хозяйствования внешнего управления. Так, с 1 марта 2017 г. под внешнее управление Республики перешли 43 промышленных предприятия, таких как ЧАО «Енакиевский металлургический завод» и его Макеевский филиал, ПАО «Харцызский трубный завод», ПАО «Ясиновский коксохимический завод», ЧАО «Докучаевский флюсо–доломитный комбинат», ПАО «Концерн Стирол», ПРАО «Донецксталь–Металлургический завод Донецк», ПАО «ДТЭК Шахта «Комсомолец Донбасса», ЧАО «Комсомольское рудоправление», ЧАО «Макеевкокс», арендное предприятие Шахта им. А.Ф. Засядько, ДТЭК Донецкоблэнерго и др. [6].

Основными задачами внешнего управления являются сохранение рабочих мест, заработной платы, отчислений в бюджет республики и недопущение социальной напряженности в трудовых коллективах предприятий. В соответствии с распоряжением Главы Донецкой Народной Республики от 27.02.2017 г. № 42 для защиты прав трудовых коллек-

тивов на данных предприятиях создан Специальный штаб, в состав которого включены представители трудовых коллективов предприятий, профессиональных союзов, представители Народного Совета Республики. Вполне очевидно, что роль трудовых коллективов в совершенствовании организации производства, повышении его конкурентоспособности в процессе реализации внешнего управления, переориентации экономики региона на Россию и другие страны Таможенного Союза должна и будет существенно возрастать, что, в свою очередь, потребует более активного их вовлечения в процесс управления производством.

Цель статьи – на основе обобщения опыта экономико-правовых исследований, проводимых учеными Донецкой школы хозяйственного права, и общемировых тенденций развития производственной демократии доказать несостоятельность позиции негативного отношения к вовлечению работников в систему внутрифирменного управления, обосновать необходимость восстановления в правах института активного участия членов трудового коллектива в управлении капиталом и производством, охарактеризовать направления совершенствования законодательного обеспечения этого процесса.

Мировое сообщество накопило большой опыт развития производственной демократии. В современном мире трудно найти успешную компанию, где бы не создавались разнообразные организационно–правовые механизмы, обеспечивающие работникам возможность принимать участие в управлении производством. По выводам зарубежных экспертов, мифы о том, что работники не смогут согласовывать свои интересы с долгосрочными интересами фирмы, опровергаются практикой предприятий, успешно использующих «философию участия» [7, с. 32]. Участие работников в управлении – это позитивный процесс. Если бы было иначе – в США, Канаде,

странах Западной Европы это давно уже было бы вычеркнуто из жизни [3, с. 58]. И этот опыт нельзя недооценивать и тем более игнорировать при решении задач перехода на инновационную модель развития экономики Республики.

Обобщение зарубежного опыта свидетельствует, что способы привлечения работников к управлению производством весьма разнообразны – от установленной законом системы обязательного участия в управлении фирмой в Германии до проведения совместных консультаций работодателей и наемных работников в Великобритании и США.

Анализ специальной литературы, освещающей мировой опыт участия работников в управлении производством, показал, что в настоящее время имеет место следующая классификация форм демократизации управления:

по критерию уровня участия работников в управлении специалисты выделяют производственную демократию, которая ограничена рамками предприятия, и экономическую демократию, которая охватывает отрасль, экономику региона или страну в целом;

по форме участия разграничивают прямую и опосредованную демократизацию управления. Прямое управление – на основе принципа 1 человек – 1 голос; опосредованное – через избрание представителей;

по критерию степени участия работников в управлении производством выделяют такие основные формы производственной демократии: соучастие, соуправление, рабочий контроль, самоуправление.

При этом важно подчеркнуть, что если в начале XX столетия участие работников в управлении производством проявлялось в основном в области заработной платы, доходов и охраны труда, то во второй половине 80–х годов в этом направлении в зарубежной практике произошли существенные изменения. Они коснулись не только традиционных ви-

дов системы участия – производственных советов, но и представительских форм демократии на региональном уровне, что создало больше возможностей работникам вникать не только в дела предприятия, но и местных, и государственных органов власти. Опыт таких стран, как США, Германия, Франция, Бельгия, Швеция, Япония и ряда других наглядно подтверждает эти выводы.

Специальным актом Международной Организации Труда (МОП), посвященном деятельности производственных советов, стала Рекомендация МОП № 94 о консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятий. Рекомендация ориентирована на поддержку деятельности представителей работников предприятия, поощряет создание таких структур, как производственные советы, и одобряет содействие государства работникам и работодателям в этих вопросах. Отмечено, что деятельность производственных советов направлена прежде всего на участие работников в управлении производством, создание атмосферы конструктивного сотрудничества между работниками и работодателями, вовлечение работников в процесс разрешения проблем предприятия, на то, чтобы они более осознанно ощущали себя частью данной организации, проникались ее интересами и выдвигали более взвешенные социальные требования [8, с 50].

В мировой практике развития производственной демократии образцом системы участия работников в управлении предприятием считается система, функционирующая в Германии [5, 9].

Закон об Уставе предприятия, или как его еще называют Закон о Конституции предприятия, принятый в Германии в 1952 г. с целью препятствия авторитарным методам управления, содержит два принципиально важных положения, которые и поныне определяют трудовые отношения в стране: 1) создание Совета предприятия (производственного Сове-

та), включающего представителей наемных работников и избираемого всеми работающими по найму независимо от профсоюзной принадлежности;

2) избрание представителей наемных работников в Наблюдательные советы крупных компаний, которые до принятия этого Закона состояли только лишь из представителей держателей акций.

Совет предприятия был наделен достаточно широкими правами при решении таких вопросов, как условия труда, правила внутреннего трудового распорядка, гигиены труда и его безопасности. По этим вопросам, в соответствии с Законом, дирекция предприятия должна принимать управленческие решения совместно с Советом предприятия. При этом в Законе зафиксирован также общий принцип, предписывающий Совету сотрудничать «со всем доверием» с предпринимателем и отказываться от всех мер борьбы, способных нарушить работу предприятия.

В 1972 г. в Закон об Уставе предприятия были внесены поправки, расширяющие права Совета предприятия при решении практически всех трудовых и социальных вопросов. Цель этих поправок, согласно формулировкам законодателя, состояла в том, чтобы реализовать идею партнерства на основе права содействия участию в управлении производством через представителей от всех наемных работников. Высшим принципом был провозглашен принцип сотрудничества Совета предприятия с работодателем в интересах работающих на предприятии.

В развитие этого принципа немецкий законодатель в 1976 г. принял и ныне действует Закон «О совместных решениях», в соответствии с которым введено паритетное представительство держателей акций и трудящихся в Наблюдательных советах фирм с численностью работающих по найму более 2 тыс. чел. В таких фирмах, согласно Закону, наемные работники получали половину мест в На-

блюдательном совете. В компаниях с числом занятых от 500 до 2 тыс. рабочих им предоставляется одна треть мест в Наблюдательном совете [8, с. 96]. Представители рабочих в Наблюдательном совете препятствуют насильственным слияниям компаний, что обычно сопровождается реорганизациями и увольнениями персонала, и выступают за увеличение инвестиций и создание новых рабочих мест. К этому следует добавить, – пишет А. Силин, – институт «рабочего директора» по кадровым вопросам, должность которого обычно занимает представитель профсоюза [10, с 52].

В соответствии с действующим в Германии законодательством Советы предприятий (производственные советы) имеют широкие права, начиная с права на информацию и консультации и кончая правом на реальное участие в управлении предприятием и выступление с инициативой. Право на информацию создает для членов Совета предпосылки для выступления с возражениями по обсуждаемым вопросам, право консультаций побуждает работодателя по собственной инициативе советоваться с Советом предприятия. Право на участие в управлении предприятием ставит принимаемые решения в зависимость от согласия производственного Совета, что делает его партнером работодателя. Право на выступление с инициативой позволяет Совету предприятия требовать от работодателя принятия конкретных решений [11, с. 19–50].

Несколько отличной является система привлечения трудящихся к управлению производством в горнодобывающей, металлургической и металлообрабатывающей промышленности Германии. В этих отраслях наряду с Законом об Уставе предприятия сохраняет силу Закон «О соадминистрировании наемных работников в наблюдательных советах и правлениях горных предприятий». Принятый в 1951 г. Закон распространяется на деятельность акционерных обществ,

обществ с ограниченной ответственностью, обществ, имеющих право на разработку полезных ископаемых и являющихся юридическими лицами. Важной особенностью системы участия работников в управлении предприятиями данной отрасли является положение о паритетном составе Наблюдательного совета и паритетном администрировании (представители трудового коллектива и акционеров в Наблюдательном совете имеют равные права), а также право выбора представителями наемных работников в Наблюдательный совет рабочего директора (он является равноправным членом правления) [12, с 263–275].

Немецкая система совместного принятия решений, – подчеркивает Йоханес Шрегель, – вызывает большой интерес за рубежом. Немецкий опыт и менталитет будут и впредь оказывать влияние на европейский диалог по поводу выбора наилучших подходов к расширению участия трудящихся в управлении предприятием. Этот интерес значительно возрос в связи с попыткой ЕС унифицировать системы трудовых отношений входящих в него стран [9].

Научный и практический интерес представляет также французская модель формирования и работы производственных советов, называемых «комитетами предприятий», создаваемых как совместные органы работодателей и работников [8]. Основным правовым актом, регулирующим деятельность производственных советов на национальном уровне, – Закон от 28 октября 1982 г., содержание которого нашло отражение в Трудовом кодексе Франции. В соответствии с законодательством производственные советы (комитеты предприятий) должны в обязательном порядке создаваться в организациях с численностью работников не менее 50 человек. Производственные советы формируются на трехсторонней основе: работодатель или его представитель, нейтральный председатель и представители работников. Работодатель обязан

инициировать выборы производственного совета один раз в два года. Если работодатель этого не делает, то он несет юридическую ответственность. На предприятиях с численностью персонала более 200 чел. при производственных советах в обязательном порядке формируются специальные комиссии по функциональному признаку их полномочий. Порядок создания и компетенции таких комиссий регулируются Трудовым кодексом Франции.

Полномочия производственных советов (комитетов предприятий) во Франции подразделяются на экономические и социальные. Права производственных советов в экономической сфере сводятся к правам на информацию и консультацию и не допускают каких-либо полномочий согласительного характера. В социальной сфере производственный совет имеет право предъявлять соответствующие претензии и требования работодателю, осуществлять контроль за его деятельностью в этой сфере, действовать при необходимости от своего имени.

Соответствующее законодательство об обязательном участии рабочих в Совете директоров компаний с правом голоса действует в Швеции, Австрии, Дании, Голландии, Люксембурге. Право работников на соучастие в управлении производством в ряде европейских стран (Австрия, Швеция) дополняется правом на соучастие в решении вопросов по распределению прибыли, а также правом на владение частью собственности предприятия.

В финских компаниях развитие принципа производственной демократии получило свое конкретное воплощение в системе «управления по результатам», с помощью которой достигаются результаты, которые согласованы со всеми членами организации. Успех применения этой системы финские исследователи объясняют активностью руководства фирмы по вовлечению в процесс приня-

тия и выполнения решений всего персонала.

В Великобритании понятие «производственный совет» не закреплено в законодательстве, но эту роль выполняют разные комитеты наемных работников и совместные комитеты работников и работодателей, создаваемые на уровне предприятий. В Греции производственные советы формируются только из числа наемных работников. В Нидерландах в соответствии с Законом 1979 г. «О производственных советах» на предприятиях, с числом занятых не менее 100 работников, их создание является обязательным и эта функция возложена на работодателя. Такие советы формируются исключительно из представителей работников. В Бельгии создание рабочих советов также является обязательным, но при этом в их состав входят как представители работников, так и работодателей [8].

В 1975 г. Комиссия ЕС опубликовала так называемую «Зеленую книгу» по вопросам участия рабочих в делах фирмы и организационной структуре компаний, где рекомендовано фирмам с числом свыше 500 чел. иметь Наблюдательный совет, в котором одна треть голосов принадлежит акционерам, одна треть – персоналу и одна треть – лицам, не связанным ни с рабочими, ни с владельцами фирмы [13, с. 137]. Особо следует отметить Решение Совета ЕС (1992 г.), в котором странам-членам Сообщества рекомендуется оказывать всяческое содействие планам участия работников в управлении производством и распределении его результатов [14, с. 86].

Участию работников в управлении производством в странах-членах Европейского Сообщества посвящены специальная Директива Комиссии ЕС, а также отдельные положения Регламента «Об Уставе Европейской компании (ЕК)», которые обязывают государства, входящие в ЕС, принять необходимые меры, предоставляющие рабочим и служащим пра-

во участия в управлении и стратегическом развитии ЕК [15, с. 95].

В Уставе ЕК предусмотрено, что на практике можно использовать различные модели участия работников в управлении компанией либо заключать Соглашения между административными органами фирм–учредителей и представителями наемных работников, при условии соблюдения законов и обычаев государств – членов ЕС и при обязательном утверждении Соглашения на общем собрании акционеров. В Уставе предусмотрена также возможность создания независимого Совета, формируемого из состава рабочих и служащих. Число членов такого Совета и инструкции, регулирующие порядок их избрания и назначения, определяются в уставе фирм после консультаций с рабочими и служащими. Независимый совет имеет право каждые 3 месяца быть информированным администрацией фирмы о результатах деятельности компании, включая сведения о подконтрольных фирмах и перспективах их развития, подготавливать и принимать решения по актуальным проблемам управления производством [13, с. 109–110, 138]. Под эгидой Евросоюза образована Европейская федерация работников–собственников, объединяющая ассоциации и союзы более 50–ти стран континента [16].

С середины 80–х годов прошлого столетия более чем в 70–ти странах с рыночной экономикой – США, Великобритании, Испании и др. стала быстро распространяться модель создания предприятий с коллективной собственностью – народных предприятий, в том числе путем финансовой поддержки трудовых коллективов при выкупе ими предприятий у частных собственников на основе широко известных Программ ESOP (Employee Stock Ownership Plan). В соответствии с федеральным законодательством США Программы ESOP относятся к категории «правомочных льгот и пособий работникам», и их действие регулируется

Министерством труда и Службой внутренних доходов. Хорошая приспособляемость Программ ESOP к различным отраслям общественного производства, удобная специфическая форма выкупа акционерного капитала в пользу работников, эффективный финансовый механизм этого выкупа способствовали их широкому распространению в мировой практике [17].

Оказывая развитию коллективной собственности поддержку на государственном уровне, Конгрессом США с 1974 по 1994 г. было принято 25 законодательных актов, регулирующих процессы формирования собственности у наемных работников. Кроме этого, в 20–ти американских штатах принято законодательство, в соответствии с которым органы власти штатов обязаны содействовать развитию коллективной собственности. В 8–ми из них – Калифорнии, Массачусетс, Мичиган, Орегоне, Пенсильвании и др. созданы свои местные Центры коллективной собственности, которые занимаются распространением информации, координацией работы и связью с низовыми звеньями, подготовкой специалистов и оказанием технической помощи тем трудовым коллективам, которые проявляют заинтересованность к вопросам внедрения коллективной собственности [18, с. 46]. Распространением коллективной формы владения собственностью поощряется правительством США, которое на эти цели выделяет льготные кредиты. К концу XX века в 500 крупнейших корпорациях США доля акций работников составляла в среднем 27 %, а в таких, как «Макдоннелл–Дуглас», «Проктер энд Гембл» – около 33% [7].

Проведенный Национальным центром коллективной собственности анализ результатов деятельности 300 высокотехнических компаний США показал, что в тех случаях, когда более половины акционерного капитала принадлежит рабочим, он растет в 2–4 раза быстрее, чем в обычных фирмах. Расчеты специали-

стов администрации штата Нью-Йорк свидетельствует, что компании, применяющие Программы ESOP, в 1,5 раза прибыльнее обычных. Аналогичный вывод сделали и ученые Мичиганского университета, обследовавшие 98 компаний с собственностью занятых [19, с. 81].

В Китае, где Закон «О коллективных предприятиях в городе и коллективных предприятиях на селе» действует с 1992 г., доля коллективного сектора и валовой продукции уже в 1995 г. превысила 40 %. Развитие собственности работников является одним из важных направлений экономической политики Китая [20].

Важно подчеркнуть, что наряду с активной разработкой и реализацией разнообразных механизмов производственной демократии на микроуровне во многих зарубежных странах отмечается так же усиление внимания к их развитию в территориальном аспекте. Такой подход прослеживается в программных документах Объединения немецких профорганизаций, где сформулированы положения о создании социальных и экономических советов на всех уровнях: при органах Европейского Содружества, центральных государственных учреждениях Германии, на региональном и коммунальном уровнях. Во Франции, кроме традиционных органов законодательной, исполнительной и судебной власти, действуют также специальные государственные учреждения, в которых представлены наемные работники, предприниматели и другие категории активного населения. К таким учреждениям относятся: «Экономический и социальный совет», «Комиссия планирования», «Национальная комиссия по коллективным переговорам», «Национальное агентство по вопросам занятости» и др. Публичные и государственные органы Франции имеют возможность влиять на развитие территорий через активное участие своих представителей в работе региональных

социально-экономических комитетов [5, с. 145].

Таким образом, можно заключить, что изложенное выше наглядно свидетельствует об адекватности института прав трудовых коллективов на участие в управлении производством рыночным условиям хозяйствования. Формы участия могут быть многообразны, но они объективно необходимы. И общий вывод из сказанного очевиден: без участия персонала в управлении производством трудно рассчитывать на развитие творческой активности работников, усиление их заинтересованности в достижении высоких конечных результатов хозяйственной деятельности, укреплении имиджа предприятия в деловом мире бизнеса.

Вместе с тем имевшая место в отечественной практике в доперестроечные годы эйфория по поводу участия трудящихся в управлении, в частности, повсеместное создание на предприятиях Советов трудовых коллективов, а в некоторых регионах, например, в Донецкой области – Советов трудовых коллективов области, к настоящему времени сменилось по сути полным забвением этой важнейшей составляющей эффективного развития трудовой мотивации работников. Так, если в мае 1987 г. в Донецкой области было создано 650 Советов трудовых коллективов, в ноябре 1987 г. – 1200, в 1988 – 2527, а в 1990–1991 гг. их количество возросло до 3300, то к концу 90-х годов Советы трудовых коллективов на предприятиях области сохранились в единичных случаях [3, с. 84–85]. В настоящее время они отсутствуют вовсе. Такую практику нельзя признать правильной. Негативный подход к развитию и формированию органов производственного самоуправления противоречит мировым тенденциям и опыту стран с развитой рыночной экономикой, где на уровне предприятий, фирм, компаний создаются самые многообразные формы производственной демократии, обеспечивающие работникам возможность ак-

тивного участия в управлении собственностью, капиталом и производством.

Определенные шаги в этом направлении предпринимаются в России. Так, в 1998 г. вступил в силу Федеральный закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)», призванный содействовать развитию производственной демократии путем введения новой организационно–правовой формы предпринимательской деятельности. Поздравляя участников конференции Российского союза народных предприятий (2003 г.), Президент России В.В. Путин отметил востребованность народных предприятий в различных отраслях производства и переработки в условиях современной рыночной экономики и необходимость содействовать развитию их потенциала [20]. Тем не менее, по данным Росстата, в настоящее время в Российской Федерации всего около 200 народных предприятий, функционирующих в сфере промышленности и сельского хозяйства [21].

Резюмируя изложенные выше, можно сделать следующие *выводы*.

Вполне очевидно, что практику активного участия трудовых коллективов в управлении предприятиями следует вернуть в отечественную систему хозяйствования в качестве мощного стимула усиления трудовой мотивации, повышения заинтересованности работников в наращивании производственного потенциала. Только наличие развитой системы участия работников во внутрифирменном управлении, расширение их представительства в организационных структурах управления предприятием, наделение их правом голоса при принятии ключевых производственно–управленческих решений создают реальные предпосылки для обеспечения сопричастности работников к делам и интересам всего трудового коллектива, повышения их ответственности за общие конечные результаты работы.

В Донецкой Народной Республике для восстановления практики участия трудовых коллективов в управлении производством правовыми предпосылками могут служить нормы Хозяйственного кодекса, в п.п. 7, 8, 9 статьи 65 которого закреплены нормы, определяющие понятие трудового коллектива, его роль и значимость в решении социально–экономических вопросов, повышении эффективности деятельности предприятий, формы участия работников во внутрифирменном управлении [22].

В Хозяйственном кодексе зафиксировано, что трудовые коллективы принимают участие в управлении предприятиями на основе: гармоничного объединения интересов государства, общества, коллектива и отдельного работника; единоначалия администрации в объединении с широким участием трудящихся в управлении; единства прав и обязанностей трудового коллектива; неуклонного соблюдения трудовой, производственной и государственной дисциплины, законности, охраны прав и интересов каждого члена коллектива; всемерного развития трудовой и общественной активности и творческой инициативы членов коллектива; их участия в осуществлении полномочий трудового коллектива; коллективного обсуждения и решения вопросов деятельности предприятий, повышения ответственности членов трудового коллектива за выполнение задач, которые стоят перед ним.

В указанных нормах Хозяйственного кодекса, разработанных на стыке хозяйственного и трудового законодательства, зафиксировано требование о том, что на всех предприятиях, какие используют наемный труд, между собственником или уполномоченным им органом и трудовым коллективом или уполномоченным им органом должен заключаться трудовой коллективный договор, каким регулируются производственные, трудовые и социальные отношения трудового коллектива с администрацией предпри-

ятия. Крайне важно, чтобы положение о праве работников участвовать в управлении производством, нормы об обязательном представительстве персонала в Совете директоров (Правлении предприятия), Наблюдательном совете, привлечении наемных работников для работы в комитетах и комиссиях при совете директоров, применении демократических принципов в системе внутрифирменного управления были закреплены в Уставе предприятия, коллективном договоре и других локальных нормативно-правовых актах, регламентирующих социально-экономическую деятельность трудового коллектива.

Как отмечает академик В.К. Мамутов, особую роль в восстановлении института прав трудовых коллективов призваны сыграть профсоюзные комитеты как органы, уполномоченные трудовым коллективом по защите законных его интересов в решении всех социально-экономических проблем, не допуская ущемления их прав, в том числе и в сфере участия в управлении и контроле за деятельностью предприятия [4, с. 8].

Для создания и обеспечения действительности законодательного регулирования развития производственной демократии в Донецкой Народной Республике необходимо, чтобы положения об участии работников в управлении предприятием были закреплены в Трудовом кодексе Республики, а также в специальной статье Конституции Донецкой Народной Республики, сформулировав ее в следующей редакции: «Государство создает условия для полного осуществления гражданами Донецкой народной Республики права на труд, гарантирует возможность выбора профессии и рода трудовой деятельности, всесторонне содействует развитию производственной демократии, участием работников в управлении производством и распределении его результатов». Представляется целесообразным также подготовить и принять Закон До-

нецкой Народной Республики о развитии производственной демократии.

Можно с уверенностью утверждать, что без вовлечения непосредственных товаропроизводителей в отношения собственности и управление производством, как важнейшей и неотъемлемой составляющей современного менеджмента, без использования, а не игнорирования позитивного своего опыта и опыта других стран, накопленного в этой сфере трудовых отношений, будет весьма затруднительно обеспечить успешный переход Республики на инновационную модель развития.

Список использованной литературы

1. Якокка Л. Карьера менеджера: пер. с англ. при участии У. Новака / Л. Якокка. – М.: Прогресс, 1991. – 384 с.
2. Кестер Г. Ответственность профсоюзов: без участия рабочих нет демократии / Г. Кестер // Человек в социально-экономической системе: материалы междунар. симпозиума. – М.: ИЭ РАН, 1992. – С. 153–154.
3. Развитие производственной и представительных форм экономической демократии: опыт и проблемы / Ин-т экономико-правовых исследований НАН Украины; Мамутов В.К. (науч.ред.) и др. – Донецк, 1998. – 92 с.
4. Мамутов В.К. Взаимодействие трудового и хозяйственного законодательства в обеспечении управления предприятием / В.К. Мамутов, Н.А. Орлова // Экономика и право. – 2004. – № 1 (8). – С. 5–8.
5. Орлова Н.О. Удосконалення законодавчого забезпечення участі трудового колективу в управлінні виробництвом / Н.О. Орлова, С.Ю. Бунтовський // Напрями оновлення господарського законодавства України: зб. наук. пр.; НАН України, Ін-т економіко-правових досліджень; Мамутов В.К. (відп. ред.) та ін. – Донецьк, ООО «Юго-Восток, Лтд», 2008. – С. 134–151.

6. Перечень предприятий и учреждений, на которых вводится временная администрация // Донецкое время. – 2017. – 8 марта (№ 9 (74)).

7. Симмонс Д. Как стать собственниками. Американский опыт участия работников в собственности и управлении / Д. Симмонс, У. Мерс: пер. с англ. – М.: Сирин, 1998. – 296 с.

8. Лютов Н.Л. Производственные советы на предприятиях (опыт развитых стран Европы) / Н.Л. Лютов // Труд за рубежом. – 2003. – № 2. – С. 49–68.

9. Шрегель Йоханес. Совет предприятия: германская модель / Й. Шрегель // Человек и труд. – 1993. – № 3. – С. 96.

10. Силин А. Есть ли у нас шанс на социальное партнерство / А. Силин // Российский экономический журнал. – 1995. – № 10. – С. 51–55.

11. Типы социальной политики: концепции, практика / В.Э. Бурджалов, К.В. Гришин, З.Я. Сванидзе, И.В. Соболева // Общество и экономика. – 1997. – № 1–2. – С. 19–50.

12. Савельев Е.В. Соадминистрирование: немецкая система участия трудящихся в управлении / Е.В. Савельев // Человек в социально-экономической системе: материалы междун. симпозиума. – М.: ИЭ РАН, 1992. – С. 263–275.

13. Герчикова И.Н. Менеджмент / И.Н. Герчикова. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995. – 480 с.

14. Рудык Э.И. Приватизация в России: необходимость смены ориентиров / Э.И. Рудык, Я.Н. Керемецкий // Альтернативы. – 1996. – № 1. – С. 76–98.

15. Грудницкая С.Н. Корпоративные субъекты хозяйствования и корпоративное управление: направление совер-

шения законодательства и дальнейших разработок / С.Н. Грудницкая // Экономика и право. – 2004. – № 3. – С. 93–99.

16. Тарлавский В. Народные предприятия России (информационная записка) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eg-online.ru/article/147477/>.

17. Рыжиков Н.С. Зарубежный опыт участия работников в управлении собственностью и производством / Н.С. Рыжиков, Н.В. Чернышева, С.Н. Грибкова: матер. междун. экон. форума 2012 г.; Ин-т экономики и права Ивана Кушнера [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.be5-biz/economika1/g2012/1370.htm>.

18. Лог Дж. Коллективная собственность работников (обзор американского опыта) / Дж. Лог // США: экономика, политика, идеология. – 1991. – № 10. – С. 34–48.

19. Колганов А.И. Коллективная собственность и коллективное предпринимательство / А.И. Колганов. – М.: Экономическая демократия, 1993. – 176 с.

20. Букреев В.В. Предприятия, управляемые трудом, в России: от формы к содержанию / В.В. Букреев, Э.Н. Рудык // Альтернативы. – 2006. – № 2. – С. 175–188.

21. Коновалов А. Народные предприятия: за или против / А. Коновалов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tverd4.narod.ru/st25-6.htm>.

22. Хозяйственный кодекс Украины: Научно-практический комментарий / под общ. ред. А.Г. Бобковой. – Харьков: Издатель ФЛ-П Вапнярчук Н.Н., 2008. – 1296 с.

Статья поступила в редакцию 01.06.2017