

## Участие работника в делах работодателя: организационные формы и правовое регулирование (экономико-правовые аспекты)

Е. Б. Хохлов

Санкт-Петербургский государственный университет,  
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

**Для цитирования:** Хохлов, Евгений Б. 2023. «Участие работника в делах работодателя: организационные формы и правовое регулирование (экономико-правовые аспекты).» *Ежегодник трудового права* 13: 119–131. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.108>

Социальное партнерство в сфере труда является одним из важнейших принципов, лежащих в основе современного механизма правового регулирования социально-трудовых отношений. Значение этого принципа заключается в том, что благодаря его реализации на практике обеспечивается социальный мир в сфере общественного труда и, соответственно, социальная стабильность в обществе в целом. Действующее российское законодательство о труде не только формулирует социальное партнерство в качестве принципа правового регулирования общественного труда, но и определяет основные формы (направления) реализации этого принципа. В настоящее время наиболее подробно урегулировано в законодательстве и апробировано на практике направление социального партнерства, которое можно условно определить как представительское, когда представители основных социальных групп в сфере труда — работников и работодателей, а также государство, как олицетворение общесоциальных интересов, вступают в диалог по представляющим общественное значение проблемам и завершают этот диалог соответствующим соглашением. Другое направление социального партнерства, которое принято определять как участие работников в делах работодателя, довольно скудно урегулировано в законодательстве, очень незначительно распространено на практике и практически обойдено вниманием в отечественной юридической науке. Между тем, как показывает мировой опыт, система участия работников в делах работодателя является весьма эффективным средством, обеспечивающим решение как социальных, так и экономических задач. В статье анализируются основные аспекты участия. В его основе лежит право работника на участие как субъективное трудовое право. Его реализация обеспечивается средствами главным образом двух отраслей права: трудового и гражданского (корпоративного). Соответственно различаются две формы участия, хотя и связанные друг с другом, но имеющие самостоятельный характер — экономическое и организационное. Первое реализуется посредством различных вариантов участия работников в прибылях и собственности работодателя, второе — посредством участия работников в управлении, включая самоуправление трудовых коллективов различного уровня в структуре предприятия работодателя.

*Ключевые слова:* принципы правового регулирования труда, социальное партнерство, участие работников в делах работодателя, право на участие, акционерное общество, собрание акционеров, акции, танъемы, опционы.

## 1. Введение

Действующее в настоящее время законодательство о труде закрепляет социальное партнерство в качестве одного из принципов правового регулирования труда. Такое решение общества (и, соответственно, законодателя) вполне оправданно — ибо альтернативы между такими категориями, как классовая борьба и социальный мир, на самом деле не существует — если, конечно, мы не желаем получить активное социальное противостояние внутри общества, разрушительные последствия которого, вплоть, в конечном счете, до уничтожения государственности, нам хорошо известны. Альтернативы, стало быть, нет, и, следовательно, социальное партнерство (классовое сотрудничество или социальный диалог) становится единственно возможной формой взаимодействия между различными социальными группами, в том числе и прежде всего в сфере общественного труда. Проблема заключается лишь в выявлении наиболее эффективных форм (направлений) социального партнерства.

Широко известной и наиболее распространенной является форма социального партнерства с участием *профессиональных союзов*. Как известно, современный механизм правового регулирования труда, действующий в условиях плюралистической (рыночной) экономики, основывается на сочетании трех методов регулирования — индивидуально-договорном, коллективно-договорном и государственном регулировании. Эта модель, будучи общепризнанной, нашла легитимацию и в отечественном законодательстве.

Поэтому нет ничего удивительного в том, что и наука трудового права обращает внимание если не исключительно, то по преимуществу именно на эту модель (форму или направление) социального партнерства.

Между тем эта модель (назовем ее условно *представительской*), при всей своей практической важности и значимости, обладает некоторыми изъянами, которые при определенных условиях могут оказаться существенными, причем как для отдельных граждан, так и для общества в целом. В частности, в деятельности профсоюзов естественным образом прослеживается своего рода «корпоративный эгоизм» — например, оборотной стороной их борьбы за повышение ставок заработной платы может явиться устранение с рынка труда некоторого количества социально активных граждан, т. е. возникает угроза повышения уровня безработицы; стремление профсоюзов унифицировать условия оплаты труда ведет к нежелательным тенденциям — например, к утрате рынком гибкости. Кроме того, развитие новых технологий требует большего числа высококвалифицированных специалистов, а это влечет за собой индивидуализацию условий применения их труда; соответственно коллективный договор становится слишком грубым инструментом регулирования, и работники стремятся урегулировать условия своего труда в порядке индивидуально-договорного регулирования, что, в свою очередь, приводит к падению численности профсоюзов.

Конечно, все сказанное в большей мере относится к странам, в которых механизмы правового регулирования труда устоялись и которые переживают несколько иные проблемы. Однако и наша страна идет по этому пути, а потому желательно подумать над формированием иных механизмов социального партнерства — хотя бы для того, чтобы нам (в который раз) не пришлось их создавать в срочном, по-

жарном, порядке, соответственно совершая ошибки, которых можно было бы избежать при нормальном течении событий. Это тем более возможно, если учесть тот опыт, который был у нас накоплен в свое время и о котором мы, по печальному обыкновению, основательно забыли сейчас.

## 2. Основное исследование

### 2.1. Противоречие между трудом и капиталом как теоретическая и практическая проблема

Вначале остановимся на экономической стороне проблемы. Если обратиться (в самом общем плане) к порядку распределения дохода, полученного хозяйствующим субъектом, в том числе и юридическим лицом, то можно выявить следующую принципиальную схему такого распределения. Из предпринимательского дохода прежде всего исключаются *производственные издержки*, в состав которых, помимо прочих, включаются расходы на оплату труда (и это вполне естественно, поскольку рабочая сила является для хозяйствующего субъекта одним из факторов производства продукции, которые в своей совокупности определяют ее себестоимость). Из оставшейся *балансовой прибыли* производятся расчеты по налогообложению, отчисления в разного рода централизованные фонды. Полученная *чистая прибыль* распадается на две части: одна часть направляется на расширение производства (на накопление капитала), т. е. *капитализируется*; вторая часть распределяется между собственниками предприятия (в виде дивидендов, процентов на долю в уставном капитале и т. п.).

Такая принципиальная схема с некоторыми вариантами применяется во всех странах с рыночным типом экономики. Анализируя ее, мы не можем не заметить противоречия, которое в ней заложено: если лица, получающие заработную плату, заинтересованы (при прочих равных условиях) в увеличении размеров отчислений на оплату труда, то для предпринимателя это увеличение означало бы рост производственных издержек и снижение размеров чистой прибыли, поэтому предприниматель заинтересован в снижении производственных издержек, т. е. в прямо противоположном.

Данное противоречие интересов, давно, чуть ли не со времен Адама Смита, определяемое как «противоречие между трудом и капиталом», существует объективно, вне зависимости от взглядов, которых придерживаются те или иные представители общества. Задача, таким образом, состоит не в том, чтобы критиковать, оправдывать или отрицать это противоречие, а в том, чтобы найти достаточно эффективные средства для его разрешения.

Теоретически возможны два взаимоисключающих способа для разрешения этого противоречия.

Первый, обоснованный К. Марксом и практически апробированный в свое время в нашей стране, заключается в том, чтобы решить проблему противостояния собственников и работников (труда и капитала) посредством уничтожения капитала<sup>1</sup>. Однако, как выяснилось, ликвидация частной собственности посред-

<sup>1</sup> Заметим, что позиция К. Маркса в этом вопросе была довольно противоречивой. С одной стороны, он полагал, что уничтожение капитала в силу действия объективных экономических зако-

ством передачи средств производства в руки государства (пусть даже и «пролетарского») не снимает противоречия в интересах лиц, получающих заработную плату, и субъекта (государства), ее выплачивающего; в результате сосредоточения средств производства в руках государства возникло противоречие между предприятием в целом и вышестоящим государственным органом (т. е., по сути, государством). Иными словами, конфликт интересов не был снят, а вышел на более высокий уровень. Последствия тому были не на пользу обществу: социалистическое предприятие оказалось материально заинтересованным не в снижении, а в повышении производственных издержек, благодаря чему и возник феномен так называемой затратной экономики.

Второй путь, по которому уже более века стремятся двигаться страны с рыночным типом экономики, заключается, образно говоря, в попытке уничтожения наемного труда посредством сближения интересов собственников капитала и наемных работников.

## 2.2. Основные формы участия

Обращаясь к опыту стран Запада и по возможности стараясь обобщить этот опыт, можно отметить два основных, частично связанных друг с другом, направления, по которым развивается участие работников в управлении предприятием. Первое направление можно в целом охарактеризовать как участие в *управлении капиталом*, второе — как участие в *управлении трудом*.

В свою очередь каждое из этих направлений получает свое выражение во множестве самых различных организационно-правовых форм.

Что касается вопросов управления трудом, то ограничимся констатацией французского ученого Кристиана Може, который исследовал формы участия в управлении предприятиями, практикуемые во Франции и США в 60-е гг. Автор отмечает, что, по мнению одних ученых, принцип участия трудящихся в управлении может быть реализован путем обеспечения наемным работникам возможности отвечать за результаты своего труда. Поскольку обязанные проводить в жизнь определенную программу не всегда участвуют в ее разработке, они имеют тенденцию к сопротивлению этой программе, и для того чтобы реализовать участие, считают эти авторы, необходимо децентрализовать предприятие и передать в управление каждого его структурного подразделения. По мнению других ученых, участие заключается в том, чтобы работники могли либо путем референдума, либо через своих представителей принимать участие в разработке решения и его утверждении на уровне предприятия или группы предприятий и тем самым проводить свои внутренние цели (Maugey 1971, 6–7). В практике индустриально развитых стран нашли отражения как первая, так и вторая формы участия, однако не будем останавливаться здесь на подробностях, поскольку эта проблема заслуживает отдельного рассмотрения.

Участие трудящихся в управлении капиталом реализуется в двух основных организационно-правовых формах. Первая — это достаточно простая и легкорее-

---

нов произойдет с такой же неизбежностью, как наступает солнечное или лунное затмение, с другой стороны, для свержения «власти капитала» требуется активное социальное насилие (революция), которое должно осуществляться под идеологическим и организационным руководством соответствующей политической партии.

ализуемая форма участия наемных работников в *прибылях* компании. Реализуется она в соответствии с условиями, определенными уставом фирмы, коллективными соглашениями и индивидуальным трудовым контрактом, в виде отчислений от чистой прибыли и в выплате определенных средств наемным работникам фирмы, включая ее управляющих, в качестве премий, тантьем членам руководящих органов и т. п. Вторая форма, практикуемая еще с конца XIX в., достаточно трудоемкая, но и весьма многообещающая с точки зрения задач, стоящих перед системой участия вообще, — это участие в *собственности* фирмы.

### 2.3. Участие в *прибылях*

В странах с развитой экономикой система *участия в прибылях* чрезвычайно богата. Наиболее широко распространена здесь практика отчислений от прибыли лицам, выполняющим работу по управлению фирмой (менеджерам), а также членам наблюдательных и административных советов (*тантьем*). Регулирование порядка и размеров выплаты тантьем осуществляется по трем основным направлениям. Во-первых, общие правила начисления вознаграждения за счет отчислений от прибыли устанавливаются в уставе или регламенте фирмы. Во-вторых, конкретные условия выплаты такого рода вознаграждения определяются при заключении контракта с конкретным лицом. Наконец, в-третьих, некоторые аспекты этого вопроса регулируются соответствующим законодательством. Насколько можно судить, содержание нормативных актов ориентировано главным образом на то, чтобы ограничить злоупотребления со стороны должностных лиц фирмы в отношении фирмы. Поэтому законодательство как общее правило предусматривает запрет получения членами наблюдательных или административных советов какого-либо вознаграждения и как исключение из этого правила, в особых случаях — возможность получения такого вознаграждения. Например, интересное правило предусматривается французским Законом о торговых товариществах от 24.07.1966. Здесь устанавливается практика выдачи членам административного совета неких «жетонов за присутствие», на основании которых члены совета получают затем вознаграждение из чистой прибыли за работу в совете (об этом подробнее см., например: Lemeunier 1989, 141–142).

Если участие в *прибылях* в тех или иных формах в различные периоды времени практиковалось в нашей стране в советский период<sup>2</sup>, то *участие в производительной собственности* (капитале) не могло быть допущено у нас по принципиальным соображениям, поскольку это было бы легализацией частной собственности на средства производства. Поэтому, напротив, все формы комбинирования государственного (в силу того, что в промышленности у нас существовали исключительно государственные предприятия) и частного капитала были в нашей стране запрещены, а в случае возникновения общей долевой собственности с участием государ-

<sup>2</sup> См., например: Постановление ЦИК и СНК СССР от 10.07.1925 «О порядке выдачи тантьем в государственных предприятиях, действующих на началах коммерческого расчета» // СЗ СССР. 1925. № 43. Ст. 324. Здесь, как видим, речь идет о тантьемах на государственных предприятиях; само собой разумеется, что в организациях частного сектора (в акционерных обществах) практика выплаты тантьем являлась обычной. Позднее участие работников в *прибылях* было легализовано в рамках экономической реформы середины 60-х гг. (когда была легализована сама категория *прибыли*) — это хорошо известная и поныне так называемая тринадцатая заработная плата.

ственных юридических лиц и граждан это подлежало прекращению в установленном законом порядке (ст. 123 ГК РСФСР). Поэтому нам ныне придется практически с нуля начинать создание системы участия наемных работников в собственности.

Проблема участия в собственности, без сомнения, настолько объемна, что заслуживает большого самостоятельного исследования, здесь же мы ограничимся лишь кратким очерком путей решения этой проблемы.

#### 2.4. Участие в собственности: опыт стран Запада

Наиболее популярной формой участия наемных работников в собственности, практикуемой в течение многих десятилетий, является передача работникам на тех или иных условиях *акций* компании, в которой они заняты. Приобретая акции, работник становится акционером, обладателем количества голосов в собрании акционеров, соразмерным количеству имеющихся у него акций, обладающих правом голоса. Однако, при всей простоте этого способа участия, он не всегда в достаточной мере эффективен. Дело заключается в том, что работник, как правило, не обладает средствами для приобретения акций, либо имеет возможность приобрести небольшое их количество, что не способствует пробуждению его интереса к состоянию дел фирмы. С целью избежать этого недостатка в законодательстве о торговых товариществах обычно предусматривается возможность *опциона*, т.е. продажи акций работникам фирмы на льготных условиях. Например, упомянутый выше французский Закон о торговых товариществах от 24 июля 1966 г., запрещая в принципе подписку или покупку обществом своих собственных акций как непосредственно, так и через лицо, действующее от своего собственного имени, но за счет общества, тем не менее допускает в обществах, которые привлекают своих работников к участию в результатах развития предприятия путем распределения между ними своих собственных акций, что административный совет (директорат) может для этой цели купить на бирже акции общества, если они включены в официальный курс фондовой биржи или в специальный внекурсовой перечень; эти акции должны быть распределены среди работников в течение года со времени их приобретения (ст. 217, 217-1 в ред. Закона от 30.12. 1981).

Акции могут быть выделены работникам посредством и так называемой *капитализации прибыли*. В этом случае часть прибыли, предназначенная к распределению, превращается в акции и одновременно на сумму этих акций увеличивается размер уставного капитала. Капитализированная прибыль, таким образом, выдается на руки работникам не в виде денег, а в виде ценных бумаг (акций), на которые работникам впоследствии будут начисляться дивиденды.

Опыт показывает, что прямая продажа (передача) акций наемным работникам, как в порядке опциона, так и в виде капитализации прибыли, имеет ряд весьма существенных недостатков. Они заключаются в том, что наемные работники, получив на льготных основаниях акции своей фирмы, отнюдь не сразу ощущают себя ее совладельцами. Наоборот, они в течение крайне непродолжительного времени продают свои акции другим лицам, вновь переходя в статус в чистом виде наемных работников. Кроме того, сказывается и то обстоятельство, что работники, даже сохраняя за собой акции компании, нередко меняют место работы, благодаря чему задача привлечения их к собственности *своей* компании не решается. Более того,

фирма, практикующая участие своих работников в собственности, рискует потерять самостоятельность по причине того, что ее акции скупают конкуренты. Наконец, опцион выгоден только тем работникам, которые работают в данный момент в фирме, однако он ничего не дает новым работникам.

Таким образом, возникает задача не просто наделить работников акциями, а сделать так, чтобы ими владели именно работники компании и они не переходили к третьим лицам. Для этого используются различные способы. Например, французский Закон от 26.04.1917 ввел так называемые *трудовые акции*. Эти акции составляли коллективную собственность всех рабочих и служащих фирмы, которые для этой цели должны были образовывать кооператив (торговое рабочее товарищество). В состав кооператива включались все рабочие и служащие данного предприятия, проработавшие в нем не менее года и достигшие возраста 21 года. Они обладали голосом в общем собрании, участвовали в правлении (однако члены правления избирались общим собранием акционеров из числа делегатов рабочего товарищества (Гойхбарг 1927, 112)). Благодаря тому, что акции принадлежали не каждому отдельному работнику, а составляли их общую собственность, они не могли быть переданы третьим лицам, не входящим в состав рабочего товарищества. Прекращение трудового правоотношения с фирмой прекращало и членство в кооперативе.

Сходная система практикуется примерно с середины 70-х гг. прошлого века в США (хотя в своих основных положениях она была сформулирована раньше). Система *ESOP (Employee Stock Ownership Plan)* в настоящее время вышла за пределы США и практикуется во многих странах с развитой экономикой. Если обобщить, то основные черты этой системы сводятся к следующему.

1. Акции или паи компаний принадлежат работникам как группе, однако это не означает, что владеют всеми акциями сообща. Таким образом, в отличие от французского Закона, упомянутого выше, речь здесь не идет о коллективной собственности или групповом менеджменте. Каждый работник имеет собственные акции на своем счете, и при увольнении он получает их денежную стоимость.

В то же время работник не вправе передавать свои акции третьим лицам по любой цене. Акции увольняющихся работников обычно передаются компании с тем, чтобы они перешли на счета других работников. Благодаря этому правилу, несмотря на текучесть кадров, определенный блок акций всегда остается в руках работников компании, и в то же время компания ограждает себя от опасности утраты самостоятельности.

2. Поскольку сами работники, как правило, не имеют достаточных средств, для того чтобы приобрести акции или паи компании, система позволяет занять деньги от их имени. При этом законодательство дает возможность быстрого погашения займов, полученных для оплаты акций: погашение осуществляется из прибыли фирмы, и в этой части прибыль налогом не облагается.

3. В своем изначальном (базовом) варианте система *ESOP* предполагает, что работники, имея право на получение дивидендов на свои акции, обладают ограниченными правами в области принятия управленческих решений. Во-первых, работники имеют не все права, принадлежащие обычным акционерам, а лишь основные — такие, как участие в голосовании по продаже или ликвидации компании. Во-вторых, голосование осуществляется не самими работниками как владельцами акций, а особым лицом — *доверительным собственником*. Доверительный собственник может

быть избран прямым голосованием работников, но обычно это третье лицо, избранное руководством компании. Доверительный собственник обязан решать вопросы, связанные с акциями, путем голосования в собрании акционеров в интересах работников, а в ряде случаев — согласно прямому желанию работников-доверителей.

Таким образом, правовое положение работника-держателя акций по системе *ESOP* довольно своеобразно. С одной стороны, его правовое положение сходно с положением держателей привилегированных акций. С другой стороны, он, в отличие от владельца привилегированных акций, имеет право голоса в собрании (правда, по ограниченному кругу вопросов, причем голосует не лично, а через доверительного собственника). При этом владелец акций несет коммерческий риск наряду с другими акционерами — держателями обычных акций, дивиденды на его акции начисляются в обычном порядке (в то время как доходы на привилегированные акции защищены) и т. п.

Такое положение вызывает критику со стороны специалистов, которые выступают с предложениями расширить право работников в сфере управления капиталом, приближая их положение к положению держателей обычных акционеров. В принципе решение этой проблемы возможно на локальном уровне, хотя, как уже отмечалось, собственники не слишком охотно идут на это. Однако довольно часто расширение прав таких акционеров имеет место, и подобного рода решения диктуются прежде всего экономическими соображениями: опыт показывает, что благодаря этому экономическая эффективность компании существенно повышается.

В качестве практического вывода из сказанного можно констатировать, что внедрение и развитие систем финансового участия является задачей не только частных лиц, но также и публичной власти. В особенности это касается системы *ESOP*, которая предполагает не только законодательное регулирование участия, но и проведение определенной политики в этой области, в частности (и прежде всего) гибкое налоговое регулирование, а также формирование общенациональной организационной структуры, обеспечивающей развитие этой формы участия — Национального центра по собственности работников (*National Center for Employee Ownership*).

## 2.5. Советский опыт и современные задачи

Обратимся теперь к нашей стране. У нас в советскую эпоху довольно широко использовались разного рода организационные формы участия (участия в управлении трудом), хотя и применительно к этой форме нельзя говорить о развитии ее, поскольку развитие (и стимулирование со стороны государства) в один период сменялось отрицанием участия вплоть до полного запрета (30-е гг.). И даже когда государство стремилось обеспечить развитие участия работников, попытки такого стимулирования оказывались настолько неэффективными, если не сказать неуклюжими, что они вызывали прямо противоположный эффект на практике (первая половина 80-х гг.). Что касается участия в прибылях, то, как уже было сказано, эта форма в значительной мере связана с существованием самой категории прибыли, а потому ее применение на практике оказывалось весьма ограниченным. Тем более практически невозможным было применение такой формы, как участие



в собственности. По понятным причинам наибольшее развитие все эти формы получили в период новой экономической политики, и по мере свертывания рыночных отношений были уничтожены и они (в частности, последнее в СССР Положение о танъемах было принято во второй половине 20-х гг., и нет никаких оснований полагать, что оно применялось хоть сколько-нибудь эффективно). Таким образом, нам приходится начинать в этой области практически с нуля. Однако нет никаких сомнений в том, что начинать нужно.

В целом, как представляется, весь комплекс необходимых мер можно свести в две основные группы: это, во-первых, разработка системы мер организационно-технического характера, включая определение роли публичной власти в данной сфере, во-вторых, создание соответствующей нормативной базы.

Обращаясь к этой проблеме более трех десятилетий назад, я сформулировал следующее видение проблемы (Хохлов 1992, гл. IV).

Прежде всего нам нужно избежать, вообще-то, довольно характерного для нас стремления формализовать процесс развития производственной демократии: такое развитие не должно рассматриваться как самоцель, т. е., например, привлечение трудового коллектива к управлению предприятием только ради того, чтобы обеспечить его участие в управлении. Развитие производственной демократии должно рассматриваться в чисто прагматическом аспекте как средство решения тех или иных экономических и социальных задач, и прежде всего повышения эффективности и конкурентоспособности предприятий, с одной стороны, и защиты индивидуальных и коллективных прав и интересов работников — с другой. Соответственно должно существовать многообразие форм, в которых воплощается участие работников в делах предприятия.

Далее следует разработать систему правовых норм, которые бы определяли организационно-правовые формы участия работников в капитале фирмы. Эти нормы, конечно, должны иметь не императивный, а диспозитивный (рекомендательный) характер: никто, даже государство, не может заставить собственников делиться своим имуществом (исключая, конечно, отношения по налогообложению либо случаи экстраординарного характера), но, с другой стороны, если собственник осознает необходимость в этом, государство не только вправе, но и обязано регламентировать соответствующие процедуры с тем, чтобы обеспечить защиту интересов общества, работников и самих собственников. В частности, кажется совершенно необходимым регламентировать процедуры предоставления опционов наемным работникам акционерных обществ. Это нужно и с точки зрения защиты интересов работников, и для того, чтобы оградить общество от возможных злоупотреблений владельцев компаний, предоставляющих опционы (на Западе, как мы видели, законодательство этот вопрос весьма подробно регламентирует, в частности, и с целью ограничения возможности злоупотреблений со стороны владельцев акционерных фирм).

Чрезвычайно важной следует считать задачу разработки под эгидой государства специальной программы развития участия наемных работников в собственности (аналогичной американской *ESOP*). Эта программа должна выполнять ряд функций. Во-первых, это *информационная* функция. Программа должна обобщать и предлагать предпринимателям опыт как нашей страны, так и других стран в области развития системы участия. Во-вторых, в рамках указанной программы мог-

ло бы осуществляться *обучение* — как менеджеров навыкам работы с наемными работниками, так и работников основам бизнеса. В-третьих, в рамках программы развития участия в собственности было бы желательно предусмотреть систему *финансовой поддержки* этой программы. Имеется в виду прежде всего законодательство, предусматривающее льготы по налогообложению для фирм, применяющих участие (аналогично налоговым льготам для фирм, использующих систему *ESOP*). Кроме того, имело бы смысл создание соответствующего фонда, возможно, при одном из авторитетных вузов либо, по образцу США, при Национальном центре по собственности работников, который бы финансировал проведение соответствующей исследовательской работы.

Наконец, в числе необходимых организационных мер следует предусмотреть создание координирующего органа — по образцу упомянутого американского Национального центра по собственности работников.

Логично задать вопрос: насколько нашли воплощение на практике предложенные меры за прошедшие три десятка лет? С сожалением приходится отметить, что практически никакого воплощения они не нашли — и не потому, что они плохи сами по себе, а потому, что соответствующие вопросы даже и не ставились.

Конечно, нельзя сказать, чтобы не предпринималось совершенно ничего. В частности, насколько можно судить, в практике многих отечественных хозяйствующих субъектов апробируются некоторые формы финансового участия наемных работников; с другой стороны, наш законодатель предпринимает определенные меры по упорядочению выплат топ-менеджменту отчислений от прибыли, прежде всего при увольнении (так называемых золотых парашютов). Однако не покидает ощущение, что нормотворческая работа в этой области носит конъюнктурный, т. е. случайный характер, и не затрагивает существа проблемы, а в целом деятельность в этой области не обладает необходимой системностью. Короче говоря, требуется выработка соответствующей общенациональной *программы* действий, которая бы включала в себя весь необходимый набор мер — от создания законодательства до проведения мероприятий организационно-технического характера.

### 3. Выводы

Обращаясь в заключение к законодательству, регламентирующему в настоящее время вопросы участия работников в делах работодателя, приходится констатировать чрезвычайную скудость соответствующего нормативного массива. Действующий Трудовой кодекс, в своей главенствующей части посвященный социальному партнерству в форме представительства, весьма лаконичен относительно участия. Это в определенной мере объяснимо — ввиду, с одной стороны, необходимости решения чрезвычайной важности задачи построения механизма правового регулирования труда применительно к условиям плюралистической экономики, где метод коллективно-договорного регулирования является ничем не заменимым компонентом; с другой стороны, известной экзотичности для нашего общества самой проблематики участия, в особенности участия в собственности. И сама гл. 8 Трудового кодекса, посвященная участию, весьма лаконична: она состоит из трех статей, которые, помимо закрепления самого права на уча-

стие, трактуют исключительно его организационные формы, да и то весьма неполно.

Следует отметить, что и отечественное корпоративное законодательство не может похвастаться прогрессом в этой области, скорее, наоборот. Если один из первых в современной России нормативных актов об акционерных обществах — Положение об акционерных обществах, утв. Постановлением Совета Министров РСФСР от 25.12.1990<sup>3</sup>, — хотя бы упоминает о праве общества предоставить работникам опцион (гл. XVI), то ныне действующий Федеральный закон об акционерных обществах ничего подобного не содержит. Аналогично дело обстоит и с Законом об обществах с ограниченной ответственностью.

Нет никаких сомнений в том, что создание законодательства, регламентирующего участие как форму (направление) социального партнерства, есть неотложная необходимость. Возникает лишь вопрос: *каким* должно быть это законодательное решение?

Прежде всего, приходится констатировать, что эта проблема не может быть решена в рамках действующего Трудового кодекса. Причина тому очевидна уже из предшествующего изложения. Дело в том, что само по себе право на участие есть, несомненно, субъективное *трудовое* право: оно строится на нормах объективного трудового права (законодательства о труде) и возникает из конкретного трудового договора. Однако понятно, что в своей реализации указанное субъективное право выходит за границы трудового права как отрасли, составляя содержание правоотношений, относящихся как минимум к двум отраслям права. Поэтому в Трудовом кодексе следует зафиксировать само право на участие (что уже сделано) и расширить содержание гл. 8, включив в нее как организационные, так и финансовые формы участия. Очевидно, что в любом случае нормы ТК РФ будут иметь не исчерпывающий, а, скорее, декларативный характер (по крайней мере в части финансового участия).

Что касается норм, непосредственно направленных на урегулирование участия работника в делах работодателя, то их судьба может быть двойка.

В одном варианте нормы об участии формулируются в рамках действующих законов — об акционерных обществах, обществах с ограниченной ответственностью, трудовом законодательстве.

Предпочтительней, однако, представляется другой вариант — создание специального закона об участии либо даже о социальном партнерстве, в котором системно были бы решены все вопросы социального партнерства. Этот комплексный закон, разумеется, не должен исключать наличия специальных норм в корпоративном, налоговом, административном и трудовом законодательстве.

В любом случае очевидно, что проблема назрела и нуждается в своем разрешении.

## Библиография

Гойхбарг, Александр Г. 1927. *Очерки хозяйственного права*. Москва: Юридическое издательство НКЮ РСФСР.

---

<sup>3</sup> СП РСФСР. 1991. № 6. Ст. 92.

- Хохлов, Евгений Б. 1992. *Правовое регулирование труда в современных условиях: проблемы теории и практики*. Дис. ... д-ра юрид. наук. Санкт-Петербургский государственный университет.
- Maugey, Cristian. 1971. *Les moyens juridiques de la participation dans l'entreprise en France et aux Etats-Unis*. Paris.
- Lemeunier, Francis. 1989. *Principes et pratique du Droit des Sociétés*. 10<sup>nd</sup> ed. Paris.

Статья поступила в редакцию 13 июня 2022 г.;  
рекомендована к печати 5 июля 2022 г.

Контактная информация:

Хохлов Евгений Борисович — д-р юрид. наук, проф.; e.hohlov@spbu.ru

## Employee's participation in the employer's affairs: Organizational forms and legal regulation (economic and legal aspects)

*E. B. Hohlov*

St Petersburg State University,  
7–9, Universitetskaya nab., St Petersburg, 199034, Russian Federation

**For citation:** Hohlov, Evgeny B. 2023. "Employee's participation in the employer's affairs: Organizational forms and legal regulation (economic and legal aspects)." *Russian Journal of Labour & Law* 13: 119–131. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.108> (In Russian)

Social partnership in the sphere of labour is one of the most important principles underlying the modern mechanism of legal regulation of social and labour relations. The significance of this principle lies in the fact that thanks to its implementation in practice, social peace in the sphere of social work is ensured and, accordingly, social stability in society as a whole. The current Russian labour legislation not only formulates social partnership as a principle of legal regulation of social labour, but also defines the main forms (directions) of implementation of this principle. Currently, the direction of social partnership is most thoroughly regulated in legislation and tested in practice, which can be conditionally defined as representative, when representatives of the main social groups in the field of labour — employees and employers, as well as the state, as the personification of general social interests, enter into a dialogue on issues of public importance and conclude this dialogue with an appropriate agreement. Another area of social partnership, which is usually defined as the participation of employees in the affairs of the employer, is rather poorly regulated in legislation, is very little widespread in practice and is practically ignored in domestic legal science. Meanwhile, as world experience shows, the system of employee participation in the affairs of the employer is a very effective means of ensuring the solution of both social and economic problems. The article analyzes the main aspects of participation. It is based on the employee's right to participate as a subjective labour right. Its implementation is provided mainly by means of two branches of law — labour and civil (corporate). Accordingly, there are two forms of participation, although related to each other, but having an independent character — economic and organizational. The first is implemented through various options for the participation of employees in the profits and property of the employer, the second — through the participation of employees in management, including self-management of labour collectives of various levels in the structure of the employer's enterprise.

**Keywords:** principles of legal regulation of labour, social partnership, participation of employees in the affairs of the employer, the right to participate, joint stock company, shareholders' meeting, shares, bonuses, options.

## References

- Gojhbarg, Aleksandr G. 1927. *Essays on economic law*. Moscow: Yurid. izdatel'stvo NKYu RSFSR Publ. (In Russian)
- Hohlov, Evgenij B. 1992. *Legal regulation of labour in modern conditions: problems of theory and practice*: Dr. Sci. Thesis in Law. St Petersburg University Press. (In Russian)
- Lemeunier, Francis. 1989. *Principes et pratique du Droit des Sociétés*. 10<sup>nd</sup> ed. Paris.
- Maugey, Cristian. 1971. *Les moyens juridiques de la participation dans l'entreprise en France et aux Etats-Unis*. Paris.

Received: June 13, 2022

Accepted: July 5, 2022

### Author's information:

*Evgeny B. Hohlov* — Dr. Sci. in Law, Professor; e.hohlov@spbu.ru