

## ВОЗМОЖНОСТИ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ НЕГАТИВНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ В ЭКОНОМИКЕ МЕРАМИ АКЦИОНЕРНОГО ПРАВА

С.Н. Грудницкая  
кандидат юридических наук  
(Институт экономико-правовых исследований НАН Украины, г.  
Донецк)

А.Н. Переверзев  
(Донецкий технический университет)

Для вывода экономики из кризиса и стабилизации необходим комплекс мер не только макро-, но и микроэкономического уровня. На микроуровне необходима перестройка систем корпоративного управления, направленная на установление внутрифирменного контроля за отклоняющимся поведением органов оперативного управления предприятием, предупреждение злоупотреблений со стороны первых руководителей.

Главной задачей здесь является размежевание и институирование экономических интересов собственника, хозяйствующего субъекта и наемного рабочего. Каждый из этих субъектов права имеет свой собственный экономический интерес, и поэтому необходимы правовые механизмы, обеспечивающие возможность и эффективность его реализации.

В настоящее время организация внутреннего управления акционерным обществом полностью определяется самим предприятием. Однако администрация себе ограничителей не ставит, а мелкие акционеры, в силу своей распыленности, не готовы к подобным действиям (очевидна первостепенная актуальность совершенствования управления именно акционерными обществами - этой наиболее распространенной формой хозяйствования). При таком раскладе реальной движущей силой налаживания системы эффективного корпоративного контроля и управления может стать трудовой коллектив. Наряду с расширением прав акционеров, это должно стать действенным способом контроля за деятельностью непосредственных руководителей предприятия, рычагом согласования задействованных в предприятии интересов учредителей и производителей в обеспечении интересов самого предприятия.

В настоящее время объем законодательного регулирования компетенции органов трудового коллектива нельзя признать

удовлетворительным.

Статья 15 Закона Украины "О предприятиях в Украине" устанавливает, что полномочия трудового коллектива всех видов предприятий, где используется наемный труд, реализуется общим собранием (конференцией) и его выборным органом, с оговоркой "если иное не предусмотрено уставом".

Формы включенного участия представителей трудовых коллективов в управлении (в составе органов управления на принципах равноправия) в законодательстве затронуты еще более поверхностно. Соответствующее регулирование коснулось только госсектора, и то недостаточно.

Кабмином Украины 19 июня 1993 г. утверждено Положение о наблюдательном совете<sup>1</sup>, действие которого распространяется на акционерные общества, созданные в процессе корпоратизации государственных предприятий, закрытых акционерных обществ, более чем 75 процентов Уставного фонда которых находится в государственной собственности, а также производственных и научно-исследовательских объединений, правовой статус которых ранее не был приведен в соответствие с действующим законодательством. Этот акт определяет, что в состав наблюдательного совета таких обществ, кроме представителей учредителя и других акционеров, уполномоченных представителей обслуживающих банковских учреждений, органов приватизации и, при необходимости, Антимонопольного комитета, должны включаться также представители трудовых коллективов. Пропорции представительства не определяются.

Не определялись они и в Генеральном соглашении, заключенном Кабмином и Украинским союзом промышленников и предпринимателей с профсоюзными объединениями Украины на 1997-1998 гг. 18 октября 1997 года, в котором шла речь об обязательстве КМУ внести предложения по дополнениям к законодательству об обязательном включении в состав органов управления хозяйственными обществами представителей профсоюзных и других органов, представляющих интересы наемных работников.

Вместе с тем, приходится констатировать, что отсутствие эффективного представительства непосредственного производителя - трудового коллектива - в системе корпоративных отношений серьезно сказывается на результатах реформирования экономики.

<sup>1</sup> Гос. информ. бюллетень о приватизации. - 1993. - № 8. - С. 19.

Необходимость механизмов участия трудовых коллективов в оперативном управлении делами предприятия давно осознана западными странами, где законодательно установлены (и этим самым гарантированы) формы включенного участия работников в деятельности управленческих органов.

В ФРГ для акционерных обществ с количеством работников более 2000 лиц установлен принцип равного представительства в наблюдательных советах и иная пропорция в пользу акционеров на менее крупных предприятиях (за исключением горнодобывающей и металлургической промышленности, где гарантируется не только равное представительство в наблюдательных советах, но и включение в состав правления члена совета от наемных работников).

Германскую модель с некоторыми модификациями восприняли Австрия, Испания, Нидерланды, Норвегия, Дания, Швеция, Люксембург. Представители коллективов допускаются к работе руководящих органов предприятий с правом решающего голоса.

Думается, аналогичные принципы участия трудового коллектива в управлении предприятием следует закрепить и в нашем законодательстве.

Расширение участия трудового коллектива в управлении предприятием может стать основной составляющей механизма необходимой и достаточной независимости предприятий от учредителя. Это касается прежде всего проблемы холдингов. Наметившееся в последнее время их массовое создание вызывает серьезные опасения. Холдинги представляют собой оптимальную форму для воспроизводства ведомственной бюрократии. На стадии их создания еще существует видимость демократического характера этого процесса (для создания холдинговых компаний, владеющих контрольным пакетом акций, требуется положительное решение трудовых коллективов дочерних акционерных обществ), чего не скажешь о постучредительном этапе.

Задача состоит в том, чтобы влияние трудовых коллективов после создания холдинга было достаточным для того, чтобы составить разумный противовес "воспроизведенному ведомству". И в частности, посредством обязательного представительства трудового коллектива с правом решающего голоса в органах дочернего предприятия, наряду с представительством от холдинговой компании.

Кроме того, необходимо законодательно гарантировать участие СТК дочерних предприятий в формировании в холдинговой компании органа, подобного совету трудового коллектива и имеющего право на участие в управлении дочерними предприятиями. Обязательным условием принятия решений холдинговой компании по делам объединения (холдинга) должно быть согласие этого органа.

Поскольку работа по подготовке специальных законов, устанавливающих социализацию управления предприятиями не ведется, а затронутые проблемы следует решать уже сегодня, думается, делать это нужно в рамках уже готовящихся законопроектов, в частности закона об акционерных обществах - наиболее распространенной организационно-правовой форме хозяйствования.

Отдельного регулирования требуют также вопросы компетенции автономных органов трудовых коллективов предприятия (у нас СТК, по германскому законодательству - совет предприятия, во Франции - комитет предприятия).

Решение данных проблем будет неотъемлемым звеном в выработке комплекса мер, направленных на стабилизацию экономики.