

**Владимир БУТЕНЯ,**  
кандидат экономических наук, доцент

# **Партнерство по праву труда**

## **Зарубежный опыт использования системы участия работников в прибыли**

*Поиски путей повышения производительности труда, стимулов, способствующих этому повышению, заставили предпринимателей обратить более пристальное внимание на систему участия работников в прибылях (СУВП).*

*Участие в прибылях в странах Запада всегда понималось как предоставление работнику дополнительных выплат, связанных с прибылью и превышающих его заработную плату. Правила, по которым они выплачиваются, гласят, что участие в прибылях не является частью контракта о найме и что выплаты не являются частью основных начислений. Участие в прибылях может варьироваться из года в год, выплаты могут не производиться в какой-то год вообще, но основная ставка по заработной плате риску при этом не подвергается.*

Система участия в прибылях начинает свою историю еще в конце XVIII века. Одной из ранних форм участия рабочих в прибыли является участие в продукте (урожае, улове рыбы и т.д.). Так, в Гавре в конце XIX века рабочие-рыболовы, отправляясь на рыбную ловлю в Исландию, получали от 40 до 175 франков и, кроме того, получали от 0,5 до 4% прибыли, которая распределялась между членами команды пропорционально части заработной платы, установленной при найме на работу. Другой ранней формой участия в прибыли является система участия путем внесения пая в кооперативах (ассоциациях, обществах) с последующим распределением прибыли по внесенной сумме взносов, в некоторых случаях и пропорционально полученной (сдельно, повременно) заработной плате. Взносы в общество могут быть ежемесячные, ежегодные, разовые, обязательные, добровольные и др.

Наибольшей популярностью пользуются формы участия через систему текущих выплат и систему начисления дивидендов на заработную плату. Система текущих выплат предполагает ежемесячные, ежеквартальные или ежегодные выплаты наличными дополнительно к сдельной или повременной оплате. Наиболее целесообразной, по мнению специалистов, является ежеквартальная выплата, поскольку она име-

ет наибольшее стимулирующее значение в повышении интенсивности и производительности труда.

Условием системы текущих выплат является, как правило, стаж работы на данном предприятии (не менее 6 месяцев или не менее года). Система начисления дивидендов предполагает, что одновременно с выплатой дивидендов держателям акций корпорации начисляют (выплачивают) дивиденд на заработную плату, полученную рабочим по сдельной или повременной оплате. Так, компания «Истмен-Кодак» производит выплату дивиденда на заработную плату ежегодно в марте и только тем рабочим, которые начали работать на предприятии не позднее 1 октября предыдущего года. Если рабочий проработал в компании более 5 лет, то дивиденд начисляется на общий заработок рабочего за предшествующие 5 лет, если же стаж рабочего составляет менее 5 лет, дивиденд начисляется на заработок за проработанное время. Учет стажа работы является, как правило, одним из существенных факторов, влияющих на размер дивиденда или другой формы выплат. Так, компания по производству электрических вентиляторов (Чикаго, США), которая ввела СУВП еще в 1907, устанавливает 10-процентную надбавку к годовому заработку в форме участия рабочих в прибыли и 5-процентное увеличение этой надбавки за каждый год стажа, начиная со второго года службы в компании. Тем рабочим, которые свою «долю участия в прибыли» оставляют на своем текущем счете в компании, дополнительно выплачивается 3% годовых.

Достаточно известными в свое время были системы участия Тоузена и Скэнлона. По системе Тоузена заранее определяются издержки на единицу продукции по сырью, вспомогательным материалам, ремонту оборудования и рабочей силе. Если в конце отчетного периода выясняется, что эти расходы ниже заранее установленных, то выдается премия за участие в сбережениях или в экономии издержек производства. Выплаты достигают 40% среднемесячной тарифной заработной платы и распределяются ежегодно пропорционально заработку. Система Скэнлона также определяет заранее норму затрат на производство и за экономии выплачивается вознаграждение, размер которого определяется процентом от суммы общей экономии от снижения издержек производства против установленных норм. В значительной степени усовершенствованные и адаптированные к современным условиям, эти системы находят свое применение на ряде предприятий США и ФРГ и сегодня.

В США первые формы участия в прибыли были введены в 1797 году. В 1939 г. финансовым комитетом сената был принят закон, который предоставлял

налоговые преимущества компаниям, использующим СУВП. Принятие этого закона повлияло на использование СУВП компаниями. Так, если в 1939 году не было ни одной компании с такой формой поощрения, то в 1984 году их было 375 тысяч. Действие этого закона изменило природу участия в прибыли в США, вызвав к жизни различные формы и варианты этой системы. Так, появились пенсионные фонды корпораций, программы сбережений и др. Первые в основном соответствуют французской системе выплат дополнительных пенсий, предусматриваемых коллективными договорами. По второй программе сбережения накапливаются в результате периодических взносов сотрудников и компаний. В соответствии с этой программой деньги (по выбору ее участника) могут быть вложены в акции самой компании, в различные ценные бумаги других корпораций, в ликвидные и долгосроч-

Только государство во главе с генералом де Голлем взяло инициативу в свои руки. В 1959 году был принят закон, который установил схему участия в прибыли. По этому закону компании могли распределять среди служащих дополнительные доходы, не облагаемые налогом. Закон не привел к ожидаемым результатам, что заставило правительство рассмотреть вопрос о введении более строгих и обязательных мер. В 1967 году был принят устав, признававший право наемных рабочих на часть прибыли и был обязателен для всех компаний с количеством служащих свыше 100 человек. За этим уставом последовал ряд новых постановлений 1970, 1973, 1980, 1986 гг. Согласно этим постановлениям все компании обязаны резервировать часть прибыли для своих служащих.

Величина отчислений в фонд материальной заинтересованности рассчитывается на базе облагае-



мые государственные обязательства предприятий и т.п. Накопленные сбережения могут быть изъяты их владельцами только через определенный период времени. Следует отметить, что данные варианты по своей сути не являются «участием в прибыли» в чистом виде, поскольку выплаты компании в эти фонды не зависят от результатов ее хозяйственной деятельности. Однако в качестве стимулирующего фактора они представляют определенный интерес.

В США действуют и непосредственные программы участия в прибылях. Они финансируются из отчислений компании, производимых в зависимости от результатов ее деятельности. Традиционной формой участия в прибыли для США являются выплаты наличными деньгами. Бонусы, сумма которых, как правило, связывается с прибылью компании, обычно выплачиваются один — два раза в год. Принцип действия схемы выплат одинаков, но исполнение может быть различным. Так, схема участия в прибыли является единой для компании и ее зарубежных филиалов, но сумма выплат зависит от «местных» доходов. Выплата может производиться частично наличными деньгами, частично — акциями. Так, в корпорации «Филип Моррис» в фонд участия персонала в прибылях перечисляется 3% прибыли до вычета налогов. Эта сумма распределяется между сотрудниками пропорционально их окладам, причем деньги не выплачиваются сразу, а размещаются в различного рода акции. Сотрудник корпорации может их изъять лишь после ухода с предприятия.

Первые попытки введения участия в прибыли во Франции наблюдались в середине прошлого века. Те немногие схемы, которые существовали, не имели поддержки ни среди служащих, ни среди профсоюзов.

мой налогом прибыли. Закон учитывает, что компании для нормальной деятельности необходим гарантированный доход на вложенный капитал, и предусматривает первоочередные отчисления от полученного дохода на пополнение собственных средств: из суммы облагаемой налогом прибыли на эти цели выделяется 5% собственных средств. Часть прибыли, остающаяся в распоряжении компании после проведения указанной операции, направляется в фонд материальной заинтересованности персонала. Средства из резерва участия в прибыли распределяются между работниками пропорционально их заработной плате. При этом действует ограничение на максимальную величину выплаты, а также устанавливается потолок заработной платы, на которую она начисляется. Что касается налоговых льгот, то средства, направленные в специальный резерв участия в предшествующем отчетном периоде, вычитаются из подлежащей налогообложению прибыли за текущий отчетный период.

В порядке использования фонда участия предусмотрена следующая специфика. Средства, поступившие в этот фонд, не могут быть изъяты в течение 5 лет, но доходы, полученные от использования средств фонда, распределяются ежегодно. Эти доходы образуются:

- ♦ за счет приобретения собственных акций;
- ♦ за счет использования средств участия либо на приобретение своих облигаций, либо путем их блокирования на текущих счетах;
- ♦ за счет выхода на финансовый рынок.

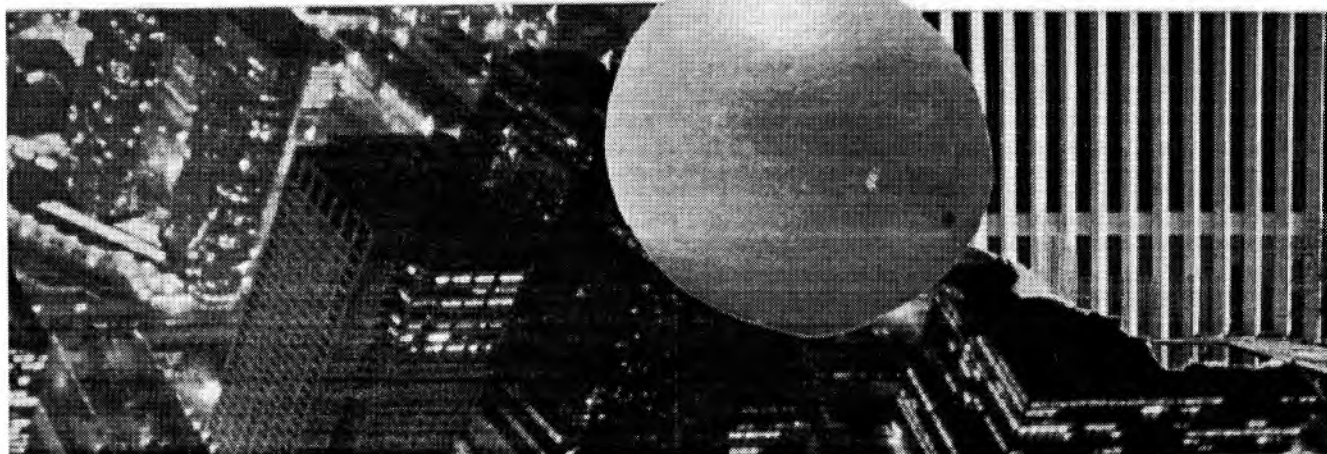
Наряду с формой отсроченных выплат все большую популярность приобретают немедленные выплаты. По законопроекту, принятому в 1986 году, сум-

ма, подлежащая выплатам, может составлять 20% валовой заработной платы. Эта форма участия в прибыли, в отличие от отсроченной, является необязательной. Заранее установленной формулы расчета выплат нет, однако закон требует, чтобы выплаты увязывались с результатами роста производительности труда или увеличением объема продаж. При этом выплаты облагаются подоходным налогом.

Впервые участие в прибыли в Великобритании было применено Лордом Волскортом на его фермах в 1829 году. В 1884 году был создан Комитет по содействию кооперативному производству, известный впоследствии как Трудовая ассоциация. В 1902 году она сменила название на Ассоциацию трудового партнерства. Целью ассоциации было создание промышленной организации, основанной на принципах трудового партнерства, т.е. системы, в

зрения долговременного влияния на развитие экономики. Экономисты не без основания полагают, что стремление к повышению производительности труда и прибыльности отдельной фирмы приводит к повышению эффективности экономики в целом. Выказывается предположение, что если участие в прибыли будет формировать существенную часть общих начислений, то гибкость в системе оплаты приведет к уменьшению безработицы. Очевидным является и тот факт, что СУВП расширяет производственную демократию. В целом макроэкономические цели участия в прибыли рассматриваются через призму достижений ее на микроуровне.

Следует отметить, что хотя СУВП в прошлом не получила очень широкого распространения и не имела особого влияния на макроуровне, более чем вековой опыт применения этой системы позволяет



которой все представители участвуют в прибыли с капитала, в контроле за производством и несут ответственность за положение дел в компании. С 1927 г. организация носит название Ассоциация промышленного партнерства (IPA). В 1927 году ведущие политики-либералы, экономисты, профсоюзные деятели, бизнесмены создали программу «Промышленного будущего Британии». Наиболее важной частью ее является книга 3 под названием «Промышленные отношения», в которой даны рекомендации по применению систем участия в прибыли. Участие в прибыли предлагалось осуществлять в двух формах: бонусов, распределяемых в форме акций, и выплат наличными. Изменения, происшедшие в экономической ситуации страны в целом и в какой-то отрасли в частности, вносили свои коррективы в системы участия в прибыли, но суть ее, определенная еще в 1884 г. в журнале «Labour Co-partnership», остается неизменной: «Под партнерством мы понимаем такую систему, при которой, во-первых, значительная часть прибыли компании принадлежит рабочим не по праву акций, которыми они могут владеть, или по какому-то другому праву, а по праву труда, который они вложили для получения этой прибыли; и во-вторых, каждый рабочий волен инвестировать свою прибыль или другие сбережения в акции компании и таким образом получить право голоса при решении вопросов советом, нанявшим его на работу».[Bell D., Hanson C. Profit sharing and profitability. N.Y. 1989, p. 2].

Назначение системы участия в прибыли определяется ее ролью в микро- и макроэкономике. СУВП в макроэкономике рассматривается с точки

говорить о ее определенной надежности и продуктивности. Одной из самых важных и отвечающих нашим интересам характеристик СУВП является то, что использование участия в прибыли придает новые оттенки отношениям в трудовом коллективе. Главное назначение участия в прибыли — это стимулировать интерес служащих к прибыли предприятия, к его финансовым результатам. Эта система призвана заинтересовать работника во внесении личного вклада в результаты деятельности предприятия. Следует сделать оговорку, что это не всегда в полной мере реализуемо. Многое зависит от характера деятельности компании, от используемой формы участия в прибыли, ряда других факторов. Реализовать потенциал этой формы стимулирования труднее в тех компаниях, где выплаты начисляются по процентам от прибыли структурных подразделений. Ситуация осложняется, если колебания обменного курса и цен на товары могут повлиять на прибыль.

Используя стимулирующее влияние участия в прибыли, не следует забывать, что основной формой оплаты труда является заработная плата. Никакая форма участия в прибыли не сможет обеспечить такое стимулирующее воздействие на работника, как заработная плата. Стимулирующие возможности участия в прибыли во многом зависят от правильной структуры заработной платы и грамотной увязки СУВП со ставкой заработной платы.

Основными принципами работы СУВП, используемой в ряде стран Запада, являются:

- участие в прибыли — это право самих рабочих. В этой части существуют 2 ограничения: а) за-

рабочная плата/стаж принимаются в расчет для определения доли каждого работника; б) доля выплат не должна превышать оговоренного количества максимальных окладов;

- участие в прибыли не является постоянным элементом дохода и зависит от прибыли предприятия;
- начисления осуществляются гибко, не подвергая риску основную заработную плату;
- СУВП открыта для всех (включая директоров), занятых полный рабочий день и имеющих минимальный стаж работы на данном предприятии;
- все участвуют на равных условиях;
- СУВП дает право на налоговые уступки как для нанимателя, так и для работников;
- стоимость акций, выдаваемых одному работнику в любой один год, не должна превышать установленного максимума;
- если согласно схеме участия в прибылях работники не имеют права продавать акции в оговоренный срок, то все это время акции находятся у попечителя. По истечении срока работник имеет право потребовать у попечителя продать акции от его имени или перевести их на его имя;
- работник, как правило, не имеет права забрать свою долю прибыли раньше срока, если это по каким-то причинам происходит, налоговые скидки уменьшаются;
- обязательным является решение о форме информирования работников о состоянии дел на предприятии;
- выплаты осуществляются по фиксированной формуле;
- формула выплат является открытой информацией и пересматривается каждые 3 — 5 лет.

Говоря о применении СУВП, мы сталкиваемся со случаем опережения теории практикой: различные формы участия всего персонала компании в ее прибылях возникли задолго до соответствующих теоретических разработок и нормативных документов. Поэтому одним из возможных подходов к изучению данного вопроса является исследование на большом объеме статистического материала. В ряде западных стран были проведены такие исследования с целью подтверждения результативности применения СУВП.

Анализ ответов дал следующие результаты: 70% респондентов дали самую высокую оценку СУВП, 21% оценили ее как очень удачную и только 9% не определились в своем отношении к данной системе. 73% респондентов сказали, что СУВП изменила их отношение к своему предприятию и отношения между самими работниками. Данные свидетельствуют о том, что работники выступают за принятие системы участия в прибыли. Будучи акционерами, они чувствуют большую причастность и заинтересованность в деятельности своего предприятия. Показательным является ответ на вопрос о выборе между акциями и наличными: 48% респондентов предпочли бы акции даже без налоговых скидок и 73% — если бы акции предлагались с налоговыми скидками. Здесь следует сделать следующую оговорку: такой высокий процент желающих получить акции характерен только для компаний с уже устоявшейся практикой работы по СУВП. В противном случае предпочтение отдается выплатам наличными: консерватизм и сила привычки берут верх. Компаниям, выбирающим СУВП, следует больше внимания уделять вопросу экономического образования своих работников с целью разъяснения схем работы и выгод от участия в СУВП.

Неизбежно возникает вопрос о том, есть ли связь между СУВП и прибылью компании. Некоторые исследования, проведенные в США, показывают их прямую зависимость. Подобные результаты получены и в Великобритании. Имеющиеся данные позволяют с определенной долей уверенности говорить о преимуществах в работе предприятий, использующих СУВП. Практически по всем параметрам показатели компаний, участвующих в СУВП, выше, чем у компаний, не использующих СУВП в своей работе. Так, коэффициенты прибыльности составили соответственно 25.1% и 19.9%; доходы на акцию — 16.3% и 12.8%; рост продаж — 15.5% и 13.7%; дивиденды на акцию — 5.2% и 4.9% и т.д. Данные исследований убеждают в том, что деятельность компаний, использующих СУВП, выше. Однако вряд ли можно это отнести только на счет системы как таковой. На наш взгляд, с введением СУВП меняются формы и методы управления компанией, меняется психология работников, появляется достаточно сильный и долговременный стимул в работе. Возникающие отношения партнерства, открытость информации мотивируют работников трудиться более производительно.

Как и любая форма материальной заинтересованности, система участия в прибыли имеет свои преимущества и недостатки. Но даже имея фактические данные, говорящие в пользу этой системы, вряд ли можно безоговорочно переносить ее на другую почву. Каждое предприятие должно само определить вариант, наиболее полно отвечающий его интересам и задачам. Однако существует ряд моментов, которые являются наиболее общими для всех предприятий. Так, принимая решение об использовании системы участия в прибыли, компания должна определить: а) насколько СУВП сочетается с общим стилем управления компанией; б) насколько СУВП сочетается с другими (например, финансовыми) планами компании; в) в состоянии ли компания позволить себе СУВП. Далее компания должна определить, кто и на каких условиях будет участвовать в СУВП. Основными вариантами здесь выступают следующие:

- равные условия для всех;
- пропорционально заработной плате;
- в зависимости от стажа работы.

Выбор варианта зависит от ряда факторов не только экономического, но социального и психологического характера. Очень важным является точный расчет времени введения СУВП в действие. Ее применение должно дать результаты в первый год введения.

Какой бы форме участия в прибыли не было отдано предпочтение, она должна отвечать требованиям гибкости и адаптивности. Если система не в состоянии быстро реагировать на происходящие изменения, не в состоянии приспособиться к ним, она обречена на провал. Каждое новое явление требует преодоления определенного консерватизма в характере человека, поэтому для поддержания в общественном сознании самой идеи участия в прибыли требуются постоянные усилия в области информации и образования как на уровне государства, так и на уровне каждого отдельного предприятия.

Анализируя систему участия в прибыли с исторической и практической точек зрения, нельзя недооценивать значение системы там, где она применяется, а также тех изменений, которые этот относительно новый механизм приносит в традиционные способы присвоения прибыли.