

Использование в странах Балтии европейского опыта участия работников в финансовых результатах деятельности предприятий

Ольга Павук, БК, Рига, 28.04.2008.

Институт Европейских Исследований совместно с Профсоюзом железнодорожников и работников отрасли сообщений Латвии и профсоюзами железнодорожников Литвы и Эстонии подготовил исследование под названием «Европейский опыт участия работников в финансовых результатах деятельности предприятий и возможности его использования в странах Балтии».

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.

В составе авторского коллектива ас. проф., д.э.н. **Александр Гапоненко, Анжела Берке-Берга, проф. д.э.н. Инна Довладбекова, проф., д.э.н. Ольга Лукашина, Раймонд Иванов, Рафаэль Мукимов, Михаил Петров.**

Как следует из введения к труду на 115 страницах, Балтийские страны, вступив в Европейское Сообщество в мае 2004 года, 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.

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 соответствующие 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 вовлеченности 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 предпринимателями (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.

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%, в Эстонии 8% и в Литве 7% от общей численности занятого населения.

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% 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.

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 вывода 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 внедрялись 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.

Выводы

Авторы исследования делают вывод, что 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 потребностью 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; расширение 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.

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

Страна	Нет схем			Обе схемы	N = 100 %
	финанс. участия	Участие в прибылях	Участие в капитале		
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
Великобритания	49	28	11	12	730
Всего	72	19	5	4	4603

(Routsma E. 2001. p.40.)

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

http://www.baltic-course.com/rus/_analytics/&doc=1257