

**Институт Европейских Исследований  
Профсоюз железнодорожников и работников отрасли  
сообщений Латвии  
Профсоюз железнодорожников Литвы  
Профсоюз железнодорожников Эстонии**

**ЕВРОПЕЙСКИЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ  
РАБОТНИКОВ В ФИНАНСОВЫХ  
РЕЗУЛЬТАТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПРЕДПРИЯТИЙ И ВОЗМОЖНОСТИ  
ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В  
СТРАНАХ БАЛТИИ**

**Вильнюс – Рига – Таллинн  
2008**



Эта книга публикуется в рамках проекта «Укрепление социального диалога на

предприятиях железнодорожного транспорта стран Балтии посредством распространения европейского опыта финансового участия работников», VS/2007/0545.

Материал подготовлен и опубликован при финансовой поддержке Комитета по социальным отношениям и занятости Европейской комиссии.

Ответственность за мнение и предложения, высказанные в материалах, несут только их авторы. Европейская комиссия не несет ответственности за использование информационного контекста.

Институт Европейских Исследований.  
Латвия, Рига, LV-1006, ул. Ропажу, 52/56.  
т.0037167550314 ф.0037167550678  
Отпечатано в Риге, 2008.

\* \* \*

Авторский коллектив:  
ас.проф., д.э.н.А.Гапоненко, А.Берке-Берга,  
проф.д.э.н.И.Довладбекова, проф., д.э.н.О.Лукашина,  
Р.Иванов, Р.Мукимов, М.Петров

## Введение

Балтийские страны вступили в Европейское Сообщество в мае 2004 года и с этого момента активно использовали раскрывшиеся перед ними экономические возможности. Это позволило им достигнуть хороших производственных результатов, быстро преодолевать разрыв со «старыми» европейскими странами по основным экономическим показателям.

Много сложнее идет работа по освоению Европейской социальной модели – системы социальных институтов и механизмов, участвующих в формировании человеческого капитала, обеспечивающих взаимодействие носителей трудового потенциала с производственной сферой. Очень мало работников и предпринимателей объединяются в профессиональные организации, между существующими организациями недостаточно развит социальный диалог, этот диалог слабо поддерживается государством. В результате, работники мало заинтересованы в результатах производственной деятельности. Незрелость социальных отношений начинает тормозить экономическое развитие.

Решение возникших проблем лежит в более широком развитии социального диалога в странах Балтии, в частности во внедрении такой его развитой формы, как системы участия работников в финансовых результатах деятельности предприятий. Данного рода системы уже более двух десятилетий широко используются в Европе и показали свою высокую эффективность.

Настоящая публикация нацелена на системное изложение европейского опыта финансового участия работников в результатах деятельности предприятий и определение возможностей его использования в Балтийских странах.

Президент Института Европейских Исследований  
д.э.н. Александр Гапоненко.

## **Раздел I. Финансовое участие работников, как элемент Европейской социальной модели и необходимость его внедрения в Балтийских странах.**

### **1.1. Место и роль финансового участия работников в Европейской социальной модели**

В рамках Европейского Союза за более чем пятидесятилетнюю историю его существования сложилась своя система социальных отношений. Она основана на ведении переговоров между работниками и предпринимателями, которые выступают в роли основных социальных партнеров.

Социальный диалог между сторонами носит институциональный характер, то есть участниками переговоров выступают рабочие, объединенные в профсоюзы, с одной стороны, и предприниматели, которые объединены в свои ассоциации, с другой стороны. Существование социальных институтов позволяет гарантировать соблюдение прав и обязательств каждой из сторон.

Ведение переговоров, а затем совместные действия по их выполнению, представляют собой социальный диалог партнеров. Третьим социальным партнером этого диалога выступает государство, которое старается быть независимым арбитром в переговорах между предпринимателями и работниками, балансировать их интересы. Социальный диалог, соответственно, может быть двухсторонним при участии только предпринимателей и работников, или трехсторонним, когда к диалогу подключается государство. Социальный диалог в Европе может идти на уровне предприятия, отрасли, на местном и государственном уровне, на уровне всего Европейского Союза. Каждый уровень социального диалога строиться через соответствующую

щие социальные институты, которые создают работодатели и работники.

На отраслевом, национальном и европейском уровне к двухстороннему диалогу присоединяются представители государства в прямой или косвенной форме. На уровне предприятия диалог идет напрямую между представителями работников и предпринимателями. Отношения социального диалога является составной частью Европейской социальной модели. Данная модель включает в себя также использование на практике принципов демократии и соблюдения прав личности, развитие рыночной экономики, предоставление равных возможностей для всех людей, социальную защищенность и солидарность работников, участие работников или их представителей в управлении предприятием. Европейская социальная модель предполагает веру в то, что экономический и социальный прогресс должны быть неразрывно связаны между собой.

Особенно актуальной эта модель становится в условиях перехода к производству, основанному на использовании знаний, когда работники вносят все больший, по сравнению с овеществленным капиталом, вклад в результаты развития производства. Место и роль, а также дальнейшее развитие Европейской социальной модели определяется в среднесрочном плане принятой Европейским Сообществом Лиссабонской стратегией развития (Lisbon Strategy). Эта стратегия предусматривает обеспечение сбалансированного экономического роста и роста занятости, повышение социальной сплоченности и борьбу с бедностью. В краткосрочном плане социальное развитие Европейского Сообщества определяется Социальной концепцией развития Европейского союза (Social Agenda). Участие работников в управлении предприятием предполагает совместное принятие менеджментом и работниками решений по управлению производственным процессом. Степень во-

влеченности работников в процесс управления может колебаться от достаточно простых форм, до полностью равноправных. Существует четыре основные формы участия работников в управлении предприятием (E.Poutsma, 2001):

**1. Прямое участие.** При этой форме работники принимают участие в решении вопросов связанных с их работой совместно со своими непосредственными менеджерами в ходе взаимного информирования и регулярных консультаций.

Право на информирование закреплено европейской директивой (Council Directive, 2002/14). 23 марта 2005 года эта директива была принята к исполнению всеми национальными правительствами. Обязательное информирование работников по этой директиве должно существовать на всех предприятиях, насчитывающих более 50 человек занятых.

Директива предусматривает для работников возможность получать и изучать информацию о деятельности предприятия, формулировать собственное мнение и доводить его до менеджмента, обмениваться мнениями и вести дискуссию. Менеджмент при этом должен принимать во внимание позицию работников.

**2. Косвенное участие.** Для этой формы участия характерно информирование и консультирование через представителей работников, например профсоюзные организации, рабочие советы, представителей в дисциплинарных комиссиях, в рабочих группах.

Право на участие работников в управлении определяется рядом обязательных решений на общеевропейском уровне (Directives in the decision of the European Court of Justice in Commission of the EC Cases C-382/92 and C-383/92).

**3. Коллективные договора (collective bargaining).** Эта форма участия предполагает заключение и реализация коллективных трудовых договоров между предпринимате-

лями (их объединениями) и представителями работников, которыми, как правило, являются профсоюзы. Договора могут заключаться на уровне отдельных предприятий или в отдельных секторах экономики. Содержанием этих договоров в обязательном порядке является: место работы, название и характер работы, условия труда и отдыха, размер и порядок выплаты вознаграждений, сроки работы и продолжительность рабочего времени.

Юридическим основанием введения данной формы участия является право работников на создание профессиональных союзов, которые защищают их интересы и право на заключение коллективных договоров (The Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers 1989).

4. Финансовое участие. При данной форме участия в управлении работники получают право на участие в прибылях или капитале предприятий. Это позволяет им играть большую роль в управлении предприятием, получать выгоды и нести ответственность за результаты финансовой деятельности предприятия, повышать свой социальный статус.

## **1.2. Проблемы создания Европейской социальной модели в странах Балтии**

Европейская социальная модель не возникает сама по себе в результате стихийного действия рыночных сил. Она есть результат напряженной, целенаправленной длительной работы всех социальных партнеров – работодателей объединенных в ассоциации, работников, объединенных в профсоюзы, а также государства, создающего специальные институты для участия в социальном диалоге, устанавливающим его законодательные рамки.

Страны Балтии вступили в Европейский союз в 2004 году, когда в Европе уже давно действовала своя социальная модель. Поэтому для того, чтобы стать полноправными участниками этого союза, выполнять обязательства и получить выгоды от участия в нем этим странам еще только предстоит построить у себя адекватную социальную модель. В настоящий момент говорить о ее существовании еще нельзя.

Так, по данным ряда исследований реальный уровень охваченности профсоюзным движением на момент вступления в Европейский союз составлял в Латвии только 9 процентов, в Эстонии 8 процентов и в Литве 7 процентов от общей численности занятого населения (Trade Unions, 2007, Unionisation rate and collective agreement in the Baltic States, 2005).

На таком же низком уровне находилась и вовлеченность работодателей в их союзы. Уровень вовлеченности в социальный диалог в странах Балтии был в несколько раз ниже, чем в «старых» европейских странах.

Как следствие этого, социальные партнеры не могли внести весомый вклад в реализацию Лиссабонской стратегии, нацеленной на сбалансированное развитие экономики и социальной сферы, создавать новые рабочие места. Социальный диалог между партнерами в частном секторе не развивался. В государственном секторе он сводился к периодическому обсуждению государством вопросов с профсоюзами о повышении заработной платы врачам, учителям, полицейским, пожарным и предупреждения забастовок, которые грозили большими экономическими и социальными потерями.

Решать сложившиеся проблемы помогал только быстрый экономический рост, предоставлявший и государству и частным компаниям ресурсы для увеличения доходов занятых у них работников.



Благополучной ситуация была только в отдельных секторах экономики, которые характеризовались относительно высоким уровнем охвата работников профсоюзным движением и организованностью предпринимателей.

В частности, относительно хорошо развивался диалог на предприятиях железнодорожного сектора Балтийских стран. В Латвии в профсоюз было вовлечено 82 процентов железнодорожных работников, существовал постоянный двухсторонний и трехсторонний социальный диалог на отраслевом уровне. В Эстонии и Литве профсоюзы также охватывали почти четыре пятых работников, в первой существовал двухсторонний, а во второй трехсторонний социальный диалог. Все это позволяло обеспечивать участие работников в управлении предприятий железнодорожного сектора в той или иной форме. В Латвии и Литве работники смогли получить существенные поквартальные доплаты к заработной плате по итогам работы, что можно оценить как стихийно сложившиеся формы их участия в финансовых результатах деятельности предприятий.

Однако даже в этих, относительно благополучных в отношении социального диалога отраслях народного хозяйства развивались только наиболее простые формы участия работников в управлении предприятием. Применение полноценных систем финансового участия работников не получило распространения.

### **1.3. Опыт внедрения элементов финансового участия работников в странах Балтии вне рамок Европейской социальной модели.**

В начале 90-х годов прошлого столетия, в странах Балтии существовала проблема формирования эффективного собственника. Она решалась посредством передачи основной части государственного имущества в частную

собственность населению через приватизационные сертификаты, которые начислялись всем жителям в зависимости от стажа и места их работы, гражданства, наличия в прошлом собственности, понесенных экономических потерь от прошлых властей и т.д. За приватизационные сертификаты можно было приобрести квартиры, землю на приватизационных конкурсах, а также акции различных приватизируемых предприятий. В том числе, можно было приобрести акции предприятий, на которых на момент приватизации, или раньше, эти люди работали. Это была разновидность рабочих акций. Могли работники также приобрести простые акции предприятий на льготных началах за деньги, либо даже безвозмездно, в качестве компенсации, за отработанные на предприятии года.

Следует отметить, что на всех предприятиях оставшихся в государственной или муниципальной собственности ни акции работников, ни обыкновенные акции среди работников не распространялись, и они опыта финансового участия в результатах деятельности предприятий не имели. Не были вовлечены в системы финансового участия и работники, занятые на малых и средних частных предприятиях, которые создавались новыми собственниками.

В течение нескольких лет после начала приватизации государственных предприятий и первичного распределения акций между работниками произошел быстрый процесс концентрации акций работников в руках менеджмента предприятий. Отчасти, работники избавлялись от своих акций потому, что менеджмент длительное время не выплачивал по ним дивидендов, направляя всю прибыль на накопление или даже выводя активы за пределы предприятия. Не были заинтересованы предприниматели и в закреплении работников на предприятии, в повышении производительности их труда, поскольку в транзитном обществе

был высокий уровень безработицы. Сами работники не имели опыта управления полученными ценными бумагами и предприятиями, не были организованы в профсоюзы, которые бы могли защищать их интересы, не пользовались поддержкой государства, как полноценные собственники.

В известной степени, можно считать, что в странах Балтии была попытка в массовых масштабах ввести элементы систем участия работников в финансовых результатах деятельности предприятия, которая из-за отсутствия поддержки государства и отсутствия целенаправленных действий социальных партнеров оказалась неудачной. Иными словами, неудача была обусловлена тем, что системы финансового участия внедрялась вне контекста развития социального диалога и вне попытки создать новую модель социальных отношений.

Тем не менее, использование приватизационных сертификатов позволило успешно решить проблему перераспределения государственного имущества и создания местного эффективного собственника. Социальное напряжение, связанное с массовым перераспределением собственности не вышло за приемлемые рамки, хотя и не приняло форму социального диалога из-за отсутствия или слабости профсоюзов.

## **Раздел II. Проблемы сбалансированного социально-экономического развития стран Балтии после вступления в ЕС и возможности их решения с помощью систем финансового участия работников**

### **2.1. Макроэкономические проблемы сбалансированности производства и потребления в странах Балтии.**

На момент вступления балтийских стран в Европейский Союз уровень их экономического развития был

существенно ниже среднеевропейского. В значительной степени это было связано с тем, что производственный сектор Латвии, Литвы и Эстонии, после приобретения ими независимости, резко уменьшился, а занятые в нем работники потеряли работу. Он не смог полностью восстановиться вплоть до вступления Балтийских стран в ЕС.

По такому синтетическому показателю экономического развития, как производство валового внутреннего продукта на душу населения Латвия в 2004 года показывала только 43 процента от среднеевропейского уровня, Литва – 48 процентов, Эстония – 50 процентов. Практически такими же были различия в уровне душевого потребления населения в рассматриваемых странах в сравнении со среднеевропейским.

По такому частному, но очень важному, показателю уровня экономического развития, как производительность труда работников, различия были еще более значительными. Если принять уровень часовой производительности труда в 15 европейских странах в 2004 году за 100 процентов, то в Латвии он составлял 36 процентов, в Литве 43,7 процента, в Эстонии 42,3 процента (1).

Вхождение стран Балтии в единое экономическое пространство потребовало выравнивания уровня производства и потребления в сравнении со «старыми» европейскими странами. Прежде всего, выравнивание пошло за счет интенсификации движения капиталов и рабочей силы между рассматриваемыми группами стран.

В Латвию, Литву и Эстонию из стран Западной Европы устремились свободные капиталы, привлеченные слабо насыщенным местным товарным рынком и очень дешевой рабочей силой. Вследствие роста европейских капиталовложений возник дополнительный спрос на рабочую силу и значительно повысился уровень занятости населения.

Латвии, например, уровень занятости населения повысился в 2004 году на 1,1 процента, в 2005 года на 1,5 процента, а в 2006 году – 4,8 процента. В Эстонии эти показатели составили, за соответствующие годы, 0,0 процента, 2,0 процента и 5,4 процента, а в Литве 2,3 процента, 3,0 процента и 5,4 процента (2). Приток новых капиталов и более полное использование наличных трудовых ресурсов позитивно сказались на развитии экономики стран Балтии. За три года после вступления в ЕС в них наблюдался устойчивый рост ВВП в размере от 8 до 11 процентов в год, против 1-2 процентов роста, которые давали «старые» европейские страны.

Вступление в ЕС породило и ряд серьезных экономических проблем для Балтийских стран. Важнейшей среди них стала проблема оттока значительного числа работников в страны «старой» Европы, в которых за ту же работу им платили значительно более высокую заработную плату. По ряду заслуживающих доверия экспертных оценок, численность эмигрировавших в Западную Европу работников достигла к концу 2007 года примерно 10 процентов от общей численности занятых в народном хозяйстве стран Балтии (Migration in EU8 countries, 2007). Это все происходило на фоне резкого ухудшения демографической ситуации и сокращения притока новых работников на рынки труда.

В результате одновременного возрастания внутреннего и внешнего спроса во всех трех балтийских республиках возник осязаемый дефицит рабочей силы. Этот дефицит вызвал рост заработной платы работников. Однако рост заработной платы не сопровождался соответствующим ростом объемов производства товаров и услуг и увеличением производительности труда.

Так, по Латвии за период со 2 квартала 2004 по 2 квартал 2007 года валовой внутренний продукт в сопоста-

вимых ценах вырос на 37,6 процентов, а реальная заработная плата на 81,3 процента, то есть темпы роста доходов работников более чем в два раза превысили темпы роста производимых ими товаров и услуг.

Особенно быстро разрыв в сравниваемых показателях возрастал в последнее время. Во втором квартале 2007 года средняя цена рабочей силы, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, увеличилась в Латвии с 2,46 лат до 3,23 лат в час, или на 31,6 процента, тогда как валовой внутренний продукт вырос за этот же период только на 11 процентов. Превышение темпов роста было трехкратным (расчеты сделаны на основании данных Латвийского центрального статистического бюро(3)).

Аналогичные процессы, правда, в несколько меньших масштабах, наблюдались и в других балтийских странах.

В Эстонии, за период 2004-2006 годов, валовой внутренний продукт вырос в сопоставимых ценах на 22,3 процента, а средняя реальная заработная плата на 29 процентов (рассчитано по данным Эстонского центрального статистического бюро (4)).

В Литве за 2004-2007 годы валовой внутренний продукт в сопоставимых ценах вырос на 26,5 процентов, а средняя реальная стоимость рабочей силы на 54,1 процента (рассчитано по данным Литовского центрального статистического бюро (5)).

При этом, во всех странах Балтии, уровень оплаты труда в производственном секторе остался существенно ниже, чем в «старой» Европе, а уровень цен достиг, или даже превысил среднеевропейский.

В целом, следует говорить о том, что в странах Балтии после вступления в ЕС нарушилась макроэкономическая сбалансированность между производством и потреблением, что наиболее ярко проявилось в отрыве роста

заработной платы, а вслед за ней и других доходов населения, от роста объемов производства товаров и услуг. Рост денежных доходов породил повышенный спрос на товары и услуги, вызывал бурный рост личного потребления. Следует отметить, что усилению несбалансированности способствовал и исключительно высокий темп роста государственного потребления. Так, например, за период с 3 квартала 2004 г. по 3 квартал 2007 г. объем расходов государственного бюджета в Латвии вырос с 607,3 млн. лат до 1286,4 млн. лат, или на 212%(3).

Действие рыночного механизма предполагает следующую ликвидацию сложившихся диспропорций. Дальнейший рост стоимости рабочей силы приведет к увеличению издержек производства на предприятиях стран Балтии. Продукция этих предприятий будет неконкурентоспособна и не найдет сбыта. Наиболее слабые предприятия разорятся, а занятые на них работники будут уволены. Возрастет уровень безработицы. Оставшиеся работники будут готовы работать за более низкую заработную плату, что позволит частично снизить издержки производства и восстановить конкурентоспособность производимой продукции. В макроэкономическом масштабе уменьшится уровень личного потребления.

Однако снижению цены рабочей силы в Балтийских странах будет мешать постоянный отток высвобождающихся работников в страны Западной Европы. В результате рост производства товаров и услуг будет идти крайне медленными темпами, вполне возможна экономическая стагнация. Это может привести к ситуации, когда выравнивание уровня производства, равно как и уровня потребления между странами Балтии и Европой должно остановиться.

## **2.2. Проблемы использования финансово-кредитных механизмов поддержания сбалансированности производства и потребления в странах Балтии**

До вступления в ЕС сбалансированность между производством и потреблением в странах Балтии поддерживалась на макро уровне с помощью традиционных финансово-кредитных инструментов. Слишком быстрый рост потребления населения сдерживался принудительным изъятием части денежных доходов населения налогами и таможенными пошлинами, ужесточением условий кредитования личного потребления, изменением обменного курса валют. Действие этих инструментов было достаточно эффективным, о чем говорит низкий уровень инфляции в рассматриваемых странах.

После вступления в ЕС и изменения условий хозяйствования, руководство стран Балтии не смогло эффективно использовать все финансово-кредитные инструменты регулирования. Это послужило одной из причин утраты контроля над темпами роста производства и потребления. Внешне это проявилось в резком всплеске инфляции.

По Латвии, например, уровень потребительских цен за период с 2000 по 2004 годы вырос только на 10,2 процента, или на 2,5 процента в год. В 2005 году цены выросли по сравнению с 2000 годом на 25,2 процента, в 2006 году на 33,2 процента, а в 2007 года уже на 51,4 процента. То есть, годовой уровень инфляции увеличился более чем в 5 раз по сравнению с периодом до вступления в ЕС (6).

Аналогичные процессы наблюдались и в других Балтийских странах, хотя и в меньших масштабах. В Литве, например, уровень роста потребительских цен составил в ноябре 2007 года 7,8 процента против аналогичного периода прошлого года (7). В Эстонии за 2007 год потребительские цены выросли на 9,1 процентов (8).



Для сравнения, в ЕС уровень инфляции в 2007 года составил только 3,5 процента.

Руководство стран Балтии приняло в 2006-2007 году ряд мер по сдерживанию инфляции. Латвийское правительство, например, заморозило уровень заработной платы и другие расходы в государственном секторе, ограничило доступ к потребительскому и ипотечному кредитованию, повысило некоторые налоги. Однако эти меры рост инфляции не остановили, и в январе 2008 года она превысила 15 процентный барьер. Начался спад производства в промышленности и сельском хозяйстве, обрушился рынок недвижимости, прекратился рост объемов личного потребления. Используемый руководством Балтийских стран набор финансово-кредитных инструментов оказался неспособным решить проблемы сбалансированности производства и потребления.

Инструменты стимулирования добровольного сбережения личных доходов государственные органы управления в Балтийских странах практически не использовали, хотя уровень сбережений в них был много ниже, чем в «старых» европейских странах. Особенно слабо развивались такие инструменты сбережения как акции и облигации.

Рост личных доходов и потребления в странах Балтии после их вступления в ЕС носил крайне неравномерный характер по отдельным отраслям и секторам народного хозяйства, по отдельным группам населения. Это вызывало недовольство тех групп работников, которые оказывались в невыгодном экономическом положении по сравнению с остальными. Недовольство проявлялось в виде акций массового протеста работников государственного сектора, пенсионеров, жильцов денационализированных домов, многодетных и неполных семей.

Другой серьезной социальной проблемой в странах Балтии стал крайне высокий уровень дифференциации доходов населения, очень высокий удельный вес лиц находящихся на грани или за чертой бедности, маленький удельный вес тех, кого можно отнести к среднему классу.

В случае спада производства и увольнения значительного числа работников в Балтийских странах следует ожидать резкого обострения социальных отношений. Разрешение социальных конфликтов будет очень сложно, поскольку его участники, особенно в частном секторе, не организованы. Неизбежны крупные экономические потери.

### **2.3. Финансовое участие работников, как инструмент решения социально-экономических проблем в странах Балтии**

Проблема достижения сбалансированности потребления и производства в странах Балтии лежит, прежде всего, в более эффективном использовании всех инструментов финансово-кредитного регулирования. Государство, конечно, должно сдерживать расходы на выплату заработной платы работников государственного сектора, ограничивать размеры кредитования населения, регулировать ставки банковского процента, использовать налоговые рычаги. Однако более важную роль в решении проблем должно играть стимулирование сбережений населения. Уровень сбережений населения в странах Балтии значительно ниже, чем в странах Западной Европы.

Низкий уровень сбережений населения отчасти связан с низкими доходами, но в большей степени со слабым развитием финансовых инструментов осуществления сбережений. Эти инструменты ограничиваются сейчас только различного рода сберегательными счетами и, появившимися только в последнее время, пенсионными

счетами населения и инвестиционными фондами. Государственные и муниципальные облигации для широких масс населения практически недоступны. Акции и облигации местных предприятий, как инструмент мобилизации средств населения, используются недостаточно, поскольку число публичных акционерных компаний (то есть котирующих свои акции на биржах) крайне невелико, а частные акционерные компании не практикуют размещение своих ценных бумаг среди населения. В составе предпринимательских обществ, преобладают общества с ограниченной ответственностью, которые испытывают большую нужду в капиталах, но также нигде не размещают свои доли уставного капитала.

В результате население расходует практически все свои доходы на приобретение товаров и услуг, а предприятия испытывают недостаток финансовых ресурсов для инвестирования и развития, не могут обновить и расширить основной капитал и за счет этого повысить производительность труда.

В качестве одного из основных направлений развития финансово-кредитных механизмов в странах Балтии может быть расширение выпуска местными предприятиями акций и облигаций. Однако выпуск и распространение финансовых инструментов дело достаточно дорогостоящее и долгое. Его успех в значительной степени зависит от экономической и финансовой грамотности населения, доверия населения к предпринимателям, государству.

Для того, чтобы ускорить внедрение акций и облигаций балтийских предприятий на финансовых рынках целесообразно начать с их распространение среди работников предприятия. Работники знают положение дел на предприятии и поэтому будут в первую очередь готовы приобретать его акции и облигации. Это снизит издержки размещения ценных бумаг на публичных предприятиях,

позволит распространять акции и облигации частных предприятий. Общества с ограниченной ответственностью получают возможность размещать свои доли среди работников.

Наряду с решением проблем сбалансированности производства и потребления, привлечения дополнительных ресурсов для развития предприятий, распространение акций и облигаций предприятий среди его работников будет способствовать установлению более тесной связи между ростом доходов работников и ростом производительности из труда. Появится возможность преодолеть существенный разрыв в уровне производительности труда между «старыми» и «новыми» европейскими странами.

«Старые» европейские страны накопили достаточно богатый опыт применения систем финансового участия для решения своих социально-экономических проблем, в том числе и проблем развития социального диалога, достижения сбалансированного развития, увязки результатов производства с деятельностью работников. Этот богатый опыт нуждается в осмыслении и творческом применении в практике социальных партнеров и государства в странах Балтии.

### **Раздел III. Природа и формы финансового участия работников в результатах деятельности предприятий**

#### **3.1. Природа финансового участия работников и выгоды социальных партнеров**

Система финансовое участие работников есть система увязки части доходов работников с финансовыми результатами деятельности предприятия. Эти доходы работников не являются разновидностью заработной платы, а являются доходами от капитала, то есть прибылью, или

частями самого капитала. Поэтому выплаты работникам в рамках систем финансового участия служат целям увязки интересов работника с интересами самовозрастания капитала, то есть интересов работников с интересами собственников предприятия.

В результате внедрения системы финансового участия работников в выигрыше оказываются и работодатели, и работники конкретного предприятия, и общество в лице государства.

Работодатели получают от систем участия следующие выгоды:

**1.** Работники на предприятиях оказываются не заинтересованными в проведении забастовок, направленных на повышение размера их трудовых заработков, поскольку от этого они теряют часть доходов от капитала.

**2.** Работники проявляют заинтересованность в реализации программ повышения производительности и качества труда, поскольку они приводят к росту прибыли и сказываются на их собственных доходах.

**3.** Работники оказываются заинтересованными в установлении длительных связей с предприятием, поскольку прибыль они получают длительное время.

Они дольше остаются работать на предприятии, снижается текучесть кадров, уменьшаются затраты на подготовку и адаптацию кадров.

**4.** Работодатель получает от работников ресурсы для долгосрочного развития либо в виде дополнительного трудового вклада, либо в виде прямых денежных вкладов работников.

**5.** Работодатель получает возможность поддерживать предприятие в периоды кризиса, когда имеет возможность снижать доходы работников за счет части выплачиваемой в виде прибыли, а зачастую снижая и трудовые доходы работников.

**6.** Работодатель получает дополнительные ресурсы для управленческого воздействия в том случае, если он привлекает работников к управлению предприятием в какой-либо форме.

Работники получают от систем участия следующие выгоды:

**1.** Работники получают дополнительные доходы к заработной плате при условии успешной работы предприятия.

**2.** Работники обеспечивают себе определенную страховку сохранения занятости в периоды кризисов.

**3.** Повышается удовлетворенность работников трудом и социальным положением.

**4.** Работники частично контролируют денежные средства, которые они временно или на длительный срок передают в распоряжение предприятия.

**5.** Работники во многих системах финансового участия получают доступ к частичному управлению предприятием и повышают свой социальный престиж.

Государство от внедрения систем участия получает следующие выгоды.

**1.** Восстанавливается связь между производством и потреблением в обществе на макро уровне.

**2.** Создается экономическая основа для сокращения инфляции без сокращения уровня доходов и потребления населения, возрастает заинтересованность работников в росте производства.

**3.** Увеличивается уровень сбережения населения, а предприятия получают финансовые ресурсы для своего развития.

**4.** Сокращается уровень оттока работников на предприятия других стран.

5. Развиваются национальные финансово-кредитные инструменты и финансово-кредитная система страны в целом.

6. Развивается диалог между социальными партнерами, образуется механизм решения социальных проблем.

7. Внедряется Европейская модель социальных отношений, являющаяся основой сбалансированного социально-экономического развития в рамках Европейского Сообщества.

### **3.2. Формы финансового участия работников**

Финансовое участие работников в результатах деятельности предприятий может принимать различные формы. Основными двумя формами участия являются:

1. Участие в прибылях. При этой форме участия происходит прямое распределение прибыли предприятия между теми, кто предоставляет предприятию капитал и теми, кто предоставляет труд. Работникам выплачивается переменный доход, источником которого является прибыль и который прямо связан с величиной прибыли или с другими финансовым показателем результатов деятельности предприятия. Этот доход является дополнением к трудовым доходам работников.

2. Владение работниками активами предприятий. При этой форме работники косвенно участвуют в финансовых результатах деятельности предприятий через получение дивидендов и/или через увеличение стоимости капитала предприятия. Для того чтобы обеспечить им это косвенное участие среди них, на тех или иных началах, распространяются свидетельства участия в активах предприятия.

Обычно, система участия в прибылях предполагает максимально широкое участие в ней работников предприятия. Система владения активами обычно предполагает вовлеченность только части персонала.

Эти две основные формы существования систем финансового участия, в зависимости от использования тех или иных элементов, подразделяются на более частные виды. Эти частные виды мы будем называть схемами финансового участия. Как синоним понятию схемы в литературе часто используется понятие план финансового участия.

В соответствии с классификацией разработанной видными европейскими исследователями проблем развития систем финансового участия Поутсма и Ний(2003), может быть проведено следующее деление схем финансового участия:

Системы участия в прибылях:

1. Схема распределения прибылей в денежном виде (cash-based profit sharing); Она предполагает, что вознаграждение работникам по акциям выплачивается в денежном виде в скором времени после получения предприятием прибыли.

2. Схема отложенных прибылей (deferred profit sharing). По этой схеме распределенная по акциям прибыль направляется в специальный фонд и может быть получена работниками только по истечению определенного времени. Распределяемая по этой схеме прибыль может быть представлена работнику в денежном виде или в виде акций или облигаций.

3. Схема распределения прироста созданной на предприятии стоимости (gain sharing). Она предполагает распределение между работниками части приращенной стоимости на уровне предприятия или на уровне его подразделений. Схема служит цели повышения производительности труда или снижения издержек производства.



Внедряется тогда, когда связать результаты деятельности работников с прибылью не представляется возможным.

Система владения работниками активами предприятий включают в себя следующие схемы:

**1.** Схема аккумуляции активов и планы сбережения работников (asset accumulation and employee savings plans). Эти схемы позволяют сберегать работникам часть их заработков на специальных счетах. Возможно, что сбережения работников пополняются взносами работодателей. Накапливаемые средства обычно инвестируют в акции, облигации или другие финансовые инструменты на определенный период времени, по истечению которого они могут быть доступны работникам для использования.

**2.** Схемы акций работников (employee-share ownership). Эти схемы предполагают участие в финансовых результатах на основе получения дивидендов на принадлежащие рабочим акции или на основе возрастания стоимости принадлежащего работникам акций.

**3.** Схемы, которые резервируют за работниками возможность выкупить акции на привилегированных условиях, а также дающие право на скидки при налогообложении.

К данному классу схем относятся так же схемы акций-бонусов и опционы на акции (stock-bonus plans or stock-option plans). В некоторых случаях работники могут приобрести акции предприятий немедленно.

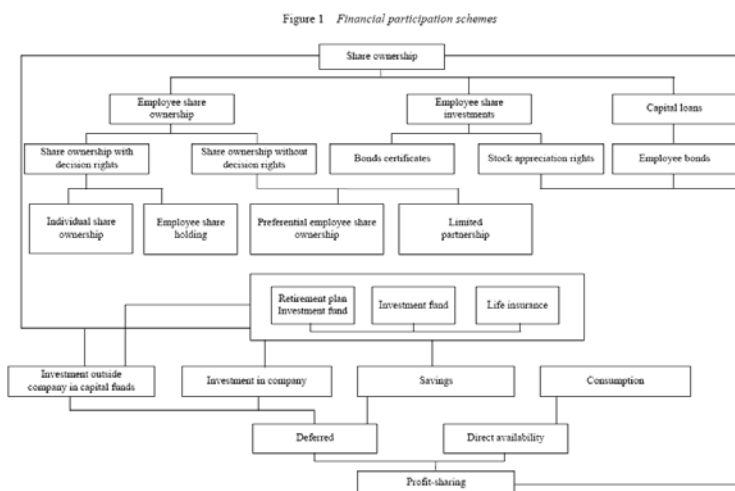
В рамках схем предоставления опционов создается фонд работников (employee-share ownership plans), через который приобретаются акции компании. Затем приобретенные акции размещаются на счетах отдельных работников.

Принципиально схемами финансового участия являются и предприятия кооперативы (producer co-operative), когда всеми акциями (паями) предприятия владеют его ра-

ботники, а также выкупленные работниками предприятия (employee buy outs).

Различные схемы финансового участия работников отчасти перекрывают друг друга, не имеют четкого разделения и тесно связаны с другими элементами финансовой системы. Наиболее удачно взаимосвязь различных систем финансового участия и их разновидностей показывает в своей схеме (Схема 1) исследователь Э.Пoutsма (E.Poutsma. 2001).

### Схема 1. Взаимосвязь схем финансового участия



## РАЗДЕЛ IV. Европейский опыт финансового участия работников в результатах деятельности предприятий.

### 4.1. Финансовое участие работников в результатах деятельности предприятий в странах ЕС

#### *А. Общая картина финансового участия в странах ЕС.*

В 15 «старых» странах Европейского Сообщества финансовое участие работников в результатах деятельности предприятий достаточно широко распространено и существуют в виде разнообразных схем уже на протяжении нескольких десятков лет. Общую картину распространенности этих схем дает Таблица 1.

**Таблица 1. Распространенность схем финансового участия по странам(в процентах).**

Страна	Нет схем финанс. участия	Участие в при-былях	Уча-стие в капита-ле	Обе схе-мы	N = 100 %
Дания	85	9	5	1	525
Франция	42	51	1	6	439
Германия	84	12	3	1	580
Ирландия	89	7	3	1	301
Италия	93	4	2	1	474
Нидерланды	83	13	3	1	404
Португалия	91	7	2	0	194
Испания	84	6	8	2	368
Швеция	79	19	1	1	513
Великобрита-	49	28	11	12	730

ния					
Всего	72	19	5	4	460 3

(Poutsma E. 2001. p.40.)

Из приведенных в этой таблице данных видно, что наиболее развито финансовое участие в таких странах, как Франция и Великобритания, достаточно широко оно распространено в Германии, Нидерландах, Ирландии, Швеции, но применяется и в других странах.

Финансовое участие работников в каждой из стран ЕС играет различную роль.

Три страны ЕС отличаются режимом наибольшего налогового благоприятствования в отношении финансового систем участия:

**1.** В Ирландии акции, которые выпускаются в рамках схем участия в прибылях, не являются налогооблагаемым объектом (при условии, что эти схемы подтверждены государством). Не облагаются налогом также дивиденды в объеме до 50 процентов от стоимости акций;

**2.** Во Франции, например, сберегательные планы (company saving plans) не облагаются налогом на прирост капитала;

**3.** В Великобритании с доходов от долей капитала принадлежащих работникам не платят подоходный и социальный налоги.

В странах Северной Европы, например в Дании, независимо от того, кто является держателем акций, с выплачиваемых дивидендов взимается прогрессивный налог на прирост капитала (capital gain tax). Налог с прибыли, которая распределяется на акции, принадлежащие работникам, платит работодатель.

В странах Южной Европы – Италии и Португалии законодательство не предусматривает каких-либо послаб-

лений в налоге на прирост капитала или на выплачиваемые дивиденды. В Греции законодательство вообще не предусматривает финансового участия работников.

Как показывают результаты опроса ряда крупнейших европейских компаний, на многих из них одновременно применяются различные схемы финансового участия. На 33 процентах обследованных предприятий применялось 2 плана, на 47 процентах – 3 плана и на 20 процентах – 4 плана. 82,5 процентов из числа опрошенных компаний, практиковавших системы финансового участия, принадлежали к публичным компаниям, 14 процентов к частным (то есть без публичного обращения акций) и 3,5 процента относились к государственным компаниям.

По типам применяемых схем компании распределялись следующим образом: практикующие предоставление опционов – 26 процентов, продающие работникам акции – 14 процентов, дарящие акции – 4 процента, применяющие схемы сбережений – 21 процент, осуществляющие денежные выплаты – 4 процента, предоставляющие долю в прибылях – 24 процента, использующие другие схемы – 8 процентов.

Этот же опрос показал, что схемы финансового участия наиболее распространены в финансовом секторе, секторе услуг, отраслях высоких технологий и ИТ. В них очень большое значение имеет квалификация, инициатива, ответственность работников(1).

Прямых и сопоставимых данных о распространенности систем финансового участия по отдельным европейским странам не существует.

В Таблице 2 приведены данные по распространенности систем участия в прибылях и участия в капитале в 14 «старых» странах ЕС (без Люксембурга). Данные таблицы получены на основании опроса CRANET, проведенного в 1999/2000 годах на европейских предприятиях, на которых

занято более 200 работников и где более половины работников вовлечены в схемы участия.

**Таблица 2 .Распространенность различных систем финансового участия в четырнадцати европейских странах(в процентах)**

Страна	Участие в прибылях	Участие в капитале	Всего
Франция	82	20	84
Нидерланды	56	22	60
Великобритания	30	30	48
Финляндия	28	15	38
Ирландия	23	15	36
Швеция	19	13	28
Австрия	28	3	28
Германия	19	10	25
Дания	8	15	21
Бельгия	10	11	20
Испания	13	6	18
Португалия	17	2	18
Греция	7	7	14
Италия	7	2	9

**Б.Великобритания.**Из Таблицы 2 видно, что в Великобритании самый высокий уровень участия работников в капитале. Это объясняется тем, что в Великобритании, так же как в США, основная часть капитала предприятий формируется за счет выпуска акций и продажи их на финансовом рынке, в том числе населению. Обе эти страны относятся к рыночным, или англо-саксонским системам корпоративного управления (corporate governance). В них

наиболее развит финансовый рынок. С 1978 года в Великобритании действует программа участия работников в капитале предприятий. В ней основную роль играет схема распространения опций и схема поощрения сбережений. Эти схемы государство поддерживает фискальными льготами.

Особую роль в Великобритании играет схема сбережений SAYE (Save-as-you-earn). Стандартный срок сбережений в этой схеме составляет 3, 5 или 7 лет. Обычно при приобретении акций в этих схемах существует 20 процентная скидка с их текущей рыночной цены на момент реализации. В случае продажи акции выручка от реализации не облагается налогами, так же как не облагаются налогами получаемые по акциям дивиденды. В Великобритании одобренные схемы финансового участия добровольны. В других странах существуют другие традиции финансового участия.

**В. Франция.** Например, во Франции законодательство о финансовом участии существует уже с конца 50-х годов, когда оно было введено по инициативе президента Шарля де Голля. Сделал он это для того, чтобы сгладить острые противоречия, которые существовали во Франции между трудом и капиталом. Во Франции работникам, вовлеченным в схемы участия в прибылях и участия в капитале, предоставляются 50 процентов скидки в подоходном налоге. Главной целью всех этих систем является увеличение объема инвестиций на предприятиях за счет средств работников.

Во Франции схемы участия регулируются государством, то есть являются обязательными. Схемы вовлечения работников в систему отложенных прибылей (broad based deferred profit sharing) вводятся с целью поощрения уровня сбережений работников и более широкого перераспределения доходов. Применяются эти системы и для проведения политики регулирования доходов и занятости.

Французское законодательство предусматривает поддержку трем видам схем финансового участия (Poutsma E., p.63, 2001):

1. Участие в прибылях в денежной форме (cash-based profit sharing) – эта схема добровольна для всех предприятий независимо от их вида и размера. Цель этой схемы дать возможность работникам в распределении экономических результатов деятельности предприятия. Минимальный период занятости, дающий право на участие в прибылях – три года. Выгоды от участия в схеме получают как работники (за счет льгот по налогообложению доходов и взносов социального страхования), так и работодатели (на сумму затраченную на выплату доли прибылей работникам можно снизить облагаемую налогами сумму). Для того, чтобы получить налоговые послабления схема участия должна соответствовать следующим критериям: позволять участвовать в ней всем желающим работникам; величина получаемых бонусов должна прямо зависеть от результатов деятельности предприятия; максимальная сумма, которую можно получить участникам схемы, не должна превышать 10 процентов от величины начисленной брутто заработной платы.

В конце 80-х годов схема участия в прибылях во Франции очень быстро распространялась, затем темпы ее распространения снизились, однако и сейчас она популярна и ее вводят новые предприятия.

2. Схема отложенного участия в прибылях (compulsory deferred profit sharing). Эта схема участия действует во Франции, начиная с 1967 года, и также является государственной. Все предприятия с числом занятых более 100 человек (с 1994 года более 50 человек) обязаны организовать фонды участия в прибылях. Малые предприятия вводят схемы отложенного участия в прибылях на добровольной основе. Средства фонда блокируются на 5 (или 3)



года. Схема должна включать всех работников, которые проработали на предприятии более 6 месяцев. Налоговые льготы по этой схеме такие же, как и в схеме участия в прибылях. В качестве дополнительного бонуса работники получают 100 процентную скидку от общего размера доходов полученных от схем участия в прибылях, если доходы «заморожены» на 5 лет и 50 процентную скидку, если «заморожены» на 3 года. В свою очередь работодатель, который направляет средства на выплату части прибыли участникам схемы, получает необлагаемый налогом резерв на инвестиции в размере 50 процентов от прибыли при отсрочках выплат срок в 5 лет (или 25 процентов от прибыли при сроках 3 года). Система участия в отложенных прибылях используется французскими предприятиями в больших масштабах, чем простая система участия в прибылях, хотя последняя и обязательна.

**3. Схема сбережений.** Эта схема дает работникам возможность сформировать из активов предприятия портфель ценных бумаг. Она может быть создана как по инициативе предпринимателя, так и по согласованию с работниками. Во Франции схема сбережений введена с 1986 года. Источниками средств накопления по этой схеме могут быть добровольные взносы со стороны работника и работодателя; суммы, получаемые от обязательных систем участия в прибылях на период их «замораживания» или после его окончания; взносы из систем распределения прибылей. Средства, направляемые в схемы сбережений предприятий работниками, которые блокируются на 5 лет, в объеме до 50 процентов от суммы облагаемой налогом, не подлежат обложению социальным налогом. Работодатель получает бонусы в виде облегчения подоходного налога на предприятии.

**Г.Германия.** Законодательство Германии не содержит отдельных актов по системам финансового уча-

ствия. Традиционно объем финансовых инструментов обращающихся на немецких биржах так же невелик. Источником капитала для немецких предприятий, в том числе крупных, являются банки.

Новые предприятия, которые выходят с акциями на биржи обычно стимулируют финансовое участие работников. В последнее время развернулись дебаты о демографической ситуации и пенсионных системах, о необходимости введения независимых систем пенсионного накопления, с включением этих накоплений в схемы финансового участия.

В Германии схемы участия в прибылях, с выплатами вознаграждений в денежной форме не имеют особой государственной поддержки, но и они используются на предприятиях, которые вводят схемы отложенного участия в прибылях или участия в капитале. Часть прибыли обычно направляется на нужды пополнения пенсионных накоплений работников, и выплачиваются эти суммы в зависимости от результатов производственной деятельности предприятия. Переменная часть вознаграждения работника выплачивается в зависимости от результатов эффективности производственной деятельности предприятия, или как дополнительная заработная плата, зависящая от экономической ситуации. Участие в капитале понимается как долгосрочный финансовый взнос работника в капитал предприятия, например в виде акций. Через такие схемы работник становится инвестором, который вкладывает ресурсы в настоящее и будущее развитие предприятия. В зависимости от особенностей заключаемого договора о финансовом участии, работник приобретает право на получение информации, право на контроль или право на участие в процессе принятия решений.

Схему участия в капитале главным образом используют предприятия с большим числом занятых (13 про-

центров предприятий на которых занято более 250 человек – Bellmann L., Moeller I. 2006, s. 3). Следует отметить, что большая часть предприятий, которые используют системы финансового участия, относится к международным или находится под внешним контролем.

В Германии наибольшее распространение получили: схемы «молчаливого инвестирования» (silent investment), когда работники получают право на дивиденды, но не право участия в управлении; опции акций, схемы участие работников в капитале, кооперативы. Наиболее популярные среди предпринимателей схемы пассивных форм капиталовложений – 28 процентов от общего числа опрошенных (Haas S., 21.02.2007).

Во многом это связано с тем, что в Германии сложилась корпоративная модель управления, ориентирующаяся на использование в качестве основного источника финансирования банковский капитал, а потому не вызывающая заинтересованности в предложении кому-либо долей капитала.

Тем не менее, в Германии существуют схемы, которые включают в себя механизмы приобретения работниками частей капитала через сбережения. Инициаторами введения таких схем выступают работники и государство.

В Германии только 8 процентов, из приблизительно 26 миллионов человек подпадающих под систему социального страхования, входят в какие-либо схемы финансового участия. Из 3 миллионов предприятий только 3750 использует схемы финансового участия (Haas S., 21.02.2007).

Ряд международных исследований, в том числе сравнительных с другими государствами, свидетельствует о том, что главной причиной слабого развития систем финансового участия в Германии является нейтральное отношение к ним государства и отсутствие налоговых льгот.

Вместе с тем, немецкие предприниматели отмечают, что позитивным моментом систем финансового участия является возможность получить извне капитал, который не связан с банками и их кредитной политикой.

В Германии наибольшее распространение получили следующие схемы финансового участия:

**1.** Схема кредитования предприятия работниками, когда работники передают работодателям свои средства в управление. Это разновидность схем сбережений. Ставка процента по займам фиксирована или зависит от результатов деятельности предприятий. Выгода работников заключается в том, что они получают более высокий процент по вложениям, чем существует на рынке сбережений, а риск потерь меньше, поскольку предприниматель использует средства только на развитие предприятия. Для предпринимателя участие в схеме сбережений позволяет получить капитал на более легких условиях, чем, если бы он размещал акции на финансовом рынке или использовал банковское финансирование. К тому же, данная схема финансового участия не требует передачи работникам прав собственности.

**2.** Схема пассивных вложений. Схема распространена на малых и средних предприятиях. По ней, независимо от статуса, работник может приобрести «пассивную часть капитала» и получать по ней дивиденды. При заключении специального договора, работник может быть освобожден от необходимости возмещения понесенных предприятием убытков из своей части капитала. Таким образом, работник может получать свою долю прибыли, у него нет возможности принимать участие в процессе выработки решений, но есть право на получение информации и право контроля, таким образом, бизнес процессов.

**3.** Схема сертификатов на долю прибыли. Эти сертификаты удостоверяют, что работник предоставил пред-

приятно кредит, и поэтому имеет право на получение соответствующей доли прибыли. Работник не становится при этом собственником части капитала и не получает право голоса. Эта схема схожа и со схемой участия в прибылях и со схемой «пассивных вложений». Но в ней не предусмотрено предоставление работнику информации и каких-либо контрольных функций. Сертификаты на долю прибыли могут обращаться на фондовой бирже.

4. **Акции работников.** При этой схеме работники прямо участвуют в капитале предприятия. Права держателей капитала зависят от вида акций. Обычно это простые акции или привилегированные акции без права голоса. Акционеры-работники предприятия получают равные права с другими акционерами, приобретшими акции на бирже. Участвуя в этой схеме, работники непосредственно зависят от того насколько удачно или неудачно работает предприятие. Обычно, работодатели предлагают работникам акции по ценам ниже, чем они котируются на бирже.

5. **Схема участия в обществах с ограниченной ответственностью.** По этой схеме работник становится собственником предприятия через вложение своих собственных средств или начисляемой ему прибыли и несет ответственность через получение предприятием прибыли или убытков. Это обычная форма финансового участия на малых предприятиях, на которых работают высококвалифицированные работники.

В законодательной сфере в Германии предусмотрена поддержка схем финансового участия через подоходный налог и ставки процентов. Пункт 5 Закона о сбережениях предусматривает, что при вложении работником средств в свое предприятие в размере до 400 евро, он должен получить бонус в размере 18 процентов. По подоходному налогу для того, чтобы получить льготу необходимо

получать доход не менее 35800 евро для женатых пар, а для неженатых 17900 евро.

По немецкому Закону о подоходном налоге, пункт 19, работодатель может предоставить своему работнику ежегодно 135 евро для приобретения акций предприятия. Эта сумма не облагается ни корпоративным налогом, ни налогом по социальному страхованию. Фактически, в соответствии с принципом 50/50, ежегодные денежные выплаты не могут быть выше, чем 50процентов от стоимости акций. Соответственно, оптимальным является предоставление работникам акций на сумму в 270 евро(40, 24-25 р.)

Очевидно, что размер этих налоговых льгот незначителен, по сравнению с теми, что существуют во Франции, Ирландии или других государствах, для того, что бы достаточно стимулировать внедрение схем финансового участия. Принимая во внимание демографические тенденции в Германии и вводимые схемы пенсионного обеспечения, следует отметить, что отсутствие налоговых льгот существенно сдерживает развитие систем финансового участия.

*Д)Ирландия.* До 1982 года в Ирландии акции работников или денежные выплаты работникам из прибыли были большой редкостью. Вводиться схемы финансового участия стали с целью укрепления связей работников с предприятиями, согласования интересов сторон, увязки трудовой деятельности с производственными показателями.

Ирландская налоговая система предусматривает поддержку, как работников, так и предпринимателей при внедрении схем финансового участия. Для того, чтобы получить эту поддержку схемы должны строиться по утвержденным критериям: предоставления всем работникам равных прав на участие и добровольный характер схем.

К поддерживаемым государством схемам в Ирландии относятся: схема участия в прибылях, схема ежемесячных сберегательных взносов из заработной платы (Save-As-You-Earn), ограниченная акционерная программа (Restricted stock plan), схема опций на акции и фонды акций работников (Employee share ownership trust).

Здесь важно отметить принадлежность Ирландии к англо-саксонской модели корпоративного управления. Она позволяет успешно развивать системы финансового участия в рамках высоко развитого финансового рынка и широкого распространения различных финансовых инструментов. Работники-инвесторы заинтересованы в долгосрочном развитии своего предприятия, они хорошо разбираются в финансовых вопросах, хорошо информированы. Достичь этой удалось за счет того, что большое внимание в стране уделялось вопросам финансового образования населения.

**Е) Дания.** В Дании споры о введении и развитии систем участия начались еще в 1960 году. Но только с 1980 года схемы участия работников в прибылях стали постепенно распространяться на предприятиях. Дискуссии о участии в активах предприятий и об их финансовой поддержке в Дании еще продолжаются. В этой стране нет единого закона о финансовом участии. Есть законодательные положения об опциях на акции, которые позволяют получать налоговые облегчения.

Датское законодательство предусматривает для работодателей возможность гарантировать/присваивать работникам акции или доли капитала по сниженным ценам, если соблюдаются следующие условия:

1. Право приобретения акций распространяется на всех работников.

2. Работники платят за части капитала только в момент их получения.

3. Общая сумма присуждаемых работникам акций не должна превышать 10 процентов от общего годового фонда заработной платы на предприятии.

4. Части капитала блокируются на срок в 5 лет.

Работники не должны платить налоги в момент присуждения капитальных долей. Налоги работники уплачивают только в момент продажи своих частей капитала. Предприятие имеет право снизить налог на прибыль на сумму стоимости капитальных частей присвоенных работникам и их разницу с рыночной стоимостью акций. Если работник продает свои акции по окончании срока блокирования, то налогом облагается только та сумма, которая составляет прирост рыночной стоимости акции по сравнению со стоимостью присужденной ему акции.

Законодательство предусматривает также присвоение работнику акции без оплаты, если схема распространяется на всех работников предприятия и относится к акциям с лимитом рыночной стоимости в 1100 евро и сроком блокирования в 7 лет.

В целом работникам не надо платить налоги тогда, когда присваивается бонус участия в капитале предприятия, но платятся в момент продажи этих частей с суммы прироста их стоимости. В способе распределения части прибыли предприятий в отношении работников, действуют такие же налоги, как и при налогообложении заработной платы, никаких фискальных льгот не предусмотрено.

**Ж) Швеция.** В Швеции наибольшее распространение получили схемы участия в прибылях. Акции рабочих или участие в капитале в этой стране распространено мало, если сравнивать ее с другими странами ЕС. В Швеции распространена, схожая с Германией, модель корпоративного управления основная на банковском финансировании бизнеса.



Достаточно активно обсуждаться и внедряться схемы финансового участия в Швеции начали с 80-х годов. На практике хорошо себя показало использование конвертируемых облигаций, то есть облигаций, которые можно через определенное время превращать в акции.

Обращаясь к истории шведского рынка капиталов, следует отметить, что он был еще в 70-х годах прошлого столетия относительно невелик, мало активен и крупными инвесторами для мобилизации средств не использовался. С 1973 года у шведских предприятий появилась возможность выпускать конвертируемые облигации, но распространение эти облигации получили только с 1985 года.

Особенностью шведской налоговой системы является то, что по ней предусмотрена уплата подоходного налога на заработную плату по ставке 65 процентов (Sörensson T. 1993, p.7). Вкладывая деньги в ценные бумаги своих предприятий, шведские работники могли получать бонусы от роста цены акций и платить за нее налоги по относительно низким ставкам

Основной целью эмиссии конвертируемых облигаций было усиление мотивирования работников. За счет конвертируемых облигаций в Швеции происходил основной прирост рынка ценных бумаг. Интересно, что первоначально эмиссию данного вида ценных бумаг производили те предприятия, которые не были включены в биржевые листинги. Это можно объяснить тем, эмиссия конвертируемых облигаций была первым шагом к получению по возможности большего числа держателя акций, которые потом становились участниками торгов на бирже.

В настоящее время ситуация существенно изменилась. На шведском рынке акций появились международные инвесторы, стали распространяться новые финансовые инструменты, широко распространилось предоставление работникам конвертируемых облигаций. В качестве поло-

жительного примера можно привести шведское предприятие „Seco Tools”, которое эмитировало конвертируемые облигации только в 1988 году, а уже в 1989 году начало котировать свои ценные бумаги на фондовой бирже (Sörenson T. 1993, p. 10).

Многие предприятия использовали эмиссию ценных бумаг как средство увеличения капитала. И хотя для многих этот финансовый источник не был жизненно необходимым, от его использования не отказывались.

**Таблица 3.Общий объем эмиссии акций и объем эмиссии конвертируемых облигаций работников.**

<b>Год</b>	<b>Общий объем эмиссии акций (млн. SEK)</b>	<b>Объем эмиссии конвертируемых облигаций работников (млн. SEK)</b>
1985	2 830	1 073
1986	4 284	1 638
1987	7 029	4 674
1988	6 148	4 083
1989	8 308	2 678
1990	9 923	1 559
<b>Всего</b>	<b>38 522</b>	<b>1 5705</b>

(Sörenson T. 1993, p. 11.)

Как видно из Таблицы 3, удельный вес конвертируемых облигаций работников в конце 80-х годов составляет около 40 процентов от общего объема эмиссии. Как следствие эмиссии облигаций происходил рост числа новых акций, увеличивались капиталы предприятий. Это вело, в свою очередь к улучшению экономических показате-

лей деятельности предприятий, например, коэффициента финансовой зависимости, который показывает зависимость между заемным и собственным капиталом. Улучшение отношения заемного и собственного капитала, в свою очередь, снижало риск инвесторов и кредиторов, вело к облегчению доступа к новому капиталу по более низким ценам.

В Швеции многим промышленным предприятиям требовались специалисты высокой квалификации, и они принимали на работу и обучали новых людей, затрачивая на это большие средства. Для того, чтобы удержать этих «дорогих» специалистов на предприятии им стали предоставлять конвертируемые облигации.

В конце 80-х годов в Швеции было проведено исследование о мотивах предоставления работника конвертируемых облигаций на предприятиях (Anell В. 1989). В исследовании принимали участие 126 предприятий. В 96процентов случаях респонденты указали в качестве причины «повышение доверия к предприятию и усиления взаимосвязи интересов работника и предприятия». Второй по значимости причиной было названо «желание поделиться с работниками приростом созданной стоимости. Анализ выявил существенную зависимость между заинтересованностью, «дружеской» рабочей средой и чувством связанности с предприятием. Работники, в качестве основных причин участия в схемах конвертируемых облигаций, называли возможность увеличить свои доходы с низким уровнем риска и длительный срок работы на данном предприятии. Работники, которые не приняли участие в схемах конвертируемых акций, назвали в качестве основных причин предпочтение сразу получать доплату к заработной плате, а не ждать ее длительное время, слишком большой риск и плохое предложение.

Данное обследование показало, что «средний» держатель конвертируемых облигаций заинтересован в успешной работе предприятия и ему ясны перспективы его развития, читает годовые отчеты предприятия больше и тщательнее, чем другие работники; хорошо знает цену акций предприятия; обсуждает с другими работниками работу предприятия; читает финансовые сводки.

Если сравнивать схемы ESOP в Великобритании и схемы конвертируемых облигаций в Швеции, то первой надо отдать преимущество, так как она обеспечивает более высокий уровень ликвидности ценных бумаг и через это снижает риск инвестиций в акции. В Швеции работники не могут конвертировать свои облигации в акции раньше, чем через два года после их получения. Это обстоятельство и повышает для держателя облигации риск получения ликвидности.

В Швеции существуют также фонды долгосрочного участия в прибылях. В период с 1992 по 1996 годы вложения в эти фонды были полностью освобождены от социальных взносов, и это вызвало интерес к схемам участия в прибылях. Но в 1997 году льготы по социальным платежам были отменены, и в результате интерес к этим схемам финансового участия снизился. Спор о введении схем финансового участия в Швеции продолжается.

В других странах «старой» Европы накоплен другой опыт использования систем финансового участия. Этот опыт еще необходимо описывать и анализировать.

## **4.2. Поддержки систем финансового участия работников Европейской Комиссией и странами участниками**

Европейская Комиссия оказывает поддержку внедрению систем финансового участия работников в результатах деятельности предприятий.

Прежде всего, оказывается информационная поддержка внедрению подобного рода систем.

Наиболее обширную информацию по системам финансового участия и их распространению в Европе можно найти в докладах Комиссии «PEPPER» (Promotion of employee participation in profits and enterprise results). Первый доклад был опубликован в 1991 года. Он послужил основой для выработки Рекомендаций Европейского Совета 92/443/ЕЕС от 27 июля 1992 года и был сконцентрирован на продвижении участия работников в прибылях и результатах деятельности предприятий, включая участие в собственности предприятий. Доклад подчеркивал важность использования схем финансового участия и призывал к их внедрению государства - члены Евросоюза, а также социальных партнеров.

Второй доклад PEPPER Комиссия выпустила в 1997 (СОМ (96) 697) и он основывался на ответах на вопросы, которые были разосланы странам участникам. Он показал, что большинство национальных систем законодательства предусматривало налоговые и другие стимулы, такие как выпуск безналоговых акций для работников, при условии определенного охвата персонала участвующего в системах, соответствия установленным критериям, периодам отсрочки и т.д.(34).

Исходя из данных полученных в этих отчетах, и в других работах, Европейская Комиссия издала в июле 2002 года Коммюнике об Основах Продвижения Финансового Участия Работников (6). Им были учреждены рабочие группы независимых экспертов для анализа законодательства с целью выработки конкретных мер по распространению систем финансового участия в международном масштабе. Комиссия также предложила базовые акции для Сообщества: сделать программы финансового участия элементом Основ европейской политики обеспечения занято-

сти; поддержать международные исследования в вопросах финансового участия; оказать поддержку созданию международным сетям членов систем финансового участия и экспертов по этим вопросам.

Опираясь на вышеупомянутое Коммюнике, Европейский комитет по экономике и социальным вопросам и Европейский Парламент высказались за необходимость изучения систем финансового участия на малых и средних предприятиях. Предложения о шагах в этом направлении были сформулированы экспертами(32).

В 2004 года Европейская Комиссия опубликовала отчет экспертов о проблемах финансового участия работников в транснациональных компаниях. Этот отчет определил основные барьеры, возникающие во внедрении систем финансового участия в этих компаниях(35).

С целью расширения в рамках всего Европейского сообщества практики финансового участия работников, Европейский Фонд по Улучшению условий Жизни и Труда Работников (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) опубликовал в 2004 года два отчета, посвященных внедрению индикаторов финансового участия (Financial Participation in the EU: Indicators for benchmarking), а также проверил действенность этих индикаторов на материалах Словении. Результаты нашли отражение в публикации Финансовое участие в ЕС: базовые исследования в Словении (Financial Participation in EU: a benchmarking study in Slovenia).

Исследования на основе этих индикаторов показали, что системы финансового участия все еще мало используются в большей части членов Сообщества и распределены системы по отдельным странам крайне неравномерно. Данные исследования были опубликованы в работе Финансовое участие работников в ЕС: Много ни о

чем?(Financial participation of employees in the European Union: Much ado about nothing?).

В 2007 года Европейский Фонд опубликовал доклад РЕPPER III - Финансовое участие работников в новых членах Евросоюза (Employee financial participation in the New Member States), который открыл, что интерес к системам финансового участия и их практическое внедрение в этих странах последнее время упали, несмотря на то, что они широко использовались в переходный период. Было также отмечено, что на национальном уровне активность социальных партнеров в рассматриваемой сфере зависит от инициативы государства и действующего законодательства.

Европейская Комиссия только рекомендует странам участникам внедрение систем финансового участия, информирует их об удачном опыте их применения, разрабатывает принципы формирования систем. Непосредственно внедрением схем финансового участия занимаются сами государства участники.

В «старых» европейских странах внедрением систем финансового участия обычно занимаются министерства финансов, министерства экономики и министерства труда и социальных вопросов.

Как показывают результаты опросов (Pendleton P. Routsma E. 2001), практически во всех этих странах министерства в целом поддерживают внедрение систем финансового участия, отмечают их большое позитивное влияние на экономику и на социальные отношения. Высказываются только следующие опасения: **а)** возможность ослабления действия систем оплаты труда; **б)** возложение на работников слишком большой доли экономических рисков; **в)** опасность недобросовестном поведении менеджеров при реализации схем; **г)** ограничение мобильности работников;

д) низкая ликвидность акций работников в непубличных компаниях.

Для внедрения систем финансового участия часть европейских стран создает специальные советы, возглавляемые министрами и имеющие возможность опереться на организационные ресурсы министерств. В состав этих советов включаются представители социальных партнеров. На советы возлагается обязанность контролировать процесс внедрения систем финансового участия в стране, собирать и публиковать отчетность по этому процессу, содействовать процессу, давать консультации для рабочих и предпринимателей, готовить для высшего руководства рекомендации по усилению внедрения систем. Наибольшие успехи во внедрении систем финансового участия были достигнуты в тех странах, где государство более активно участвовало в процессе внедрения.

Во многих странах Европы существуют добровольные организации, занимающиеся распространением опыта финансового участия работников и пользующиеся финансовой поддержкой социальных партнеров и государства. Кроме того, существует большое количество общеевропейских и международных организаций, также поддерживающих внедрение различных схем финансового участия. Названия и адреса этих организаций приведены в конце брошюры.

## **РАЗДЕЛ V. Принципы функционирования систем финансового участия работников в результатах деятельности предприятий**

Анализ европейского опыта участия работников в финансовых результатах деятельности предприятий позволяет сформулировать некоторые базовые принципы достижения успешного функционирования схем внутри пред-



приятый и принципы построения внешних систем необходимых для этого.

### **5.1. Принципы внутренней организации систем финансового участия работников**

Для внедрения систем финансового участия работников на предприятии необходимо соблюдение целого ряда принципов построения этих схем. Эти принципы сформулированы в целом ряде документов принятых Европейской Комиссией и ее различными рабочими группами.

**1.** Работник должен получать выгоды в виде доходов от системы финансового участия пропорционально его дополнительному вкладу в результаты деятельности предприятия.

**2.** Необходимо четко различать выплаты по труду, т.е. заработную плату (оклад) и выплаты из прибыли в схемах финансового участия.

**3.** Связь между трудовым вкладом работника и его доходами от системы финансового участия должна быть очевидной и легко идентифицируемой. Формула этой связи должна быть заранее определена и доведена до всех участников схемы.

**4.** Формулы финансового участия работников, которые определяют их индивидуальную долю должны быть стабильны на протяжении заранее оговоренного периода времени. Пересмотр размера доли участия каждого работника следует делать только после окончания срока действия достигнутой договоренности.

**5.** Работник должен получать доходы в рамках системы финансового участия за реально сделанный вклад в формирование прибыли, а не в силу того, что он включен в систему.

**6.** Вклад каждого участника в систему финансового участия должен быть учитываем раздельно посредством предоставления ему соответствующей доли прибыли или капитала.

**7.** Принципы распределения прибыли или собственности в схемах финансового участия должны быть справедливыми. Например, они могут строиться на основе учета продолжительности стаж (или непрерывного стажа) работника на предприятии.

**8.** Схема финансового участия должна реализовываться на предприятии постоянно и регулярно. Рекомендуется устанавливать определенный срок стажа работников, скажем один год, для того, что бы он мог получить право вступить в ту или иную схему финансового участия. Это необходимо для установления работником определенных социальных связей с предприятием.

**9.** Внедрением и поддержанием схем финансового участия должны заниматься специально выделенные и обученные люди, которые получают за это вознаграждение.

**10.** Системы финансового участия должны внедряться на предприятиях только на основе желания, как предпринимателей, так и работников.

**11.** Системы финансового участия должны быть доступны для всех работников, чтобы формировать у них чувство принадлежности к предприятию и мобилизовать на совместную работу. Включения только менеджмента в систему финансового участия недостаточно.

**12.** Работники должны в полной мере участвовать как в выгодах от результатов деятельности предприятия, так и в возможных потерях.

**13.** Менеджмент должен стараться избегать дополнительных рисков при принятии решений, поскольку

основная тяжесть потерь всегда ложится на работников предприятий.

**14.** Системы финансового участия должны решать проблемы мобильности работников, как вызванные их переходом в другие национальные компании, так и в компании других стран.

## **5.2. Принципы создания внешних условий для функционирования систем финансового участия работников**

Внешнее обеспечение работы системы участия работников в финансовых результатах строится на следующих принципах.

**1.** Работодатель должен быть заинтересован во внедрении системы финансового участия работников на своем предприятии посредством предоставления ему государством льгот в налогообложении или путем предоставления других экономических выгод. Эти выгоды должны перекрывать затраты на внедрение систем участия работников в финансовых результатах деятельности предприятия.

**2.** Внедрение системы финансового участия на предприятиях должно быть равноценным или даже более выгодным, чем внедрение других систем распределения доходов.

**3.** Государство должно гарантировать долгосрочную стабильность в законодательстве, регулирующем системы финансового участия работников.

**4.** Государство должно гарантировать сохранность всех средств накопленных работником в рамках системы финансового участия на предприятии.

**5.** Государство принимает специальные законодательные акты, которые касаются вопросов финансового участия, и обеспечивает предоставление льгот работникам

и компаниям как по системам участия в прибылях, так и по системам участия в собственности предприятий.

6. Системы финансового участия успешно внедряются в странах, где существует развитый национальный финансовый рынок и где широко распространена акционерная форма собственности и связанные с ней финансовые инструменты. Они создают «финансовую культуру», необходимую для внедрения систем финансового участия работников.

## **РАЗДЕЛ VI. Системы финансового участия работников: элементы, правила, этапы, условия, ошибки построения**

### **6.1. Построение систем участия в прибылях**

При построении систем участия в прибылях главной целью ставится обеспечение высокого уровня вовлеченности работников в производственную деятельность и повышение на этой основе эффективности деятельности. В качестве основного критерия определения результатов производства при этих схемах берется прибыль. Часть полученной предприятием прибыли распределяется между работниками в зависимости от конечных результатов деятельности предприятий. Формула, по которой распределяется прибыль между отдельными работниками и производственными подразделениями должна отражать степень их влияния на формирование прибыли предприятия.

Принципиально схемы распределение прибыли и схемы отложенной прибыли (*profit sharing scheme, deferred profit sharing*) строятся следующим образом.

Основанием для начисления работникам прибылей может быть наличие у них реальных акций, облигаций, других ценных бумаг, долей в капитале или присуждение

им номинальных долей, то есть расчетных, долей в капитале, сертификатов на право получения долей прибыли.

Работник может получать свою долю прибыли сразу по окончании оговоренного периода в год или пол года (profit sharing scheme) или с задержкой на определенное время (deferred profit sharing). В первом случае обеспечивается непосредственная связь между результатами деятельности предприятия и доходами работника. Во втором случае доля прибыли работника сразу переходит в собственность работника, но остается на некоторое время в распоряжении предприятия. Это обеспечивает повышение уровня сбережения доходов работника, и дает предпринимателю на время дополнительные финансовые ресурсы для развития предприятия.

Схема распределения прибылей, в зависимости от формы их распределения, может приобретать вид денежного распределения части прибыли (cash-based profit sharing), распределения в счет части прибыли акций или облигаций (share-based or bond-based profit sharing).

Для стимулирования внедрения систем распределения прибылей государство может устанавливать различные льготы для участвующих в них работников и предпринимателей. Эти льготы могут заключаться в снижении, или даже отмене, налогов на прибыль, на личные доходы работников, снижении или отмене социальных взносов работников и предпринимателей. За счет этих льгот обеспечивается перевод части выплат предприятия работникам из формы оплаты труда в форму выплат из прибыли. Льготы также нацеливают поведение работников и предпринимателей на увеличение сбережения за счет отказа от текущего потребления. Последнюю задачу решают не только налоговые льготы, но и выплата дополнительных доходов лицам, сберегающим свои доходы, например, в виде дивидендов и бонусов на сберегаемые суммы.

Схемы участия, поддерживаемые государством, называются утвержденными схемами (approved schemes).

При поддержке схем участия в прибылях государством стимулирует инвестирование работником средств на несколько лет. Если за время инвестирования работник не продает акции (другие ценные бумаги или доли капитала) предприятия, то он получает льготы по уплате подоходного налога и взносов социального страхования или вообще избавляется от них.

Предоставляя льготы по налогообложению, государство контролирует действие схем финансового участия работников на предприятиях. Обычно это делается через специально образованную государственную комиссию (комитет). Комиссия контролирует соблюдение принципов равного доступа всех работников к схемам, сроки инвестирования прибылей работниками, размер присуждаемых акций (ценных бумаг, долей) и другие параметры.

Обычно устанавливается максимальный лимит акций (ценных бумаг, долей), которые может получить каждый работник в течение года.

На ценные бумаги и доли, которыми владеет работник, начисляются дивиденды или проценты. Эти дивиденды (проценты) подлежат обычному налогообложению, а могут быть частично или полностью освобождены от налогов.

Акции, на период их инвестирования работниками в предприятие, чаще всего, находятся в управлении доверенных лиц, в специально созданном для этого Фонде. Фонд учреждается на основании письменного договора между работниками – владельцами акций. Они же избирают и отзывают доверенных лиц, управляющих фондом, заслушивают отчеты о результатах деятельности фонда.

В созданный на предприятии Фонд могут направляться либо собственно акции, которыми наделяется работник, либо часть начисленной работникам прибыли в денежном виде. Денежные средства используются затем на приобретение акций предприятия, которые котируются на рынке или которые выпускаются предприятием, в дополнение, к обращающимся на бирже.

Бесспорным преимуществом данных схем является получение льгот по налогообложению для работников и получение дополнительных средств, которые собственники могут инвестировать в свои предприятия. Но работники, наряду с акциями, берут на себя и риск инвестирования, который не всегда может быть преодолен усилиями менеджмента предприятия.

Схема распределения прироста созданной на предприятии стоимости (gain sharing) предполагает распределение между работниками части приращенной стоимости на уровне предприятия или его подразделений. Применяется она тогда, когда напрямую связать эффективность деятельности работников с прибылью предприятия не представляется возможным. Данная схема может основываться на различных принципах калькуляции распределяемой доли вновь созданной стоимости.

**1.** Схема, основанная на расчете доли труда в общей стоимости продаж. При ней определяется базовая доля стоимости труда в стоимости продаж и при падении этой доли весь прирост стоимости на предприятии подлежит накоплению, а затем распределяется между работниками и предприятием в заранее оговоренных пропорциях.

**2.** Схема, основанная на расчете доли труда в очищенной стоимости объема продаж. При этой схеме объем продаж уменьшается на стоимость затраченных материалов, то есть берется добавленная стоимость, а стоимость труда рассчитывается как заработки работников с

включением в них всех социальных начислений, которые делает предприниматель.

3. Схема, основанная на наборе различных индексов характеризующих, как объем созданной стоимости, так и вклад в его формирование работников. В качестве показателей результатов производства могут быть использованы индексы производительности труда, индексы снижения издержек производства, индексы качества продукции(индексы удовлетворенности покупателей), индексы объемов продаж.

Данные схемы позволяют отойти от учета величины прибыли и величины стоимости акций предприятий, которые подвержены рыночным колебаниям и не контролируются работниками, а поэтому более приемлемы для работников.

Схемы распределения прироста стоимости можно применять и на предприятиях, которые работают на неприбыльной основе. Предприниматели успешно применяют данные схемы в случае значительных перемен, реконструкции предприятий, когда требуется подключить к их проведению работников. Правда, на эти схемы не распределяются налоговые льготы, и для их успешного применения требуется регулярный пересмотр показателей произведенной стоимости и показателей размера вознаграждений.

Связь между результатами производства и вознаграждением в данных схемах более тесная, устанавливается на уровне подразделений и отдельных работников, а не на уровне предприятия, как в схемах распределения между работниками части прибыли. Выплаты в схемах распределения прироста стоимости идут обычно ежеквартально, в отличие от выплат в схемах распределения прибыли, которые идут обычно только раз в пол года или раз в год.



## **6.2. Построение систем владения работниками активами предприятия**

Системы владения работниками активами предприятий имеют цель распространения акционерной собственности на всех уровнях предприятия и обеспечение за счет этого получения части прибыли предприятия работниками. В системах владения активами повышение эффективности деятельности предприятия является не прямым, а косвенным результатом их функционирования. Основным источником развития рассматриваемых схем являются средства самих рабочих, хотя они могут дополняться и значительными отчислениями от прибыли предприятия.

Схемы аккумуляции активов и планы сбережения работников (*asset accumulation and employee savings plans*) принципиально строятся следующим образом.

Ключевым элементом систем владения работниками активами предприятий являются сберегательные институты – банки, сберегательные кассы и др. Работник заключает договор со сберегательным институтом на определенный срок, обычно на 5-7 лет, в течение которого делает взносы на специальный счет. Размер взносов ограничен определенной минимальной и максимальной величиной. На взносы, которые делает работник, начисляются проценты.

Рабочему за вступление в сберегательную схему дается право приобрести акции предприятия в будущем, по цене зафиксированной на момент включения в систему сбережений, или со значительной скидкой к цене, которая будет установлена на момент приобретения акций в будущем. Практически, работнику предлагается опция на акции.

В случае, если схема поддерживается государством, то работник получает еще и освобождение от налогов,

обычно от подоходного налога, на сумму его сбережений. Эта льгота потом приплюсовывается к накопленной работником сумме и направляется на выкуп акций предприятия.

Цена опции, количество приобретаемых акций и срок сбережений определяются в момент заключения договора о сбережениях работника. Исходя из этих данных, определяется размер ежемесячного взноса, который делает каждый участник схемы сбережений.

По окончании срока действия схем сбережений работник может приобрести акции предприятия по заранее оговоренной цене или отказаться от акции и получить свои сбережения, плюс набежавшие проценты, плюс накопленные льготы по подоходному налогу. На принятие решения о приобретении акций после окончания срока сбережений обычно отводится какой-то ограниченный срок, например, пол года.

Величина скидки к цене акции определяемая в договоре опции, в нем же определяется количество акций, которые может приобрести один работник. Эти величины обычно определяются на основании договоренностей достигаемых между профсоюзами и предпринимателями при внедрении данных схем участия работников в финансовых результатах предприятия.

В рассматриваемой схеме государство, предоставляя льготы по налогам, так же учреждает комиссию, которая следит за соблюдением предприятиями установленных принципов построения систем финансового участия. Государство практикует установление лимита на сумму акций предприятия, которые может приобрести работник в случае их распределения предприятием безвозмездно или лимит на сумму акций, которые может купить работник при их льготной продаже. Обычно такого рода лимит устанавливаются в процентах от величины заработной платы работника.

Привлекательность схем участия во владении активами предприятия для работников состоит в возможности получить скидки по налогам на сберегаемые суммы, приобрести акции предприятия по более низким ценам, чем рыночные, отказаться от приобретения акций в случае нужды в наличных и получить обратно все накопленные средства.

Предприниматель получает при внедрении данных систем лояльных работников, но доступ для него к накопленным работниками средствам определяется уже отдельными договорами между предпринимателями и сберегательными учреждениями.

Инвестирование средств работников в предприятия в рамках схем участия в активах может происходить и через выпуск предприятиями различного рода облигаций и сертификатов (*bond certificate, employee bonds*). Эти финансовые инструменты являются по своей природе средствами заимствования, а не инвестирования. Они позволяют косвенным образом связывать интересы предприятия и интересы работника, поскольку по ним работникам выплачиваются фиксированные проценты от суммы заимствованных средств. Источником этих процентов является прибыль предприятия, и выплачиваются проценты до прочих выплат. Обычно размер процентов по облигациям или сертификатам выше размера процентов, выплачиваемых сберегательными учреждениями. Сертификаты, в отличие от облигаций, дают право на приобретение акций предприятия и таким образом еще больше увязывают интересы предприятий и работников.

Разновидностью системы владения работниками активов предприятия является схема предоставления работникам опций на акции (*share option schemes*). При ней у работников отсутствует контракт со сберегательными учреждениями, и они накапливают средства самостоятельно.

Акции предприятия покупаются работниками через какое-то время в будущем, но по цене, которая существует на рынке сейчас, при вхождении работника в схему предоставления опций. Разница от возможного прироста стоимости акции (stock appreciation) и составляет выгоду участника схемы.

Данная схема распространяется либо на всех работников, либо на «ключевых» работников, опыт, знания, связи которых имеют решающее значение для ведения бизнеса. В последнем случае создается резерв акций в размере, скажем, 30 процентов, который распределяется среди этих ключевых работников.

В любом случае для включения в рассматриваемую схему необходим минимальный стаж работы на конкретном предприятии, обычно не менее трех лет. Это требование позволяет удерживать работников на предприятии, так как, уходя с предприятия ранее оговоренного срока, они теряют право на приобретение акций по заниженной цене или даже безвозмездно.

Величина опций, которые предлагаются работнику, чаще всего, определяется через фиксацию доли стоимости его годового заработка. Например, работнику предлагается опция на акции в размере 10 процентов от величины его годовой заработной платы. В случае поддержки данной схемы государством, ее участник получает налоговые льготы, в том случае, если он участвует в ней в течение оговоренного срока, например, тех же 3 лет.

Недостатком данной схемы для работников является опасность падения цен на акции ниже уровня зафиксированного опцией. Однако эта схема очень выгодна для предпринимателей, которые хотят привлечь, закрепить, а затем и вознаградить работников, которые важны для ведения бизнеса.

При построении схем распределения опций обязательно оговаривается, когда начинается срок присуждения опции, когда она реально присуждается, когда право на опцию может быть реализовано и приобретены акции, какие ограничения существуют на продажу получаемых акций и когда эти ограничения прекращают действовать, когда можно продать право опции другим лицам.

К системе владения активами предприятий принадлежат и планы наделения работников акциями (employee-share ownership plans), Важнейшей составной частью этой схемы является Фонд акций работников, который учреждается предприятием и работниками (или только работниками) для управления акциями работников. Этот фонд во многом схож с фондом, который создается в рамках систем участия в прибылях и даже может быть одним и тем же.

Фондом управляют доверенные лица, выбранные работниками, числом не менее трех человек. Они должны действовать в интересах работников, но быть независимыми как от компании, так и от профсоюзов. Именно этим доверенным лицам передается право голосовать акциями, находящимися в собственности Фонда, на акционерных собраниях предприятия.

Фонд разово приобретает пакет акций предприятия и в дальнейшем управляет им как единым целым, хотя номинально акции распределены между всеми работниками. На приобретение пакета акций по привлекательной цене Фонд может использовать заемные средства.

В дальнейшем акции могут перейти из собственности фонда в непосредственное владение работника. Для этого могут быть использованы, например, различные схемы участия в прибылях. Условно можно говорить о том, что сначала работники совместно покупают через фонд ак-

ции «оптом», а затем выкупают их у фонда «в розницу», каждый для себя в нужных объемах.

В формировании средств Фонда могут принимать участие и предприниматели, направляя в него часть собственной прибыли для поощрения процессов приобретения работниками акций предприятия.

Акции, распределяемые по этой, либо любой другой схеме участия во владении активами предприятия, должны быть равноправными с обыкновенными акциями, как в праве голоса, так и в праве получения вознаграждения в виде дивидендов.

Внедрение схемы владения работниками активами, обычно акциями, само по себе не дает льгот по налогообложению доходов работников. К этой схеме прибегают тогда, когда на предприятии необходима серьезная реструктуризация и требуются дополнительные инвестиции, или когда важно удержать контроль над предприятием в руках лиц, заинтересованных в его развитии.

Следует специально отметить, что при всех схемах участия основанных на приобретении работниками акций своих компаний, работники подвергаются рискам двух видов. Во-первых, они рискуют как инвесторы-акционеры, которые вкладывают средства в акции одной компании, то есть имеют не диверсифицированный портфель инвестиций. Во-вторых, они подвергаются риску, как собственно работники, которые, в случае банкротства предприятия, могут потерять место работы. В том случае, если акции предприятия не имеют свободного обращения на рынке, работники подвергаются еще и риску затруднения продажи акций и получения за них денег.

Для снижения риска потерь работников в рамках систем владения активами предприятий прибегают к инвестированию накопленных работниками средств в акции нескольких предприятий, то есть к диверсификации пакета

акций. Это требование обычно предъявляет государство, утверждая какую-либо схему владения активами предприятия и наделяя участников схемы льготами.

Инвестирование накопленных работниками средств может происходить и в специальные инвестиционные фонды, в коллективные системы пенсионного страхования работников, в системы страхования работников. Эти системы инвестирования и страхования так же крайне важны для сбалансированного развития экономики и социальной сферы, однако нами специально не рассматриваются, поскольку имеют несколько иные цели и механизмы действия, чем системы финансового участия работников.

Во всех схемах владения работниками акциями предприятий принципиально могут использоваться два типа акция – акции с правами голоса и акции без права голоса (*share ownership with decision right and share ownership without decision right*). Акции без права голоса выпускаются по инициативе предпринимателя тогда, когда он хочет привлечь дополнительный капитал для развития предприятия, но сохранить при этом за собой право распоряжаться этим капиталом. Для того, чтобы обезопасить владельцев акций без права голоса от решений общего собрания акционеров не выплачивать дивиденды, а только инвестировать полученную прибыль, владельцам этих акциям часто присуждают право получать небольшие, но гарантированные дивиденды. В таком случае акции без права голоса получают статус привилегированных акций (*preferred stock*). Привилегированные акции дают право и на первоочередное получение доли капитала в случае банкротства или слияния предприятий.

В рамках обществ с ограниченной ответственностью предприниматели – владельцы контрольного пакета также могут желать ввести ограничение права голоса в отношении остальной части владельцев долей капитала –

предоставить им «молчаливые» доли. Это требует введения специальной нормы в рамках законодательства об обществах с ограниченной ответственностью. Как вариант решения проблемы разделения собственности и управления может рассматриваться создание командитных обществ, в которых партнеры имеют различный юридический статус.

Предельным вариантом развития схем распределения акций среди рабочих является полный выкуп акций работниками предприятия, у не занятых на нем акционеров (employee buy outs). Данные случаи достаточно распространены среди европейских предприятий, в особенности применительно к предприятиям, испытывающим финансовые трудности и имеющим большие долги по заработной плате перед работниками.

Принципиально, схемами финансового участия являются и предприятия кооперативы (producer cooperative), в которых всеми акциями(паями) предприятия владеют работники. Однако они в своей классической форме являются формой объединения некоторых производственно-сбытовых и финансовых функций индивидуальных производителей, а не наемных работников и поэтому нами специально не рассматриваются, хотя и имеют большое экономическое значение во многих европейских странах.

### **6.3. Условия внедрения схем финансового участия**

Инициаторами внедрения схем финансового участия могут выступать собственники предприятия, менеджмент, профсоюзы, группы работников. Но само внедрение схем может происходить только в результате согласования интересов и взаимодействия всех заинтересованных сторон.



При внедрении любых схем финансового участия требуется кропотливая разъяснительная работа среди работников и менеджмента целей, задач и механизмов действия схем. В зависимости от конкретного вида схем требуется подробное разъяснение работникам основ финансов и бухгалтерского учета, механизма распределения прибыли, содержания деятельности создаваемых фондов, налоговых льготах, порядка приобретения и реализации акций. Особое внимание должно быть уделено разъяснению формулы распределения доли прибыли, разъяснению принципов и количества акций (долей), распределяемых между отдельными работниками, порядку пересмотра формул распределения, а также вопросам регулярности распределения акций, бонусов и дивидендов.

Ключевую роль в убеждении необходимости введения схем финансового участия, обучении, информировании работников и представительстве их интересов обычно играют профессиональные союзы. Хорошими средствами информирования работников являются профсоюзная и корпоративная пресса, вебсайты. Следует предусматривать встречи менеджмента с работниками по вопросам внедрения схемы финансового участия, регулярную рассылку информационных писем работникам, публикацию бюллетеней по рассматриваемым проблемам, создание специальной телефонной справочной линии на предприятии.

Работники, участвующие в схемах должны не реже одного раза в год получать выписки со своих счетов, в которых бы указывались накопленные ими суммы, размеры начисленных акции, полученные налоговые льготы, возможности реализации сделанных накоплений, сроки действия схем и тому подобная информация.

Внедрение конкретных схем финансового участия предполагает согласие обоих социальных партнеров. Для работников это решение профсоюзной организации или

рабочего комитета, представляющего интересы работников. Для владельцев предприятий решение о внедрении схемы финансового участия принимается на акционерном собрании или собрании владельцев долей компании.

На собраниях обоих типов оговариваются и фиксируются основные элементы системы финансового участия, которые затем оформляются в специальном Положении о схеме финансового участия на конкретном предприятии.

#### **6.4. Этапы построения схем финансового участия.**

Внедрение схем финансового участия на предприятиях обычно происходит в несколько этапов. Основными из них являются:

1. Создание совместной рабочей группы из представителей менеджмента и профсоюзов для обсуждения возможностей внедрения схемы финансового участия.

2. Изучение основных потребностей и требований работодателей и менеджеров с одной стороны и работников с другой стороны.

3. Идентификация требований каждой группы и определение возможностей их сбалансирования для достижения общих выгод.

4. Определение потребности во внешних экспертах для того, чтобы сделать необходимые и максимально независимые оценки.

5. Изучение всех возможных схем финансового участия для того, чтобы отобрать ту из них, которая соответствует потребностям сторон.

6. Информирование, консультирование и обучение работников смыслу, задачам, составным частям и механизмам действия внедряемой схемы.

**7.** Создание и внедрение механизма обратной связи по результатам функционирования схемы финансового участия.

При внедрении определенной схемы финансового участия на предприятии составляется документ, который, чаще всего, называется Планом. В Плане отражаются все основные элементы выбранной схемы. Приведем их перечень:

**1.** В преамбуле ясно и однозначно указываются цель, задачи и общая характеристика внедряемой схемы. Отдельно описываются интересы компании и акционеров, включая работников.

**2.** Описывается, распределяются ли акции между работниками как результат передачи части прибыли, распределяются ли акции находящиеся в свободном обращении или как опционы акций данной компании, описываются индивидуальные и/или групповые условия распределения акций.

**3.** Определяется, что участие в данной схеме работников добровольное, основывается на письменном заявлении работников о вступлении в схему, упоминается, что запрещена дискриминация работников по принципу участия или не участия в схеме.

**4.** В документе и в приглашении работнику к участию в схеме должны быть однозначно определены права и обязанности работника, а также те выгоды, которые он может получить от участия в ней.

Напоминания работнику о правах, обязанностях, выгодах и рисках должны делаться регулярно, не менее одного раза в год.

**5.** Работнику предоставляется обоснованный период времени для принятия решения об участии или не участии в плане.

**6.** Документ должен предусматривать четкое формулирование права работника отказаться от участия в схеме.

**7.** Документ должен содержать описание того, что произойдет с акциями или правами на акции работников, если они прерывают трудовые отношения с предприятием в период действия схемы.

**8.** В документе должны быть прописаны: ключевые правила и процедуры, действующие в выбранной схеме: минимальный и максимальный денежный взнос работника в схему; подготовительный период и период действия схемы; период, в течение которого удерживаются накапливаемые средства; ключевые даты действия схемы; последовательность событий в схеме; правопреемственность владельцев акций и опционов; действующие ограничения на передачу прав собственности и владения.

**9.** В документ должен быть включен график освещения вопросов стратегии развития предприятия, и проводимых на нем в связи с этим мероприятий.

**10.** Подготовительный период введения схемы должен быть достаточно длительным для того, чтобы позволить участникам схемы идентифицировать доходы от акций и опций и доходы, получаемые от трудовой деятельности работников.

**11.** Руководство предприятия несет ответственность за реализацию схемы. Это обстоятельство должно быть четко зафиксировано в документе.

**12.** Компания должна предусмотреть ежегодный выпуск бюллетеня, в котором бы указывалась стоимость накоплений работников, размер их акций и опций, а также фиксировать, что стоимость дивидендов начисляемых на акции, находящиеся в фонде, добавляется к счетам, которые ведутся на работников.

**13.** Желательно вести для работников кодированные счета причитающихся им акций.

**14.** В плане должно быть определено, что происходит со схемой в случае ликвидации предприятия, приобретения его другими собственниками или выкупом работниками акций.

**15.** Работники должны иметь возможность выйти из схемы участия и получить сделанные в них взносы по установленным правилам, но без финансовых штрафов.

**16.** Взносы в схемы, основанные на сбережениях работников должны быть регулярными, но сроки взносов оговариваются сторонами.

**17.** Если работник покидает публичную компанию, то есть ту, акции которой публично котируются, то он имеет право оставить себе или свободно продать свои акции. В случае с частной компанией, то есть той, акции которой не находятся в публичном обращении, владелец компании, обычно, имеет право выкупить акцию у работника покидающего предприятия.

**18.** На акции, принадлежащие работникам, не могут быть наложены штрафные санкции за нарушение работником условий действия схемы, но работодатель может потребовать исключения работника из схемы за допущенные трудовые нарушения, выкупить акции и вернуть работнику накопленные средства. Все случаи подобного рода действий должны быть заранее оговорены в плане.

## **6.5. Типичные ошибки в построении схем финансового участия**

Европейский опыт реализации схем финансового участия работников позволяет выявить типичные ошибки, которые должны быть принимаемы во внимание при построении новых схем.

1. В схему финансового участия включается только часть работников предприятия и в результате между ними и остальными работниками возникают противоречия.

2. Отсутствие интереса к схемам со стороны линейных менеджеров, если они не видят связи между вознаграждениями работников и ростом прибыльности предприятия или ростом производительности труда.

3. Если работники не видят связи между собственными усилиями и выплатами по схемам, то бонусы рассматриваются, как выплаты «падающие с неба» и не имеют никакой стимулирующей роли.

4. Работники опасаются, что обязательства по схемам не будут выполнены руководством фирм, что схема всего лишь способ «обмануть» работников.

5. Работники опасаются, что на них ложится слишком большая ответственность в рамках внедряемой схемы.

6. Наблюдается отстраненность работников и линейных менеджеров от реализации схемы в том случае, если принятие решений в схемах излишне централизовано.

7. Менеджмент предприятий не вникает в схемы, если поставленные в них цели слишком узки или краткосрочны, заставляют отвлекаться от решения других важных производственных проблем.

8. Схемы становятся «палкой», а не «морковкой» для работников, когда бремя финансовых взносов в различные схемы сбережений или накоплений становится для них слишком велико.

9. Внедрение схем финансового участия проходит вне сочетания с другими формами прямого или косвенного участия работников в управлении предприятием.

10. Выплаты бонусов на предприятии, включая пенсионные схемы и планы сбережений, не связаны с ре-

зультатами производства и инвестиционной деятельностью.

**11.** Социальные партнеры не принимают во внимание большие издержки, необходимые для внедрения схем. Чем больше собственников на предприятии, тем сложнее и дороже убедить их внедрить схемы финансового участия.

**12.** Схемы участия вводятся собственниками предприятия без достаточного информирования и убеждения работников, без согласования принципов действий схем с представителями работников.

## **РАЗДЕЛ VII. Особенности построения схем финансового участия в отдельных секторах народного хозяйства.**

### **7.1. Частный и государственный сектор**

Схемы финансового участия, основанные на распределении прибыли и акций применимы в первую очередь на частных предприятиях, где собственники могут свободно распоряжаться своим имуществом, в том числе передавать часть в виде прибыли или долей капитала другим собственникам.

На предприятиях государственного сектора возможности распределения прибыли и активов ограничены решением государственных органов, а в государственных организациях вообще нет прибыли и нет возможности распределять активы. Точно так же, в неприбыльных предприятиях и организациях не существует самого понятия прибыли или акционерного капитала. Для предприятий и организаций данного типа в наибольшей степени подходят схемы распределения части получаемого дохода в зависимости от вклада внесенного работниками в повышение эффективности деятельности предприятия (организации), то

есть схемы распределения прироста созданной стоимости (gain sharing schemes).

Наилучшим показателем учета результатов деятельности в рассматриваемом случае является показатель производительности труда, рассчитываемый как отношение чистой продукции на одного занятого или на один отработанный час, день, месяц.

В отношении государственных предприятий может так же применяться схема начисления работникам дивидендов на условную акцию (phantom stock) или на сертификат акции (stock certificate). Применение этих схем целесообразно в том случае, когда реальные акции среди работников распределить невозможно.

Для ограничения возможностей работников влиять на принятие решений в государственных компаниях возможно введение акций без права голоса или других законных инструментов регулирования управленческих процессов.

В случае публичного обращения части акций предприятия находящегося под контролем государства, возможно применение стандартных схем сбережений работников, выкупа ими акций предприятия, создания фондов управления акциями. Однако введение всех этих схем должно быть согласовано с собственником. При этом следует иметь в виду, что государство, в конечном счете, конечно заинтересовано в повышении эффективности деятельности принадлежащих ему предприятий за счет активизации работников. Однако государство имеет более простые источники мобилизации ресурсов для осуществления инвестиций, и за результативностью действий чиновников нет такого контроля, который существует над менеджерами со стороны собственников в акционерных обществах. Кроме того, государство представляет интересы всех чле-



нов общества, а не только собственников отдельного предприятия или даже сектора экономики.

## **7.2. Малые и средние предприятия**

По европейским критериям к малым и средним предприятиям относятся те, которые имеют численность занятых менее 250 человек, оборот до 50 млн. евро и баланс до 43 млн. евро. Они составляют основное число европейских предприятий и на них занято подавляющее число работников

Внедрение систем финансового участия на малых и средних предприятиях имеет свои особенности. Различные схемы финансового участия позволяют привлечь и сохранить подавляющее большинство ключевых работников предприятия, обеспечить формирование стартового капитала или мобилизовать капитал для его развития, позволяют обеспечить, достаточно безболезненную, передачу собственности в семейных фирмах. Однако следует отметить, что внедрение схем финансового участия на рассматриваемых предприятиях относительно дорого и сопровождается сложностями при их администрировании. Это связано с тем, что сумма затрат на внедрение и на текущее администрирование распространяется на относительно небольшое число работников. Кроме того, обычно наблюдается недостаточный уровень информированности работников на данных предприятиях о действии схем финансового участия, существуют проблемы с оценкой акций, так как они не котируются на бирже. Есть и несомненное преимущество в применении схем финансового участия на малых и средних предприятиях – внедрение на них акций работников позволяет проводить достаточно гибкую политику регулирования финансовых потоков и выплат работникам и помогает выжить бизнесу в условиях жесткой конкуренции.

Государство может вводить гарантии возмещения стоимости акций принадлежащих работникам на случай банкротства малых и средних предприятий, либо водить обязательное страхование акций работников предпринимателями на случай банкротства. Однако для самих малых и средних предприятий полноценные страховые взносы на случай банкротства достаточно дороги, и их введение делает схемы финансового участия малопривлекательными.

В отношении отдельных элементов схем финансового участия для малых и средних предприятий приходится сталкиваться со следующими проблемами. Объективная оценка опций, величина прироста акций или стоимости самих акций на предприятиях, акции которых не котируются на бирже, крайне затруднена. Сложно определить, как влияет на стоимость всех этих финансовых инструментов баланс прибылей и убытков компании.

Дополнительными барьерами внедрения схем финансового участия на малых и средних предприятиях являются:

- низкий уровень прибыльности и рентабельности этих предприятий;
- убежденность менеджеров и работников в том, что схемы финансового участия предназначены только для крупных предприятий;
- недостаточная ясность в порядке ведения бухгалтерской отчетности по схемам финансового участия;
- недостаточная компетентность руководителей малых и средних предприятий, их ориентация на методы волевого, а не экономического управления предприятием, отсутствие у них достаточных финансовых ресурсов для развития рассматриваемых схем;
- опасение менеджмента и собственников нападения рейдеров, которые могут захватить предприятие через акции рабочих;

– компаниям надо держать большие суммы средств в ликвидной форме для выкупа у своих работников акций(долей), которые не обращаются на бирже и которые имеют из-за этого относительно низкую стоимость;

– на малых и средних предприятиях обычно слабо развито социальное партнерство – отсутствуют профсоюзные организации, предприниматели не входят в свои профессиональные организации;

– рассматриваемые предприятия ориентируются обычно на краткосрочные перспективы, для них представляют интерес схемы, основанные на распределении прибыли или доли в приросте стоимости создаваемой на предприятии.

Для таких форм предпринимательской деятельности, как кооперативы, либо для обществ с ограниченной ответственностью, где собственниками являются ключевые работники, введение схем финансового участия не имеет смысла, так как члены кооператива или работники уже имеют фиксированные доли в активах и в прибылях.

Для снижения риска банкротства малых и средних предприятий можно рекомендовать вкладывать средства участников схем сбережений работников не в акции отдельных предприятий, а создавать Фонды, которые бы включали в себя портфель из акций большого числа предприятий. Однако эта мера требует издания специальных законодательных актов регулирующих процессы создания и управления такого рода фондами.

На малых и средних предприятиях возможно внедрение акций(долей) работников без права голоса(silent shares). Они служат для начисления дивидендов и могут иметь ограничения на возмещение кредиторам в случае банкротства предприятия, либо даже исключаться из активов, которые используются для возмещения потерь предприятия. Для этого необходимо заключать специальные

контракты между предпринимателями и работниками об ограничении финансовой ответственности работников в случае банкротства предприятия.

### **7.3. Транснациональные компании**

Транснациональные компании, то есть те, которые действуют одновременно на территории нескольких стран, при внедрении систем финансового участия работников также сталкиваются с целым рядом проблем. Эти проблемы возникают в силу того, что в различных странах существует различное национальное законодательство в отношении финансового участия, различна практика управления предприятиями, различен уровень общего развития работников, налицо различные культурные традиции. Все это затрудняет внедрение систем финансового участия. Вместе с тем, транснациональные компании обычно уже имеют опыт применения рассматриваемых систем и им легче внедрить этот опыт на своих подразделениях в новых странах.

Особенности внедрения систем финансового участия на транснациональных компаниях подробно описываются в литературе и нами здесь подробно не рассматриваются (см., например, 35 и др.).

## **РАЗДЕЛ VIII. Социально-экономические и законодательные рамки развития систем финансового участия работников в странах Балтии**

### **8.1. Социально-экономические условия развития систем финансового участия в странах Балтии**

Как уже отмечалось, попытки внедрения систем финансового участия работников в странах Балтии в значительных масштабах предпринимались в 90-е годы про-

шлого столетия, но из-за отсутствия увязки с общей моделью социального и экономического развития они позволили решить только специфические проблемы массовой приватизации государственной собственности без больших социальных издержек. Средством повышения эффективности производства они не стали.

В настоящее время системы финансового участия в рассматриваемых странах существуют только на относительно небольшом числе предприятий занятых оказанием финансовых, консультативных, рекламных услуг, в сфере высоких технологий и на IT предприятиях, в фирмах торгующих недвижимостью, на филиалах иностранных фирм.

В Латвии, в качестве удачных примеров решения финансовых проблем повышения сбалансированности, можно назвать создание открытых пенсионных фондов третьего уровня, пенсионного фонда предприятия *Lattelekom*, которые косвенно увязывают доходы работников с результатами деятельности предприятия. Однако в чистом виде они не являются схемами финансового участия, поскольку ни прямо, ни косвенно не связывают доходы работников с результатами деятельности предприятий. Попытки увязать доходы отдельных групп работников с результатами деятельности предприятия предпринимаются на латвийском предприятии *Latvijas fineries*.

В Литве хорошим примером внедрения схемы участия служит распространение среди работников компании мобильной связи TDC опций на акции. Опции предоставлялись на срок в 5 лет, по цене 10,49 евро за штуку, что было в три раза меньше, чем текущая рыночная цена. Всего можно было приобрести 90 акций.

По действующему в настоящее время закону от 1992 года о приватизации, в Латвии возможно предоставление до 20 процентов акций приватизируемых предпри-

ятий его работникам. Акции могут предоставляться с дисконтом.

Согласно закону о приватизации от 1997 года(ст.16), рабочие могут сейчас приобретать до 5 процентов стоимости приватизируемых предприятий по номинальной стоимости.

В Литве приватизация предприятий происходила либо через систему ваучеров и денежных квот, которые закреплялись за гражданами, либо через продажу работникам акций приватизируемых государственных предприятий. В частности, по закону 1991 года работники могли приобрести по льготной цене от 10 до 50 процентов акций приватизируемых государственных предприятий на первых этапах приватизации и имели отсрочку в оплате акций на срок до 5 лет. Остальные акции продавались инвесторам на втором этапе приватизации. После 1995 года работники приватизируемых государственных и муниципальных предприятий такое право потеряли.

В Эстонии акции, выпущенные на приватизируемых предприятиях до 1995 года, остаются в статусе рабочих акций.

В целом, можно говорить о том, что в странах Балтии существует нейтрально-безразличное отношение к системам финансового участия, как со стороны социальных партнеров, так и со стороны государства. Причины такого отношения заключаются в следующем.

Работники предприятий:

1. Помнят опыт распределения акций приватизируемых предприятий, который не принес существенного изменения в их положение.

2. Недостаточно участвуют в работе профессиональных союзов, которые бы могли защищать их экономические интересы в данном вопросе.

3. Сами профсоюзы активно не участвуют во внедрении систем финансового участия работников, заняты решением текущих, привычных проблем отстаивания уровня заработной платы и улучшения условий труда.

4. Не имеют большого опыта участия в управлении предприятием, даже в его наиболее простых формах.

Предприниматели:

1. Не рассматривают денежные средства работников как источник возможного финансирования предприятий, ориентируясь на дешевые банковские кредиты и на гранты из европейских фондов.

2. Не имеют опыта эффективного использования трудового потенциала работников, все еще ориентируясь на привлечение дополнительной рабочей силы, хотя внешних условий для этого уже нет.

3. Предпочитают использовать другие методы материального поощрения работников, позволяющие снижать издержки предприятий на законных основаниях: оплата машин, телефонов, медицинских страховок работников.

4. Широко практикуют выплату заработной платы в «конвертах», что дает экономию на налогах и взносах социального страхования. Рабочие поддерживают предпринимателей в этих решениях, поскольку возраст выхода на пенсию, особенно у мужчин, очень высок, практически приближается к величине средней продолжительности жизни и воспользоваться пенсионными накоплениями работники мужчины реально не могут.

Государство:

1. Ответственные работники опасаются, что внесение изменений в существующее законодательство может привести к сокращению налогооблагаемой базы и размера поступлений доходов в бюджет.

2. Парламенты и Правительства стран Балтии не рассматривают системы финансового участия, как средство

решения макроэкономических задач: достижения сбалансированности между производством и потреблением, повышения склонности населения к сбережениям, улучшения финансовой сбалансированности, снижения инфляции и т.д.

Отсутствие заинтересованности всех сторон процесса во внедрении систем финансового участия, во многом, связано с тем, что в странах Балтии социальные конфликты пока не принимали значительных масштабов, и общество не несло от них существенных потерь. Конфликты, да и то в организованной форме, наблюдались только в государственном секторе экономики и их гасили за счет того, что в распоряжении правительства находились достаточные финансовые ресурсы, так как экономика страны динамично росла. С началом экономической рецессии, которая ожидается в ближайшее время, острота социальных конфликтов будет обостряться, и потребность в нахождении адекватных методов их решения будет большей.

Специального законодательства регулирующего внедрение и действие систем финансового участия в странах Балтии нет. Однако определенные возможности для внедрения этих систем в рамках действующего законодательства существуют. Рассмотрим их отдельно для систем участия работников в прибылях и для систем участия работников в активах предприятий.

## **8.2. Законодательные рамки внедрения системы участия работников в прибылях предприятий в странах Балтии.**

1. В Латвии налогообложение прибыли происходит по ставке 15 процентов, а остающаяся в распоряжении предприятия прибыль может быть распределена между владельцами долей обществ с ограниченной возможностью



или между владельцами акций в виде дивидендов. Эти дивиденды не подлежат дополнительному налогообложению.

Работодатель уплачивает за работника налог социального страхования по ставке 24,09 процента. То есть, при начислении номинальной заработной платы в размере 1000 лат работодателю работник будет обходиться в 1240.9 лат. Социальные взносы собираются с доходов на сумму не более 29000 лат. По достижению этой суммы взносы социального страхования на работника не делаются.

Налогообложение личных доходов в Латвии происходит по ставке 25 процентов.

Помимо подоходного налога, работник уплачивает обязательный платеж социального страхования в размере 9 процентов от величины начисленного заработка(11).

При начислении работнику заработной платы в размере 1000 лат работник в Латвии уплатит 90 лат, как обязательный платеж социального страхования и 25процентов с оставшейся суммы, или 227,5 лат, итого получает 682,5 лат на руки.

Таким образом, в Латвии предпринимателю для того, чтобы предоставить работнику 1 лат «чистых» денег, которые только и обеспечивают трудовую мотивацию работника, необходимо заплатить, как отмечалось выше, 24,09 процентов собственных социальных взносов, 9 процентов социальных взносов за работника и 25 процентов подоходного налога за работника. То есть на 1 лат выплаченных работнику в кассе денег необходимо потратить из средств предприятия 1,82 лат.

В то же время, на 1 лат, выплаченный работнику в форме дивидендов работодатель потратит только около 1,18 лат, учитывая 15 процентов ставку налога на прибыль.

Экономия, при переходе к выплатам работникам дивидендов вместо заработной платы составляет более 640 лат на 1000 лат потраченных из средств предприятия.

2. В Литве налогообложение прибыли происходит по ставке 15 процентов (для малых и средних предприятий по ставке-10 процентов), а остающаяся в распоряжении предприятия прибыль может быть распределена между владельцами долей обществ с ограниченной возможностью или между владельцами акций в виде дивидендов. Однако эти дивиденды подлежат затем дополнительному налогообложению в размере 15 процентов.

По такой же ставке в 15 процентов облагаются доходы от прироста стоимости акций и доходы от сберегательных счетов.

Работодатель уплачивает за работника налог социального страхования по ставке 30,98 процентов. То есть, при начислении номинальной заработной платы в 1000 лит, работодателю работник будет обходиться в 1309,8 лита.

Налогообложение личных доходов в Литве происходит по ставке 24 процента.

Помимо подоходного налога, работник уплачивает обязательный платеж социального страхования в размере 3 процентов от величины начисленного заработка(11).

В Литве, при начислении номинальной заработной платы в 1000 лит, работник сам платит 30 лит, как взнос социального страхования, и уплачивает 24 процентов подоходного налога с оставшейся суммы, или 232,8 лит. На руки он получает «чистыми» 737,2 лит.

Таким образом, в Литве предпринимателю для того, чтобы предоставить работнику 1 лит «чистых» денег, которые обеспечивают трудовую мотивацию работника, необходимо заплатить, как отмечалось выше, 30,98 процентов собственных социальных взносов, 3 процента социальных взносов за работника и 24 процента подоходно-

го налога за работника. То есть, на 1 лит выплаченных работнику в кассе денег предпринимателю необходимо потратить 1,78 лита средств предприятия.

В то же время, на 1 лит, выплаченный работнику в форме дивидендов, работодатель потратит 0,18 лита, учитывая 15 процентов ставку налог на прибыль и 0.15 лита в качестве налога на личные доходы работника или всего 1,38 лита.

Экономия, при переходе к выплатам работникам дивидендов, а не заработной платы составляет более 400 лит на 1000 лит потраченных из средств предприятия.

3. В Эстонии остающаяся в распоряжении предприятия прибыль может быть распределена между владельцами долей обществ с ограниченной возможностью или между владельцами акций в виде дивидендов. Эти дивиденды подлежат налогообложению по ставке 21 процент, как в акционерных обществах, так и в обществах с ограниченной ответственностью.

Инвестируемая прибыль облагается налогом по ставке 0 процентов, однако вложения работников в акции не рассматриваются как инвестиции.

В Эстонии работодатель уплачивает за работника налог социального страхования по ставке 33 процента. То есть, при начислении номинальной заработной платы в 1000 крон работодателю работник будет обходиться в 1330 кроны.

Налогообложение личных доходов происходит по ставке 21 процентов. Работники не уплачивают обязательных платежей социального страхования(11).

При начислении работнику номинальной заработной платы в 1000 крон, он уплачивает 21 процент подоходного налога, то есть платит 210 крон. На руки он получает «чистыми» 790 крон.

В Эстонии предпринимателю для того, чтобы предоставить работнику 1 крону «чистых» денег, которые обеспечивают трудовую мотивацию работника, необходимо заплатить, как отмечалось выше, 33 процента обязательных социальных взносов и 21 процент подоходного налога за работника. То есть на 1 крону выплаченных работнику в кассе денег необходимо потратить 1,68 кроны.

В то же время, на 1 крону, выплаченную работнику в форме дивидендов, работодатель потратит 1,27 кроны, учитывая 21 процент налога на дивиденды. Экономия средств составляет 410 крон на 1000 крон потраченных доходов предприятия.

В расчетах по всем странам, для наглядности и простоты, не принималось во внимание, что существовал необлагаемый подоходным налогом минимум заработной платы, предоставлялись льготы на иждивенцев и другие льготы по налогообложению личных доходов.

Таким образом, можно говорить о том, что существуют хорошие экономические возможности для распространения систем финансового участия основанных на распределении среди работников части прибыли. Выгодность определяется сравнением возможности для работника получить чистые деньги через заработную плату и через дивиденды. В Латвии сравнение необходимо производить по коэффициентам 1,82 и 1.18, то есть с опережением на 0,64 пункта, в Литве 1,78 и 1,38, то есть с опережением на 0,30 пунктов, и в Эстонии 1,68 и 1.27, то есть с опережением на 0,41 пункта.

В странах Балтии существуют и другие, весьма привлекательные, законодательные нормы, которые уже сейчас делают выгодным внедрение систем участия работников в прибыли предприятия.

В Латвии, например, к таким нормам относятся права работодателей выплачивать работникам и прирав-

ненным к ним лицам(Закон «О подоходном налоге с населения», ст.8 ч.2.2) денежные и натуральные блага, включая их в оправданные расходы фирм и освобождая от уплаты подоходного налога с населения и платежей обязательного социального страхования. К льготным платежам относятся:

1. Платежи страховых премий по страхованию жизни, здоровья и от несчастных случаев (без накопления средств) в пределах установленных лимитов –10 процентов от брутто – оплаты труда, но не более 300 лат в год, срок договора страхования не менее одного года( Закон «О подоходном налоге с населения», ст. 8 ч.5, а также Закон «О государственном социальном страховании», ст.14 ч.7, а также Закон «О подоходном налоге с предприятий», ст.6 ч.6);

2. Выплаты премий по страхованию жизни (с накоплением средств) и взносы в частные пенсионные фонды по договорам, заключенным в пользу работников – тоже в пределах установленных лимитов – 20 процентов от брутто зарплаты, срок договора не менее 5 лет и др. условия (Закон «О подоходном налоге с населения», ст. 8 ч.5, а также Закон «О государственном социальном страховании», ст.14 ч.7 и Закон «О подоходном налоге с предприятий», ст.6 ч.6. ст.6 ч.1, п.12);

3. Компенсации расходов работника на повышение его квалификации, на обучение в докторантуре и на получение высшего образования по некоторым специальностям (Правила КМ № 112 от 31.03.98 в редакции 2006 года п.4) и некоторые другие компенсации (командировки и т.п.);

4. Награды за победу на конкурсах и соревнованиях стоимостью не более 150 лат в год или 3000 лат в год (если конкурс имеет статус публичного и международного).

Главным недостатком всех этих норм является их жесткая ограниченность количественными параметрами. Именно поэтому нормы не позволяют установить правильную зависимость между уровнем активности работника, его вкладом в доход (прибыль) предприятия и приростом личного дохода этого работника. При любом вкладе работника в доход фирмы его личный доход не может превысить указанных пределов – 20 процентов заработка по страховым бонусам и 150 лат в год по наградам на конкурсах. Поэтому данная безналоговая группа методов стимулирования в рамках системы участия работников в прибылях предприятия может быть охарактеризована как мало эффективная.

К категории менее привлекательных норм латвийского налогового законодательства, можно отнести такие, которые позволяют работодателю осуществлять выплаты работникам без уплаты подоходного налога с населения и от платежей обязательного социального страхования, но которые не признаются оправданными расходами работодателя, а потому подлежащие обложению налогом на прибыль. Среди этих норм отметим следующие:

1. Подарки работникам на сумму не более чем одна минимальная месячная заработная плата в год (Правила КМ № 112 от 31.03.98, п.3.3. С 2008 года эта сумма составляет 160 лат в месяц).

Данная норма не может рассматриваться как достаточно эффективная, поскольку определяет допустимую сумму поощрения величиной недостаточной для того, чтобы стимулировать активных работников, либо удержать их на фирме.

2. Расходы работодателя на организацию коллективного отдыха, развлечений и спортивных соревнований, питание работников, которые невозможно персонифицировать и квалифицировать, как доход конкретного лица (За-

кон «О подоходном налоге с предприятий», ст.5). Данная норма не может рассматриваться, как элемент системы финансового участия, так как не позволяет дифференцировать вклад работников в обеспечении конечных результатов работы фирмы, а также не может использоваться для стимулирования деятельности работников.

В Литве и Эстонии также существуют дополнительные льготы по налогам на выплаты связанные с формированием рабочей силы, которые весьма близки по своему содержанию к латвийским.

В целом, можно говорить о том, что законодательные рамки в отношении формирования доходов работников из прибыли во всех странах Балтии уже сейчас достаточно благоприятны для внедрения систем финансового участия, поскольку позволяют снижать для предприятий уровень затрат на оплату рабочей силы и значительно повышать доходы работников.

### **8.3. Законодательные рамки внедрения системы участия работников в формировании активов предприятий в странах Балтии**

Распределение акций или долей компании между работниками предприятий также возможно в странах Балтии уже по действующему законодательству. Однако условия участия работников в формировании активов предприятий по отдельным странам существенно отличаются.

В Латвии, как уже отмечалось выше, доходы от акционерного капитала и от долей в обществах с ограниченной ответственностью облагаются только налогом на прибыль по ставке 15 процентов, а доходы от прироста стоимости капитала и от денежных накоплений не облагаются налогом вообще.

В Литве сначала с прибыли уплачивается подоходный налог в размере 15 процентов, а потом выплачиваемые акционерам и участникам обществ с ограниченной ответственностью дивиденды облагаются налогом по ставке 15 процентов. Прирост стоимости акций и процентные доходы со сберегательных счетов подлежат налогообложению, как личные доходы, в размере 15 процентов.

В Эстонии прирост стоимости капитала вложенного в акции (стоимости доли) подлежит обложению подоходным налогом с населения по ставке 21 процент. По этой же ставке облагаются дивиденды, получаемые от акций и доходы, получаемые от долей в обществах с ограниченной ответственностью. Проценты, выплачиваемые на суммы, находящиеся на сберегательных счетах, налогообложению не подлежат.

Данный порядок налогообложения создает экономическую заинтересованность в распространении систем финансового участия работников в формировании активов предприятий во всех балтийских странах. Прежде всего, она возникает в виде бонусов получаемых при распределении среди работников акций(долей) предприятий, которые возрастают затем в стоимости, а также при выплатах процентов по целевым денежным сбережениям работников на нужды развития предприятия. Выгодность схем определяется посредством сравнением возможности для работника получить чистые деньги через заработную плату или через схему прироста стоимости акций и через проценты на сбережения.

В Латвии при выплате работнику предпринимателем 1 лата чистой заработной платы, необходимо, как мы показали выше, потратить 1,82 лат из дохода предприятия. Прирост стоимости акций и проценты по денежным сбережениям не облагаются налогами вообще. Соотношение выгоды для предпринимателя 1,82 к 1, а для работника,



который, иначе, уплачивает подоходный налог в 25 процентов и социальный взнос в размере 9 процентов 1,47 к 1.

То есть, приняв участие в формировании активов предприятия, работник сможет получать личные доходы с экономической нагрузкой наполовину меньшей, чем при получении заработной платы, а предприниматель сократит свои расходы на выплату «чистой» заработной платы почти в два раза.

В Литве экономическая нагрузка на один лит чистой заработной платы, как мы также выявили выше, составляет для предпринимателя 1,78 лита из дохода его предприятия, а для работника 1,37 лита его валовой заработной платы.

Получая доходы в виде прироста капитала, или как проценты на сбережения работник уплачивает подоходный налог по ставке 15 процентов, то есть экономическая нагрузка составляет для него только 1,18 лита на один лит чистого дохода.

То есть, приняв участие в формировании активов предприятия через приобретение акций, литовский работник приобретает возможность получать личные доходы с экономической нагрузкой на 14 процентов меньшей, чем при получении заработной платы, а литовский предприниматель сократит свои расходы на выплату «чистой» заработной платы более чем наполовину.

В Эстонии экономическая нагрузка на одну крону чистой заработной платы, как уже отмечалось, составляет для предпринимателя 1,68 кроны дохода его предприятия, а для работника 1,27 кроны его валовой заработной платы. При приросте стоимости акций и долей эстонский работник должен уплатить 21 процент, что составляет нагрузку на одну полученную чистую крону также в 1,27 кроны валового дохода. Экономической нагрузки на доходы от сбережений в Эстонии нет вообще.

Следовательно, приняв участие в формировании активов предприятия через приобретение акций, эстонский работник не получает каких-либо выгод, по сравнению с получением доходов в форме заработной платы, а эстонский предприниматель сокращает свои валовые расходы на выплату чистой заработной платы почти на треть. При получении доходов от накапливаемых сбережений эстонский работник получает выгоду почти в одну треть по сравнению с чистым доходом, получаемым в виде заработной платы.

В странах Балтии в случае, если акции предприятий котируются на бирже, то они распространяются среди работников по рыночной цене с уплатой предприятием подоходного налога и взносов социального страхования. Если акции не котируются на бирже, они могут быть распространяемы собственниками предприятий среди работников по номинальной стоимости. При распределении акций среди работников они облагаются налогами наравне с другими доходами работников (с уплатой подоходного налога и взносов социального страхования).

Если эти акции или доли приобретаются работниками за счет личных средств, то эти затраты не имеют каких-либо специальных льгот по налогообложению.

Однако в Латвии и Литве существует ряд исключений из этих правил.

На латвийских государственных и муниципальных предприятиях могут выпускаться акции работников, которые не подлежат купле и продаже третьими лицами. При увольнении работников они продаются другим работникам предприятия. Зато эти акции дают право на получение дивидендов.

По латвийскому коммерческому закону в акционерных обществах могут выпускаться акции, которые распространяются среди работников с дисконтом или даже

безвозмездно. Стоимость предоставляемых льгот должна покрываться за счет чистой прибыли предприятий (Коммерческий закон Латвии, ст.255). Рабочие акции носят статус привилегированных, то есть не дают права голоса, но дают право на получение дивидендов (Закон «О подоходном налоге с населения», ст.9 ч.1 п.2). Владельцы рабочих акций не могут так же претендовать на ликвидационную квоту. Общий объем рабочих акций не должен превышать 10 % акционерного капитала.

Устав коммерческих акционерных обществ может предусматривать введение ограничения на продажу рабочими своих акций третьим лицам при увольнении и продаже их другим работникам, как в государственных и муниципальных предприятиях

В Литве акционерные общества и общества с ограниченной ответственностью могут выпускать рабочие акции после того, как подписаны и оплачены их обыкновенные акции (доли). По коммерческому закону работники акционерных обществ в течение трех лет должны оплатить эти акции, и они в это время не имеют право голоса и не могут быть проданы за пределы предприятия. Возможно финансирование приобретения этих акций из средств фирмы. Однако на практике эти положения закона реализуются слабо. По окончании трехлетнего периода рабочие акции превращаются в обыкновенные и могут быть проданы третьим лицам.

В странах Балтии при предоставлении работнику опции не возникает необходимость уплачивать налоги. Но на момент приобретения акции или на момент продажи опции работник уплачивает подоходный налог в полном размере, но не платит обязательных взносов социального страхования.

Следует отметить, что среди работодателей – коммерсантов Латвии только акционерным обществам раз-

решено осуществлять эмиссию акций персонала или иных акций без права голоса. Численность акционерных обществ в Латвии в настоящее время составляет только 202, а их удельный вес в общем, количестве коммерсантов составляет менее, чем 0,5 процента (10).

Другие коммерсанты не имеют возможности выплачивать наемному персоналу освобожденные от уплаты двух «зарплатных» налогов дивиденды. Привлечение же наиболее ценных работников в качестве получателей дивидендов в состав участников или совладельцев общества с ограниченной ответственностью встречает законодательное препятствие в виде нормы о предоставлении им права голоса пропорционально количеству долей в основном капитале обществ.

Правда, есть одна возможность дать работнику долю в капитале фирмы без права голоса, но с правом получать часть прибыли заработанной в обществе. Эта возможность в Латвии предоставлена командиту – участнику персонального командитного общества. Но прибыль этого коммерсанта до налогообложения распределяется между всеми участниками. А по итогам такого распределения участники - физические лица (в т.ч. работники общества) платят подоходный налог с населения по ставке 25 процентов. Эта часть прибыли «до налогов» в качестве дивидендов законодательством не рассматривается и от налога с населения не освобождается. С учетом того, что полученный доход не квалифицируется как трудовой доход (зарплата), он освобожден от социальных платежей. А потому доход от прибыли в персональном обществе может быть отнесен к мало привлекательным нормам законов Латвии.

Работодатели Латвии могут использовать форму командитного общества для стимулирования заинтересованности работников в прибыли от работодателя и работника, становятся привлекательными, прежде всего в тех

случаях, когда решение какого – то «прибыльного» вопроса, выполнение конкретного заказа зависит от конкретного работника и работодатель согласен значительную часть полученной прибыли отдать исполнителю работы, заказа.

Однако количество командитных обществ в Латвии в настоящее время, так же как и акционерных обществ, крайне невелико. По состоянию на 17.02.2008 года было зарегистрировано только 64 командитных общества, из которых активными являлись 60, то есть их было менее 0,15 процентов от всех коммерческих обществ(10).

Поэтому использование возможностей командитных общества не может принципиально решить проблему развития систем участия работников в формировании капитала предприятий.

В целом, можно говорить о том, что законодательные рамки в отношении участия работников в формировании активов предприятий противоречивы во всех странах Балтии. Прямого распределения акций или долей среди работников законодательство не поощряет. Использование прироста стоимости акций и процентов от сбережений в качестве доходов работников достаточно выгодно в Латвии, менее выгодно в Литве и практически не выгодно в Эстонии. В Латвии и Литве существуют неплохие законодательные предпосылки для развития схем участия в формировании активов предприятия.

## **РАЗДЕЛ IX. Пути и средства развития систем финансового участия работников в странах Балтии**

### **9.1. Внедрение Европейской социальной модели и совершенствование финансовых механизмов, как средство решения социально-экономических проблем стран Балтии**

Как показал накопленный опыт Балтийских и европейских стран системы, финансового участия работников можно успешно применять только в рамках определенной модели развития экономики и социальной сферы. Вступив в Европейское Сообщество, Балтийские страны выбрали Европейскую социальную модель. Для того, чтобы построить эту модель рассматриваемым странам необходимо предпринять целый ряд интеллектуальных, кадровых, организационных и законодательных усилий. Назовем основные направления и виды предстоящей работы по строительству социальной модели:

**1.** Расширение и укрепление социальных институтов необходимых для организации деятельности работников и предпринимателей – профсоюзов и ассоциаций предпринимателей.

**2.** Более активное включение государства в налаживание диалога между социальными партнерами.

**3.** Принятие мер по расширению численности среднего класса, который является основным носителем социального опыта и движущей силой развития общества на современном этапе. Люди, находящиеся за чертой бедности полноценно не включены в социально-экономическую жизнь, не могут быть включаются в какие-либо схемы участия в управлении предприятием.

**4.** Социальные партнеры должны внедрять все формы участия работников в управлении предприятиями: прямое, косвенное участие, ведения и заключение коллективных договоров, финансовое участие.

**5.** Требуется сглаживание социальных противоречий в обществе посредством использования систем прогрессивного налогообложения доходов и имущества населения, развития систем социального страхования и социального обеспечения, бесплатного или льготного предоставления важнейших услуг необходимых для формирования

ния способностей человека – образования, здравоохранения, социальных услуг.

**6.** Реализация мер по защите труда на рабочем месте, регулирования продолжительности труда и отдыха, ликвидация всех форм дискриминации работников и населения в целом.

Наряду с принятием мер по построению современной социальной модели, немалые усилия странам Балтии необходимо предпринять и для создания финансовых механизмов, институтов и инструментов, которые могут поддерживать сбалансированное социально-экономическое развитие. В этом направлении предстоит осуществить следующие меры.

**1.** Развивать национальные рынки акций, облигаций и других ценных бумаг, расширять набор применяемых финансовых инструментов.

**2.** Превратить финансовые инструменты в более важный источник формирования капиталов предприятий, и за счет этого, значительно повысить уровень сбережений населения, «связать» свободные денежные ресурсы резидентов.

**3.** Поощрять концентрацию капиталов и рост за счет этого числа национальных акционерных компаний.

**4.** Поддерживать создание новых финансовых институтов, которые бы занимались мобилизацией и инвестированием свободных денежных средств населения балтийских стран – инвестиционных фондов, фондов управления ценными бумагами предприятий, сберегательных обществ, в том числе на предприятиях, и т.д.

**5.** Разработать и внедрить финансовые механизмы изъятия экономически не обоснованных доходов населения, которые подрывают действие систем мотивации работников и предпринимателей, равно как и поддержки тех категорий населения, которые оказались в сложном мате-

риальном положении не по своей вине. Это могут быть системы повышенного налогообложения сверхприбылей, затрат на приобретение и владение средствами роскоши, с одной стороны, социальные выплаты, налоговые послабления и натуральные льготы, с другой стороны.

6. Повысить «финансовую культуру» населения на национальном уровне. Достичь этого можно: посредством постоянного обучения работающего населения основам экономики и финансов; углубленного изучения финансовых и экономических вопросов студентами колледжей и вузов; проведением государством компаний в средствах массовой информации, выпуска и распространения специальной литературы; распространением информации в Интернете на национальных языках.

## **9.2. Первоочередные меры по развитию систем финансового участия работников в странах Балтии.**

Система финансового участия работников в результатах деятельности предприятий может вводиться в странах Балтии уже в настоящее время. Однако для ускорения ее внедрения целесообразно реализовать набор организационных, информационных и законодательных мер:

1. Внедрение систем финансового участия в странах Балтии должно проходить совместными усилиями профсоюзных организаций и профессиональных организаций предпринимателей. Государству при этом следует выступать инициатором проведения встреч представителей социальных партнеров на национальном и отраслевом уровне, поскольку степень развития социального диалога в Латвии, Литве и Эстонии недостаточно велика.

2. В соответствии со сложившейся в Европе практикой, целесообразно принятие специального закона о системах финансового участия или ряда законодательных ак-



тов по отдельным схемам финансового участия. Действующее национальное законодательство должно быть приведено в соответствии с новыми законами.

**3.** В анализируемых нами странах целесообразно уже сейчас развивать как системы финансового участия работников в прибылях, та и системы участия работников в активах предприятий.

**4.** Представляется необходимым создание специальных межотраслевых правительственных комиссий, ответственных за внедрение систем финансового участия.

**5.** Необходимо освобождение от налога на личные доходы и социальных взносов части распределяемой среди работников предприятий прибыли, если она инвестируется работниками в предприятие на определенный срок. Этот срок может быть установлен, например, в 5 лет. В случае досрочного изъятия прибыли работником налоговые льготы могут уменьшаться.

**6.** Часть прибыли распределяемой среди работников по итогам года следует приравнять к дивидендам и облагать ее соответствующим налогом на дивиденды, а не «зарплатными» налогами (подходным налогом и взносами социального страхования).

Это уменьшит экономическую нагрузку на доходы предприятия, которые используются для производственной мотивации работников, и позволит повысить эффективность производства.

**7.** Установить, что акции (доли капитала), равно как и другие ценные бумаги предприятий, распределяемые среди работников как доли прибыли, приравниваются к дивидендам и подлежат соответствующему налогообложению. Это мера крайне важна для поощрения развития финансовых инструментов и рынков ценных бумаг в странах Балтии.

**8.** Принять специальные меры по поощрению внедрения систем финансового участия на малых и средних предприятиях, на которых занято подавляющее число работников в странах Балтии. Эти меры должны будут в большей степени относиться к схемам распределения части прибыли и прироста стоимости продукции, поскольку распределение долей компании между большим числом работников будет вызывать большие технические сложности. Эти меры позволят также обеспечить, за счет мобилизации средств работников, финансовыми ресурсами развития малые и средние предприятия.

**9.** Следует отменить существующий в коммерческом законодательстве запрет на эмиссию акций персонала в акционерных обществах (в Латвии, например, в размере 10 процентов основного капитала). Вместо этого, может быть введено ограничение на долю чистой прибыли, распределяемой ежегодно среди работников на льготных началах в схемах участия.

**10.** Разрешить выпускать акции персонала в акционерных обществах не только за счет чистой прибыли общества, но и за счет созданных из чистой прибыли резервов и (с согласия существующих акционеров) – за счет невыплаченных дивидендов прошлых лет;

**11.** Ввести в коммерческое законодательство норму, разрешающую обществам с ограниченной ответственностью (в Эстонии – товариществам, в Литве – закрытым акционерным обществам) выдавать работникам бесплатно за счет прибыли и резервов доли в основном капитале фирмы, не дающие им права голоса, но дающие право получения дивидендов из чистой прибыли общества;

**12.** Освободить от уплаты «зарплатных» налогов выплаты работникам из чистой прибыли общества, если эти выплаты осуществляются не деньгами, а в форме опла-

ты услуг по образованию, лечения, отдыха или улучшения жилищных условий работника и членов его семьи.

Возможно, введение ограничений на объем подобного рода безналоговых натуральных льгот на одного работника, по опыту стран ЕС.

**13.** Фактически существующее в странах Балтии участие работников в активах и в пассивах (в капитале) предприятия следует преобразовать в элемент системы финансового участия.

Для этого необходимо, по опыту Франции(см. часть 4.1), законодательно закрепить нормы о том, что: **а)** при получении денежных, или иных форм процентных займов от работников предприятие должно гарантировать им выплату процентов на уровне не ниже, чем средние ставки по депозитам коммерческих банков. С такого дохода работника можно было бы удерживать фиксированный подоходный налог по образцу введенного в Латвии в 2008 году (ставка 5 процентов и 7 процентов); **б)** при получении от работников инвестиций рискованного характера предусмотреть в законе возможность выплаты им процентов на уровне фактически зафиксированной в данном году рентабельности откорректированных пассивов (при расчетах из пассивов исключаются резервы переоценки, доходы будущих периодов и другие не инвестиционные статьи). Такие доходы работников можно было бы облагать тем же фиксированным налогом по пониженной ставке (5 или 7 процентов).

**14.** Представляется целесообразным в Латвии вернуться к опыту отказа от ограничений в страховании работников (в т.ч. с накоплением средств) которые широко применялся до 2001 года. Тогда были введены как количественные (10 процентов, а затем 20 процентов зарплаты), так и качественные (запрет на выдачу займов под залог накоплений, отсутствие долгов по налогам) ограничения на

страхование работников. Опыт Латвии и других европейских стран показывает целесообразность сохранения количественных ограничений при отказе от качественных лимитов.

В полной мере данная рекомендация относится к Литве и Эстонии, хотя в них имеются свои специфические ограничения.

**15.** Работы по распространению систем финансового участия работников целесообразно провести на государственных предприятиях, на которых уже накоплен опыт ведения социального диалога. В таком случае потребуется прямая поддержка государственных институтов, которые управляют этими предприятиями. Железнодорожные предприятия стран Балтии вполне подходят для отработки моделей внедрения систем финансового участия. Особенно это относится к дочерним предприятиям, которые возникли в результате реструктуризации железных дорог и где возможно участие частного капитала.

**16.** Законодательного регулирования требует создание на предприятиях Фондов управления рабочими акциями, равно как и Фондов денежных сбережений работников, если они используются для финансирования приобретения акций или предоставления займов предприятиям.

Следует отметить, что принятие всех перечисленных мер не приведет к отрицательным фискальным последствиям в форме снижения доходов социального бюджета страны и доходов бюджетов самоуправления, как этого опасаются некоторые руководители налоговых служб. Это не произойдет в силу того, что данные меры лишь легализуют существующие выплаты зарплат «в конвертах», представляющие собой на практике передачу работникам части дивидендов, начисленных участникам общества. В настоящее время это происходит, например, в Латвии следующим образом. Обсуждается решение выплаты актив-

ному работнику из заработанной им прибыли суммы в 1000 лат. Легальный путь выплаты связан с начислением работнику премии в размере 1000 лат. Работодатель сверх этой премии платит в бюджет 240 лат социальных платежей. Итого выплата обходится работодателю расходами суммы в 1240 лат. Работник после удержания «зарплатных» налогов получит в руки около 700 лат (с учетом необлагаемого налогом минимума в 80 лат). Разница ( $1240 - 700 = 540$  лат) поступает в бюджет.

Для экономии налоговых платежей руководством фирмы принимается решение выплату официально не оформлять. В итоге расходы фирмы уменьшаются на 1240 лат, а прибыль к налогообложению по ставке 15 процентов увеличивается на ту же сумму. После уплаты налога чистая прибыль в сумме составляет 1054 лат остается участникам фирмы в форме дивидендов. Они могут передать ее работнику как поощрение – участие в прибыли, оставшееся в сфере теневой экономики, либо в форме подарка (в Латвии подарки налогом не облагаются, в Эстонии и Литве – облагаются, если даритель и одаряемый не родственники). В любом случае бюджет налогов с этих сумм не получает, а денежные суммы пополняют фонд потребления, усиливающий развитие инфляционной спирали.

Кроме того, следует учитывать, что внедрение систем финансового участия приведет к росту объемов производства и доходов, то есть налогооблагаемой базы, а это позволит значительно увеличить объемы налоговых поступлений в бюджет государства, самоуправлений и фондов социального страхования.

### **9.3. Ориентиры государственного управления системами финансового участия работников в странах Балтии**

При внедрении систем финансового участия работников в результатах деятельности предприятий, государствам стран Балтии целесообразно ориентироваться на опыт работы других европейских стран. Управление процессом внедрения рассматриваемых систем в этих странах происходило, как было отмечено рядом экспертов, при соблюдении целого ряда принципов, из которых следует:

1. Формы и конкретные схемы финансового участия работников в странах Балтии могут определяться самими социальными партнерами. Государство имеет возможность создавать условия для внедрения всех основных схем финансового участия наработанных в «старых» европейских странах, поскольку каждая из существующих европейских схем решает определенный круг проблем, и нет универсальной, применимой для всех случаев.

2. Для успешного действия схем финансового участия степень охвата работников должна быть максимальной.

При предоставлении льгот по налогам, в утверждаемых государством схемах, необходимо определить: минимальный процент охвата работников предприятия; право включения в схему занятых, включая занятых полное или неполное рабочее время, работающих на условиях временного контракта; наличие в схеме права участия для всех работников, независимо от их пола, возраста, профессии, и т.д.

Конкретные условия реализации льгот могут определяться коллективными трудовыми договорами.

3. Государство должно определить в своих нормативных актах: лимиты и критерии калькуляции общей суммы прибыли или капитала, распределяемых среди работников, а также критерии распределения этой суммы между отдельными работниками. Эти критерии должны обеспечивать работникам равные права вне зависимости от раз-

мера получаемой ими заработной платы, стажа работы на предприятии, места в иерархии предприятия, и т.д.

**4.** При выборе критериев доступа работника к схемам следует учитывать минимальную продолжительность занятости на предприятии, различия между активными работниками и работниками, находящимися на пенсии, и т.д.

**5.** Следует однозначно фиксировать период удержания прибылей или акций на предприятиях в качестве инвестиций, формулировать условия досрочного изъятия этих инвестиций.

**6.** Правила инвестиций и администрирования различных Фондов должны определяться в зависимости от их целей и форм распределения средств среди работников. Государство может предусмотреть льготы только для коллективных Фондов или акцентировать внимание на поддержке только определенных финансовых инструментов (акции на предъявителя, сертификаты акций, вновь выпускаемые или уже обращающиеся акции, акции с ограниченным правом голоса, право на прирост стоимости акции).

**7.** Государству также следует выбрать, на чем делать акцент: на праве компании осуществлять инвестиции в саму компанию или в другие компании; применять ли диверсифицированный вариант инвестиционного портфеля; контролировать ли выпуск акций; контролировать ли движением акций на предприятии; предоставлять ли предпринимателям право возврата акций увольняющимся работникам и т.д.

**8.** В области предоставления налоговых и прочих льгот государство должно выбрать наиболее подходящие для страны варианты, то есть, в соответствии с целями внедряемых схем, а также определить какой налог и каким образом должен быть снижен льготами:

**а)** подоходный налог, начисляемый при вхождении в схему, в период ее действия, при реализации плана опций, при выходе работника из плана;

**б)** подоходный налог на распределяемые, приобретаемые или передаваемые акции, при распределении акций или при покупке акций с дисконтом. Устанавливать в связи с этим ограничения на продажу акций, проводить их блокирование, а также определять период отсрочки на исполнение налога.

**в)** наличие дифференцированного режима налогообложения для выплачиваемых дивидендов или налогообложения прироста стоимости акций;

**г)** приравнять платежи, осуществляемые в рамках схем финансового участия к платежам обязательного социального страхования, с соответствующими последствиями для работодателей и работников, либо только предоставить льготы для соответствующих платежей;

**д)** оговорить влияние схем финансового участия на формирование пенсионных схем, главным образом схем дополнительного пенсионного обеспечения.

**9.** Следует оговорить влияние схем финансового участия на трудовые договоры, заключаемые с работниками (сроки занятости, возможности прерывания трудового договора, права на получение доли прибыли, дивидендов или прироста стоимости в момент увольнения и т.д.).

**10.** Для внедрения систем финансового участия на государственных предприятиях, на которых занято большое число работников и где существует настоятельная потребность в повышении уровня мотивации, требуется принятие специальных мер. Они должны включать в себя предоставление права на получение доли прибыли(прироста стоимости) и права на получение акций, пусть с ограниченными возможностями обращения(Литва, Эстония).



**11.** Внедрение систем финансового участия требует от предприятий немалых финансовых и трудовых затрат, которые должны быть компенсированы им государством посредством предоставления соответствующих льгот по налогообложению во время «стартового» периода. В частности, возможно приравнивание издержек на внедрение схем финансового участия к издержкам производства, предоставление льгот по налогу на прибыль и т.д.

**12.** Целесообразно, после периода осуществления пилотных проектов на предприятиях различного типа, установить обязательные законодательные требования по внедрению схем финансового участия на предприятиях с числом занятых, скажем, выше 50 человек, как это сделано во Франции.

**13.** Государству следует выделить средства на распространение информации о системах финансового участия в СМИ, издание специальной литературы, обучение работников

**14.** Имеет смысл продолжить исследование проблем внедрения финансового участия работников в странах Балтии с целью осмысления полученного опыта, а также ввести проблематику финансового участия в учебные программы высших и средних специальных учебных заведений по подготовки экономистов, финансистов, предпринимателей и юристов.

## **Заключение**

В странах Балтии в настоящее время существует настоятельная необходимость во внедрении европейской модели социального развития, включая такой ее элемент, как развитие социального партнерства и его форму – системы финансового участия работников в результатах деятельности предприятий. Она обуславливается потребно-

стью решить целый ряд накопившихся социально-экономических проблем и предупредить возникновение новых.

Опыт европейского социального развития в целом, и опыт применения систем финансового участия в частности, вполне применим к странам Балтии, и существует целый ряд предпосылок для его широкого внедрения.

Условиями внедрения европейского опыта финансового участия являются: укрепление социального диалога; расширению слоя среднего класса; развитие местного финансового рынка; создание новых финансовых институтов и инструментов; повышение уровня экономической культуры населения.

Различные системы финансового участия работников могут быть внедрены в странах Балтии уже сейчас, поскольку существующее законодательство позволяет и работникам и предпринимателям приобретать значимые экономические выгоды. Проблема заключается в недостаточной активности социальных партнеров, отстраненности от решения накопившихся проблем государства.

Особенно успешно рассматриваемые системы могут развиваться в компаниях, которые образовались в результате реструктуризации железных дорог стран Балтии, поскольку в этих компаниях действует стройная система профсоюзов железнодорожников. Наиболее сильна она в Латвии, но успешно развивается в Литве и в Эстонии. Профсоюзы имеют богатый опыт заключения коллективных трудовых договоров, что является важнейшей предпосылкой внедрения систем финансового участия.

Предоставление государством налоговых льгот и более четкое законодательное регулирование позволит существенно ускорить процессы внедрения систем финансового участия в странах Балтии.

Авторами брошюры сформулированы основные направления, меры и ориентиры для внедрения различных схем. Они надеются, что обсуждение высказанных предложений повысит интерес общества к финансовому участию и ускорит внедрение их на практике.

### **Список использованной литературы и источников**

1. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1996,39140985&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=EU\\_MAIN\\_TREE&root=EU\\_MAIN\\_TREE/economy/main/strind/ecobac/eb022](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=EU_MAIN_TREE&root=EU_MAIN_TREE/economy/main/strind/ecobac/eb022)).
2. ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_analysis/eie/eie2007\\_chap1\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2007_chap1_en.pdf)).
3. <http://www.csb.gov.lv/csp/content/?lng=en&cat=355>.
4. [http://pub.stat.ee/px-web.2001/I\\_Databas/Economy/Economy.asp](http://pub.stat.ee/px-web.2001/I_Databas/Economy/Economy.asp)
5. <http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectTable/omrade0.asp?SubjectCode=S5&PLanguage=1&ShowNews=OFF>
6. (<http://www.csb.gov.lv/csp/content/?cat=1902>
7. <http://www.stat.gov.lt/en/news/view/?id=2252&PHPSESSID=7d3810cd345071f12c47bd677b42cce5>
8. <http://www.stat.ee/sddseng>
9. <http://www.efesonline.org/fasuk181.htm>
10. [www.lursoft.lv](http://www.lursoft.lv)
11. [www.worldwide-tax.com/estonia/indexestonia.asp](http://www.worldwide-tax.com/estonia/indexestonia.asp)

A company perspective financial participation in the EU: Objectives and Obstacles (Prof. F. Van De Bulcke. Brussels. 1999.  
Annual revue of working condition in the EU. 2006-2007. EFILWC. Luxemburg, 2007.3. Bellmann L., Moeller I. Die Betriebe in Deutschland haben Nachholbedarf // IAB Kurzbericht Nr.13, 05.09.2006.

Blasi J., Conte M., and Notte D. Employee stock ownership and corporate performance among public companies. *Industrial and Labour review*, 50, 1996.

Bellman L./Moller,I(2006)Auslandskontrolle und Mitarbeiter letelingung.

Bowey A. Gain sharing - A new era in Strategic reward systems.2000.

Common elements of an adaptable Model Plan for financial participation in the EU/ A European Project undertaken by IAFP/AIPF, 2006.

Communication on a Framework for the promotion of employee financial participation. Com.2002.

Communication from the Commission to the Council and European Parliament. Brussel, 2005.

Council recommendation of 27.06. 1992 Concerning the promotion of participation by employed person in profits and enterprise results(including equity participation.

Council Directive 2002/14.

Darbnieku finansialas lidzdalibas teoretiskie aspekti. LDDK, Riga, 2007.

Development of indicators for the Benchmarking of National Policies and Practices of Financial Participation across the EU. Final report. EFILWC, 2004.

Directives in the decision of the European Court of Justice in Commission of the European Communities v. United Kingdom Cases C-382/92 and C-383/92, [1994] (interpreting Council Directive 75/129 of 17 February 1975, on the approximation of the laws of the Member States relating to collective dismissals, and Council Directive 77/187 of 14 February 1977.

Improving Performance, Sharing the Gains. Guidance for Employers and Unions on Employee Financial Involment.

Industrial relation in Europe (2006). Executive summary. EC. DG Employment, Social Affaire and Equal opportunities. 2006.

Industrial relation in Europe (2002).EC. DG Employment, Social Affairs and Equal opportunities.2002.

Employee Direct Participation in Organisations Change. Regalia, 1995.

Employee financial participation in the new members states. EFILWC.2004.

EU Social Policy Agenda. 2000-2005.

European inter-professional social dialogue 2002-2003. EC PG Employment and Social Affairs. 2003

Filipov E. Obstacles to financial participation in Latvia. Report on conferation. Riga, 15 november, 2007

Financial participation in the EU: a benchmarking study of Slovenia. EFILWC. 2005.

Financial participation in the EU: much ado about nothing? EFILWC. 2006.

Financial participation of workers in CEE. Recommendation and prospects. TOBEQU, 2004.

Financial participation of employees in Malta Bank of Valletta review, N34, 2006.

Framework for promoting employee financial participation. 2005.

Karnite R.TOBEQU 2. Darbniešu finanšu iedaļība un līdzdalība. Report on conferation, .Riga, 15 november, 2007.

Haas S. Deutschland mit massivem Nachholbedarf, Sueddeutsche 21.02.2007

Migration in EU8, 2007(<http://www.imf.org/external/CEE/2007/080107.pdf>)

Ownership for new organisation of work. 1997.

Pazole G. Nodokļu regulējuma Latvija. 2007.

Pendleton P., Poutsma E., Brewster C. and van Ommeren J. Employee share ownership and profit-sharing in EU. EFILWC. Luxemburg, 2004.

Pendleton P., Poutsma E. Financial participation: the role of government and social partners. EFILWC. Luxemburg, 2001.

Poutsma E. Recent trends in employee financial participation in the European Union. EFILWC, 2001

Postlethwaite, R. Financial participation for SME: barriers and potential solution. EFILWC, Dublin, 2004.

Reilly. P, Commingss, J and Bevan S. A share of the spoils: Employee financial participation. Institute of employment Studies. Report.373, 2001.

Report from the Commission. PEPPER II Report. Promotion of Participation by Employed Person in Profit and Enterprise Results (including equity participation) in the Member States/ 1995.

Report of the High Level Group of the independent experts on cross border obstacles to financial participation of employee for companies having transnational dimension. Brussels, 2003

Sorensson T. Swedish Convertible Bonds and their Valuation – Stockholm, 1993 – 172 p.

The Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers 1989, Article 11. Article 28 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union of December 2000 ('Right of Collective Bargaining and Action).

The Results of the Pepper III Report. 2007.

The PEPPER Report. The Promotion of Employee Participation in Profit and Enterprise Results in the New Member and Candidate countries of the EU. Rome, Berlin. 2006.

TOBEQ reference book, Financial Participation of Workers in CEE: Recommendations and Prospects / Ljubljana, Slovenia, 2006 – 83 p.)

Trade Unions [http://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/across\\_europe/trade\\_unions](http://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/across_europe/trade_unions))

Tuthill D. Employee financial participation – The Irish Experience. Ljubljana conference. 21 June 2006.

Law «State social insurance», Latvia

Law «Income tax», Latvia

Law «Corporate tax», Latvia

«Commerce law», Latvia  
Regulation of MC №112 от 31.03.98, Latvia  
Unionisation rate and collective agreement in the construction and manufacturing industries in the Baltic States - focus on Nordic companies, Markku Sippola.

### **Рекомендуемые сайты по проблемам участия**

Plattform Mitarbeiterbeteiligung Osterreich (Austria)  
EFES - European Federation of Employee Share Ownership  
EOLE - Employee Ownership Learning & Education (EFES)  
Sociedades Laborales (Belgium)  
Agio Greenland - Gorm Winther (Denmark)  
IAS – Indice de l’Actionnariat Salarie (France)  
French Corporate Governance Institute - Employee Ownership Branch (France)  
FAS – Federation Franaise des Associations d’Actionnaires Salaries (France)  
FONDACT – Association pour la Promotion de la Gestion Participative... (France)  
AGP – Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft(Germany)  
Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Bayern (Germany)  
MRP – Hungarian ESOP Association (Hungary)  
RVA – Share Participation Foundation (Hungary)  
IPSA Irish ProShare Association (Ireland)  
FIADA – Federazione Italiana delle Associazioni dei Dipendenti Azionisti (Italy)  
ANCPL - Legacoop = Associazione Nazionale Cooperative Produzione e Lavoro (Italy)  
NPI – Nederlands Participatie Instituut (Netherlands)  
Aksjenorge (Norway)  
Polish Association of Employee Ownership Unia Wlasnosci Pracowniczej (Poland)

Employee Ownership Scotland (Scotland)  
 DEZAP Slovene Association for Employee Share Ownership  
 (Slovenia)  
 COCETA Confederacion Espanola de Cooperativas de Trabajo  
 Asociado (Spain)  
 CONFESAL Confederacion de Sociedades Laborales (Spain)  
 Employee Benefits.co.uk (UK)  
 IPA – Involvement and Participation Association (UK)  
 EOO – Employee Ownership Options (UK)  
 British Business Succession(UK)  
 EFES CEEOnet - Central European Employee Ownership Net-  
 work (CEEC)  
 EFES – European Federation of Employee Share Ownership  
 (Europe)  
 FEAS – Federation Europeinne de l’Actionnariat Salarie (Eu-  
 rope)  
 CECOP - European Confederation of Workers’ Co-operatives  
 and Participative Enterprises (Europe)  
 ICA Europe – International Co-operative Alliance (Europe)  
 International Association of Financial Participation(IAFP).  
 Thales (ex-Thomson-CSF) - (Association APAT)  
 Thales (ex-Thomson-CSF) - FAST - Federation of Associations  
 of Staff shareholders Thales  
 Thales UK Employee Shareholders

### **Содержание:**

Введение	3
Раздел I. Финансовое участие работников, как элемент Европейской социальной модели и необходимость его внедрения в Балтийских странах	4
1.1. Место и роль финансового участия работников в Европейской социальной модели	4
1.2. Проблемы построения Европейской социальной	



модели в странах Балтии	7
1.3. Опыт внедрения систем финансового участия работников в странах Балтии вне рамок Европейской социальной модели	9
Раздел II. Проблемы сбалансированного социально-экономического развития стран Балтии после вступления в ЕС и возможности их решения с помощью системы финансового участия работников	11
2.1. Макроэкономические проблемы сбалансированности производства и потребления в странах Балтии	11
2.2. Проблемы использования финансово-кредитных инструментов поддержания сбалансированности производства и потребления в странах Балтии	15
2.3. Финансовое участие работников, как инструмент решения социально-экономических проблем в странах Балтии	18
Раздел III. Природа и формы существования систем финансового участия работников в результатах деятельности предприятий	20
3.1. Природа систем финансового участия работников и выгоды социальных партнеров	20
3.2. Формы финансового участия работников	23
Раздел IV. Европейский опыт финансового участия работников в результатах деятельности предприятий	27
4.1. Финансовое участие работников в результатах деятельности предприятий в странах ЕС	27
4.2. Поддержка систем финансового участия работников Европейской Комиссией и государствами участниками	44
Раздел V. Принципы функционирования систем финансового участия работников	48
5.1. Принципы внутренней организации систем финансового участия	48
5.2. Принципы создания внешних условий для функционирования систем финансового участия	

работников	51
Раздел VI. Системы финансового участия работников:	
элементы, правила, этапы, условия, ошибки построения	52
6.1. Построения систем участия в прибылях	52
6.2. Построение систем владения работниками активами предприятий	57
6.3. Условия внедрения систем финансового участия	64
6.4. Этапы построения систем финансового участия	66
6.5. Типичные ошибки в построении схем финансового участия	69
Раздел VII. Особенности построения схем финансового участия в отдельных секторах народного хозяйства	71
7.1. Частный и государственный сектор	71
7.2. Малые и средние предприятия	73
7.3. Транснациональные компании	76
Раздел VIII. Социально-экономические и законодательные рамки развития систем финансового участия работников в странах Балтии	76
8.1. Социально-экономические условия развития систем финансового участия в странах Балтии	76
8.2. Законодательные рамки внедрения системы участия работников в прибылях предприятия в странах Балтии	80
8.3. Законодательные рамки внедрения системы участия работников в формировании активов предприятий в странах Балтии	87
Раздел IX. Пути и средства развития систем финансового участия работников в странах Балтии	93
9.1. Внедрение Европейской социальной модели и совершенствование финансовых механизмов, как условие внедрения систем участия в странах Балтии	93
9.2. Первоочередные меры по развитию систем финансового участия работников в странах Балтии	96
9.3. Ориентиры государственного управления системами финансового участия работников в странах Балтии	102

Заключение	106
Список использовано литературы и источников	107
Содержание	113