

ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ
КЪМ КНСБ

СОЦИАЛНА ЕВРОПА

Брой 3

септември, 2007
София

СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

ФИНАНСОВОТО УЧАСТИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ – ЕВРОПЕЙСКИЯТ ОПИТ	стр. 3
1. УВОД	стр. 3
2. ФИНАНСОВО УЧАСТИЕ – ОСНОВНИ ТЕНДЕНЦИИ И ГЛАВНИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА	стр. 4
3. ОБЩИ ПРИНЦИПИ	стр. 10
4. РАЗШИРЯВАНЕ НА ФИНАНСОВОТО УЧАСТИЕ	стр. 12
5. ИЗСЛЕДВАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКАТА ФОНДАЦИЯ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ УСЛОВИЯТА НА ЖИВОТ И ТРУД	стр. 15

Изготвил броя: Даринка Кирчева
Отговорен редактор: Надежда Даскалова

Предстои публикация на ИССИ с подкрепата на фондация “Фридрих Еберт”, в която се прави подробен аналитичен обзор на темата за финансовото участие на работниците в страните от ЕС и неговото приложение в България.

ФИНАНСОВОТО УЧАСТИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ – ЕВРОПЕЙСКИЯТ ОПИТ

1. УВОД

Напоследък дебатите по финансовото участие на наемните работници в печалбите и резултатите на предприятието – било пряко чрез участие в разпределението на печалбите, било косвено чрез придобиване на акции – добиха голям размах в Европа. Някои държави-членки имат вече установена традиция в тази област, но в много други за продължителен период бе постигнат твърде ограничен напредък. Отскоро положението се промени. Редица държави-членки предприеха мерки за насърчаване на режимите за финансово участие и за създаване на по-благоприятен климат за тяхното въвеждане.

Няколко фактора допринесоха за повишения интерес към финансовото участие на работниците. На срещата на върха в Лисабон през март 2000 г. Европейският съюз си постави за цел “да се превърне в най-конкурентоспособната и динамична икономика, основана на знанието, с възможности за траен икономически растеж, съпроводен с количествено и качествено развитие на заетостта и по-голяма социална сплотеност”.

Финансовото участие на работниците може значително да допринесе за постигането на тази цел. Редица изследвания и примери от практиката ясно показват, че при правилното му въвеждане финансовото участие на работниците не само увеличава производителността, конкурентоспособността и рентабилността на предприятията, но може същевременно да стимулира участието на работниците, да подобри качеството на заетостта и да допринесе за постигане на по-голямо социално сближаване.

Постигнатите в редица страни добри резултати от режимите на финансово участие са свързани и с това, че този въпрос бе поставен сред политическите приоритети на ЕС. Примерът на САЩ показва, че финансовото участие може да има съществено отражение върху икономическия растеж и ускоряването на индустриалните промени, като създава условия нарасналото благосъстояние да облагодетелства всички трудещи се. Освен това, все повече предприятия осъзнават какви възможности разкриват режимите на финансово участие на работниците, които се превръщат във все по-важно средство за мотивиране на наетите, за съгласуване на техните интереси с интересите на акционерите, за набиране и запазване на персонала.

От друга страна, неотдавнашните фалити на редица предприятия, въвели акционерни форми, разкриха потенциалните рискове при режимите за финансово участие. Поне в някои от случаите се оказва, че е трябвало да бъдат взети допълнителни мерки за защита на работниците и за ограничаване на неразумните рискове. Това се отнася в частност за системи, включени в пенсионни планове, при които не са спазени основни принципи за прозрачност и диверсификация на рисковете. Тези примери съвсем ясно показаха необходимостта от съблюдаване на някои общи принципи, за да се постигнат най-добрите резултати от финансовото участие на работниците.

2. ФИНАНСОВО УЧАСТИЕ – ОСНОВНИ ТЕНДЕНЦИИ И ГЛАВНИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

2.1. Форми на финансово участие

Финансовото участие на работниците в печалбите и резултатите на предприятието има най-различни форми. Общото между различните режими и главната им специфика се състои в приобщаването на работниците, обикновено в колективна форма, към печалбите и/или резултатите на предприятието. Режимите за финансово участие се групират в две категории: участие в разпределението на печалбите и работническо акционерство.

Участието в печалбите се изразява в разпределението на печалбите между влагащите капитал и влагащите труд, като на наемните работници освен твърдо възнаграждение се изплаща и променлив доход, пряко свързан с печалбите или друг измерител на резултатите на предприятието.

Работническото акционерство организира косвеното участие на работниците в резултатите на предприятието чрез получаване на дивиденди и/или реализирането на принадлежна стойност от капиталовия дял на работника.

Възможностите за закупуване на акции са друга форма за финансово участие на работниците, тясно свързана с работническото акционерство, но с някои специфични особености. Тези форми дават право на работниците да закупуват акции от предприятието на определена цена през даден период. Те са сходни с акционерните планове, доколкото в крайна сметка могат да доведат до притежаване на акции, но за разлика от акционерните планове не са непременно свързани с притежаването на реален дял от дружеството

Във връзка с участието в печалбите съществуват така наречените режими за **участие в резултатите**. Те не са свързани с финансовите резултати на предприятието, а с други критерии като повишаване на производителността, намаляването на разходите или някои качествени показатели. В този смисъл те са обикновено по-близки до възнаграждението според труда, отколкото до финансовото участие. Но тъй като тези режими се основават на сравнително широкообхватни показатели за ефективност и на колективни измерители, те могат да изпълняват същата роля като финансовото участие. Участието в резултатите придобива особено значение за публичния и нетърговския сектор, в които обичайните форми на финансово участие могат да се окажат неприложими.

На практика съществуват редица режими за финансово участие, които не се свеждат до гореописаните, а представляват комбинация от различни елементи и подходи. Режимите за финансово участие могат да включват и придобиването на активи или планове за работническо спестяване, стига вложенията в тези режими да са свързани с резултатите на предприятието и/или да допринасят за въвеждането на някаква форма на работническо акционерство.

Съществуващото разнообразие от режими за финансово участие на работниците не само в ЕС, но и във всяка отделна държава-членка отразява широката гама от цели в тази област, но е и от съществено значение за привеждането им в съответствие с потребностите и специфичните цели на наемния труд. За пълноценното използване на различните предимства от финансовото участие на работниците препоръчително е въвеждането на няколко режима или

комбинирането на различни схеми. Редно е да се изтъкне, че възможността за избор на предприятията и работниците измежду множеството съществуващи режими е ценна придобивка, която следва да се оползотворява по-нашироко.

2.2. Предимства на финансовото участие

Участието на работниците в печалбите и резултатите на предприятието предоставя редица възможни предимства за предприятията, работниците и цялата икономика. Според неотдавнашно изследване, възложено от Европейската комисия, главните причини за въвеждане на режими за финансово участие в предприятията са стимулиране на заинтересуваността на работниците от успеха на предприятието, изграждане на чувство за съпричастност и споделяне на общи цели, както и по-голямо приобщаване на интересите на работниците към интересите на акционерите. Финансовото участие е също така важно средство за набиране и задържане на персонала. То повишава мотивацията на работниците, засилва лоялността и предаността им към предприятието, увеличава производителността, конкурентоспособността и рентабилността. Може да се окаже и ценно средство за набиране на капитал, особено в проходащи предприятия.

По отношение на работниците финансовото участие спомага за приобщаването им към предприятието и за по-голямата им съпричастност към неговата дейност и развитие.

Финансовото участие може да подобри качеството на работните места и да увеличи професионалната удовлетвореност, особено ако е свързано с други форми на участие в управлението и с модернизация на организацията на труда. Освен това режимите за финансово участие могат да съдействат за създаването на богатство от наемния труд и да позволят на работниците да получат по-голям дял от икономическия растеж, отколкото само чрез доходите си от заплати.

Някои изследвания сочат, че финансовото участие оказва благоприятно въздействие върху равнищата на заетост и може да подобри стабилността на заетостта от единия до другия край на икономическия цикъл. Финансовото участие може да засили взаимовръзката между общия доход и производителността, доколкото предприятията с по-висока производителност могат да получат за известно време по-високи печалби, част от които отива за работниците. Финансовото участие може да подобри функционирането на пазара на труда и да повиши равнищата на заетост. Режимите за финансово участие могат да изиграят важна роля за икономическия растеж и индустриалните промени, особено за финансиране на проходащи предприятия и внасянето на рисков капитал в новите предприятия. Следователно режимите за финансово участие допринасят и за постигането на цели в социалната политика, тъй като водят до по-значимо участие в създаването на богатство и до по-голямо социално сближаване.

Редица емпирични проучвания установяват безспорна връзка между финансовото участие и различни показатели за ефективност. Най-силна и явна е тази връзка при участието в печалбите. Установява се положително въздействие и върху мотивацията и професионалната удовлетвореност. Най-новите изследвания наблягат на факта, че положителните отражения на режимите за финансово участие се проявяват най-вече, когато те са добре обмислени и се вписват в общ климат на съвместно управление, основано на партньорството.

Предимствата на режимите за финансово участие се проявяват по-успешно при съчетаване с други средства за развитие на човешките ресурси като обучение или въвеждане на нови форми на организация на труда.

И теоретичните, и емпирическите изследвания очертават значителни ползи и предимства от финансовото участие на работниците, а оттук и необходимостта от допълнителни усилия на всички нива за разширяване на неговия обхват.

2.3. Последно развитие на финансовото участие на работниците

Развитието на режимите за финансово участие в Европа се характеризира с две главни особености:

- Общо взето финансовото участие на работниците е ограничено явление. Участието в печалбите е по-честа практика, докато работническото акционерство не е много разпространено.

- Финансовото участие е разпространено твърде неравномерно. В някои държави-членки съществува отдавнашна традиция при развитието на тези форми, докато в други финансовото участие се прилага в твърде скромни мащаби.

Според изследване на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (проведено в десет държави-членки) в 72% от предприятията не е бил въведен никакъв режим за финансово участие през 1997 г. Формите на акционерство се срещат твърде рядко – те са съществували в едва 9% от дружествата. **Франция** и **Великобритания** са страните с най-разпространени режими за финансово участие, въведени в над 50% от дружествата. Режимите за финансово участие са по-разпространени в големите предприятия. В 80% от предприятията с по-малко от 50 работника такива режими не съществуват, докато в близо една трета от предприятията с над 200 работника те са въведени. По-нови данни сочат, че по-малко от половината предприятия с над 200 работника са прилагали форми за участие в печалбите през 1999/2000 г., а по-малко от една трета са разполагали с планове за работническо акционерство (Таблица 1).

Таблица 1: Режими за финансово участие по страни (% на търговски дружества с режими за финансово участие, 1999/2000)

Страна	Работническо акционерство	<i>В т.ч. широкообхватни формули (включващи над 50% от работната ръка)</i>	Участие в печалбите	<i>В т.ч. широкообхватни формули (включващи над 50% от работната ръка)</i>
Германия	20	50	71	25
Австрия	9	41	66	38
Белгия	29	38	22	55
Дания	21	70	15	52
Испания	19	26	25	52
Финландия	30	50	35	77
Франция	41	56	87	97
Гърция	23	23	19	39
Ирландия	34	47	29	83

Италия	15	13	15	53
Холандия	45	47	59	93
Португалия	5	40	25	67
Великобритания	45	67	37	81
Швеция	26	46	27	70
Общо ЕС	31	52	45	63

Източник: Европейска фондация за подобряване условията на живот и труд (2001b): «Работническото акционерство в ЕС и участието в печалбите».

Различията в разпространението на финансовото участие между отделните страни са свързани с различната политическа ориентация на държавите-членки. **Франция** и **Великобритания** имат дългогодишна традиция, като правителствената политика в тези страни непрекъснато насърчава въвеждането на режими за финансово участие. В **Ирландия**, **Финландия** и **Холандия** се забелязва засилена подкрепа от страна на правителствата, в т.ч. приемането на нови законови разпоредби и усъвършенствани мерки за насърчаване. В други страни-членки правителствената подкрепа за развитието на финансовото участие е твърде ограничена или изобщо липсва. В някои страни като **Германия**, **Испания**, **Италия** правителствата са отправили призив към социалните партньори за вписване на финансовото участие в дневния ред.

Междувременно дебатите относно финансовото участие се разгърнаха на няколко равнища. Сред държавите-членки финансовото участие се развива активно вече не само от традиционните първенци в тази област. През последните години се приеха нови законови разпоредби и инициативи в редица страни – **Белгия**, **Ирландия**, **Финландия**, **Австрия**, **Холандия**. Нови мерки са предприети и във **Франция** и **Великобритания**. В **Италия** финансовото участие неотдавна бе включено в Бялата книга за реформите на трудовия пазар. В **Германия** бяха отправени настойчиви призови към социалните партньори за включване на финансовото участие в колективното договаряне.

Този нов тласък се забелязва и при социалните партньори и предприятията.

Социалните партньори на национално и европейско ниво играят все по-активна роля за развитието на финансовото участие. Режимите за финансово участие стават все по-разпространени в предприятията и в редица случаи се използват като необходимо средство в политиката за управление на човешките ресурси.

Тези инициативи свидетелстват за все по-ясното осъзнаване на предимствата от финансовото участие. Но неравномерното му развитие в Европа налага необходимостта от обмяна на опит и разпространение на добрите практики.

Особено внимание заслужава положението в новите страни-членки. Общо взето финансовото участие е много слабо развито в страните от Централна и Източна Европа. В редица случаи процесът на приватизация даде известен тласък на режимите за работническо акционерство и участие и/или за изкупуване на предприятия от самите работници. Но дори и в тези случаи работническото акционерство бележи тенденция към спад.

В страните от Централна и Източна Европа съществуват редица пречки за разпространението на финансовото участие:

- В случаите, в които работническото акционерство възниква поради липса на друго решение, а не целенасочено, работническо-мениджърските дружества често се сблъскват със сериозни финансови трудности.

- Интересът на трудещите се към работническото акционерство обикновено е ограничен; много често работниците предпочитат да продадат веднага своите акции.

- С приключването на приватизацията данъчните преференции, въведени в някои страни с оглед изкупуването на предприятия от работниците, се отменят. В почти всички нови страни-членки се наблюдава пълна липса на юридическа или фискална рамка и на политика за насърчаване на финансовото участие на работниците в различните му форми.

2.4. Взаимовръзка с други европейски инициативи

С различните си предимства финансовото участие на работниците е необходим елемент за постигане на целите, определени в Лисабон. Това е образец на политика за преследване на взаимодопълващи се цели в икономическата и социалната област, както и в областта на заетостта. При успешната му реализация финансовото участие може да повиши рентабилността и конкурентоспособността на предприятията, мотивацията, предаността и професионалното удовлетворение на трудещите се, качеството на заетостта и най-вече да допринесе за по-справедливото разпределение на доходите и богатството.

Развитието на финансовото участие на работниците показва, че инвестирането в качеството на заетостта не е само разходен фактор, а и производствен фактор, допринасящ за повишаване на производителността, за по-голямо социално сближаване и по-високи социални стандарти, както изтъква Европейската комисия в доклада си от юни 2001 г. за инвестиране в качеството.

В този смисъл финансовото участие може да играе важна роля за развитието на европейските капиталови пазари, особено на пазарите за рисков капитал. Това значение изрично е подчертано в доклада на Европейската комисия “Инвестиционният капитал – ключ към разкриването на работни места в ЕС”. В сравнение със САЩ финансовото участие е все още недоизползвана възможност и има широко поле за развитие в рамките на глобална стратегия за подкрепа на нови динамични предприятия. Развитието на финансовото участие е част от необходимите структурни реформи за реализиране потенциала на Европа в областта на икономическия растеж, заетостта и социалното сближаване.

Освен това финансовото участие е важен елемент от модернизацията на организацията на труда. В Зелената книга на Европейската комисия “Партньорство за нова организация на труда” се изтъква потенциалното значение на участието на работниците в печалбите и резултатите на предприятията за модернизиране на организацията на труда, което допринася за повишаване на конкурентоспособността на предприятията, качеството на труда и пригодността за труд на работната сила. Засилвайки самоотъждествяването на работниците с тяхното предприятие и съпричастността им към неговата дейност, финансовото участие е важен елемент за успешната модернизация на организацията на труда и повишената отговорност на работниците.

Следователно финансовото участие е тясно свързано с европейската стратегия и основните насоки по заетостта. То се вписва в целите на един от стълбовете на тази стратегия – “пригодността”, като повишава приспособимостта на предприятията и работната сила към икономическите промени. Освен това представлява възможен източник за финансиране на проходащи предприятия и пробужда предприемачески дух у работниците, като по този начин съдейства значително за реализиране на втория стълб – “предприемаческия дух”.

Обвързвайки по-тясно интересите на работниците с интересите на акционерите и засилвайки активния им принос за дългосрочното развитие на предприятието, финансовото участие съдейства за установяването на по-прозрачно и ефективно фирмено управление.

Проведеният наскоро дебат за социалната отговорност на предприятията много ясно показва колко важно е предприятията да отчитат интересите на различните засегнати страни. Това е важно не само с оглед провеждането на социално и екологично отговорни фирмени политики, а е съпроводено и с твърде осезаеми ползи за предприятията и отговаря на собствения им интерес. Зелената книга на Европейската комисия за социалната отговорност на предприятията изтъква предимствата, които могат да извлекат предприятията и обществото, ако предприятията осъзнаят социалните си отговорности и отчитат социалните и екологични нагласи.

2.5. Предизвикателства пред финансовото участие на работниците

Ясно се очертава необходимостта от нови мерки в областта на финансовото участие. Няколко конкретни предизвикателства засилват тази необходимост:

- Очевидно в Европа се налага по-широко използване на режимите за финансово участие. Понастоящем, въпреки постигнатия наскоро напредък, съвкупното приложение на финансовото участие в Европа е ограничено и твърде неравномерно разпределено в държавите-членки.

- Очертава се и необходимостта от разширяване на обхвата на режимите за финансово участие. Малките и средни предприятия срещат специфични трудности при въвеждането на такива режими. Следва да се проучат възможностите за въвеждане на финансовото участие в публичния и нетърговския сектор. В някои страни, като Финландия и Ирландия, вече са взети мерки в тази насока. Тъй като все повече предприятия разгръщат дейности в международен мащаб и въвеждат режими за финансово участие на работниците си в различни страни, транснационалните пречки стават все по-проблематични.

- Транснационалните пречки придобиват нарастващо значение с въвеждането на еврото. Задълбочаването на икономическата интеграция означава, че фирмите ще развиват все повече дейности в европейски мащаб. Освен това еврото позволява на работниците от различни страни да сравняват по-лесно режимите за финансово участие и техните предимства.

- Разширяването на ЕС поставя редица нови предизвикателства в тази област. В повечето нови страни-членки финансовото участие е много слабо развито и липсва всякаква юридическа или фискална рамка, в която то да се впише.

3. ОБЩИ ПРИНЦИПИ

Прегледът на различните форми на финансово участие разкрива голямото разнообразие от режими. Но съществуват и някои основни принципи, които характеризират повечето режими за финансово участие и политиките на държавите-членки.

Тези общи принципи отразяват съществуващия консенсус по въпроса и могат да послужат като отправна точка за разкриване на добрите практики и като насоки за държавите-членки, социалните партньори и предприятията при развитие на режимите за финансово участие в Европа.

Доброволно участие

Включването в режими за финансово участие следва да бъде доброволно както за предприятията, така и за работниците. Въвеждането на такива режими трябва да отговаря на реалните потребности и интереси на всички заинтересовани страни и затова не следва да бъде наложено.

Това, разбира се, не пречи някои елементи от финансовото участие да станат задължителни или то да бъде въведено чрез законови разпоредби или колективни договори. Програмите за държавна подкрепа или установяването на ясна юридическа рамка са важни фактори за развитието на тези режими. Съществен фактор за успешна реализация на финансовото участие е и въвличането на социалните партньори.

Възползване на всички работници от предимствата на финансовото участие

По принцип всички наемни работници трябва да имат достъп до режимите за финансово участие. Дори известна диференциация да е оправдана с оглед задоволяването на различните потребности и интереси на работниците, режимите за финансово участие трябва да се стремят към възможно най-голям обхват и равнопоставеност на наетите лица. Главните предимства на финансовото участие са засиленото самоотъждествяване на работниците с предприятието и чувство за съпричастност, както и повишената мотивираност на персонала. Всяка дискриминация сред работниците би имала точно обратния ефект и следва да се избягва.

Яснота и прозрачност

Режимите за финансово участие трябва да се въвеждат и управляват ясно и прозрачно, за да бъдат приети от работниците и да им позволят да преценят цялостно възможните рискове и ползи. Следва приоритетно да се представят ясни и разбираеми планове с акцент върху прозрачността по отношение на работниците. В тази връзка от особено значение е работниците или техните представители да бъдат информирани и консултирани за видовете режими за финансово участие, които ще се въвеждат.

Почти неизбежно е най-вече акционерните планове да представляват известна сложност. Затова е необходимо провеждането на подходящо обучение за работниците, което ще им позволи да преценят естеството и особеностите на съответния режим.

Освен това режимите трябва да се управляват прозрачно. Предприятията следва да спазват стриктно действащите счетоводни нормативи и съществуващите правила за задължително информиране. Работниците трябва да получават

периодично информация и да бъдат предупреждавани за всяко обстоятелство с възможни съществени отражения върху тяхната инвестиция.

Предварително определена схема

Правилата за финансово участие в дружествата трябва да почиват на предварително зададена схема, ясно обвързана с резултатите на предприятието. Това е от съществено значение за осигуряване прозрачността на тези режими. С оглед мотивацията, съпричастността и предаността на персонала очевидно по-резултатно е възприемането на ясна, предварително определена схема, отколкото въвеждането впоследствие на режим за участие в печалбите.

Регулярност

Режимите за финансово участие трябва да действат регулярно, а не да бъдат прилагани еднократно, особено ако са предназначени да стимулират и възнаграждават лоялността и трайната съпричастност на персонала. Това естествено не означава, че ползите и предимствата на действащите режими остават непроменени във времето. Поради самото им естество получаваните премии варират според резултатите и печалбите на предприятието, затова някои години може да не се изплатят никакви премии или стойността на работническите инвестиции да намалее.

Избягване на всякакъв неразумен риск за работниците

В сравнение с други “инвеститори” работниците обикновено са по-заstraшени от икономическите затруднения на тяхното предприятие. На риск са изложени не само техните инвестиции, а евентуално и доходите им, както и самите им работни места. Но степента на риск за работниците зависи от особеностите на всеки режим. Обикновено режимите с текущо изплащане или под формата на вложение във фонд носят ограничени рискове.

При акционерните планове потенциалните рискове за работниците зависят до голяма степен от характеристиките на конкретния план, например от продължителността на евентуалния период на замразяване, от разпоредбите за предварителна продажба на акции или от таваните за сумите, които могат да бъдат инвестирани.

При всички случаи следва внимателно да се избягват всякакви неразумни рискове при въвеждането и управлението на режими за финансово участие. Уместно е да се разработват подходящи механизми или да се дава приоритет на някои режими, за да се избягват прекомерните рискове за работниците и да не се осуетяват целите на съответните режими.

Разграничение между заплати и доходи от режимите за финансово участие

Следва да съществува ясно разграничение между доходите от финансовото участие и заплатите. В някои специфични случаи (например при ръководни кадри или при проходящи предприятия) доходите от финансовото участие, особено опциите за закупуване на акции могат да съставляват значителен дял от общото възнаграждение. Въпреки това финансовото участие обикновено не може да бъде заместител на трудовото възнаграждение, а изпълнява друга, допълваща роля. Всеки доход от финансовото участие следва да се получава в допълнение към твърдата заплата, определена според националните правила и практики.

Социалните партньори договарят размера на възнагражденията и условията за финансово участие.

Съвместимост с мобилността на трудещите се

Въвежданите режими за финансово участие следва да бъдат съвместими с мобилността на трудещите се както в международен мащаб, така и между предприятията. Една от главните цели на финансовото участие несъмнено е стимулиране на лоялността и трайната съпричастност на работниците към тяхното предприятие. Но от друга страна, все повече работници са насърчавани да проявяват готовност за мобилност и гъвкавост в трудовия си живот. Следователно режимите за финансово участие трябва да съдържат разпоредби, отчитайки както интереса на предприятието от дългосрочно ангажиране на неговите работници, така и правото на мобилност на работниците, с оглед уреждането на евентуални проблеми при прекратяване на договора.

4. РАЗШИРЯВАНЕ НА ФИНАНСОВОТО УЧАСТИЕ

4.1. Създаване на благоприятен климат за финансовото участие

Използването на режими за финансово участие в значителна степен зависи от държавната политика. Някои държави-членки са разработили ясна и подробна юридическа рамка, много често съчетана с финансови изгоди, за да направят още по-привлекателни тези режими. В редица страни такъв благоприятен климат е създаден в тясно сътрудничество и с подкрепата на социалните партньори. В други страни държавната подкрепа за финансовото участие се ограничава до определени насърчителни мерки или до призови към социалните партньори за включване на финансовото участие в колективното договаряне.

За разширяване на финансовото участие на работниците в печалбите и резултатите на предприятието в Европа държавите-членки трябва да умножат усилията си за създаване на благоприятна юридическа и данъчна среда, отчитайки разпоредбите за държавните помощи и европейските политики относно нелоялната данъчна конкуренция. Съществуват значителни възможности за обмяна на информация и опит, а досегашните инициативи в тази насока са твърде ограничени и непознаването на възможностите, които предоставя финансовото участие на работниците, все още е широко разпространено.

4.2. Укрепване на социални диалог

Социалните партньори имат решаваща роля за развитието на финансовото участие на работниците. В много случаи социалните партньори вече са възприели конструктивен подход, дал понякога блестящи резултати. Но все още съществуват известни резерви и задръжки, особено от страна на синдикатите.

Страховете най-често са свързани с потенциалните рискове за работниците, с въздействията върху гъвкавото заплащане и процеса на договаряне на заплатите, както и с отраженията в обществените отношения. Важно е да се отбележи, че не съществува никакво доказателство за системна връзка между финансовото участие на работниците и по-нисък размер на заплатите или за негативно отражение върху колективното договаряне. Изследването на Европейската фондация за подобряване условията на живот и труд (2001b) води до заключението, че финансовото участие

не отслабва ролята на синдикатите или работническите съвети и дори съществува положителна корелация с други форми на пряко или представително работническо участие.

Съдействието на социалните партньори за развитието на финансовото участие е необходимо по няколко причини:

- Данните сочат, че режимите за финансово участие са по-изгодни, когато се въвеждат с партньорски подход и се вписват в по-обща политика за съвместно управление. Затова укрепването на социалния диалог е от съществено значение.

- Изброените общи принципи очертават редица области, в които социалните партньори могат да играят ключова роля – избягването на неразумни рискове, яснота и прозрачност на режимите, потребностите от обучение.

- При нарастващия брой предприятия с дейност в международен мащаб следва финансовото участие да се постави на обсъждане в европейските работнически съвети и във връзка със статута на европейската компания.

- Социалният диалог може значително да спомогне за преодоляване на съществуващите пречки, включително и транснационални, за по-широко приложение на режимите за финансово участие на работниците. Чрез обмяна на информация и опит, споделяне на съществуващите проблеми и страхове, социалните партньори могат да положат основите на взаимноизгодно и балансирано развитие на финансовото участие на работниците.

4.3. Разширяване обхвата на финансовото участие

По принцип предимствата на финансовото участие на работниците не се ограничават в секторите, в които понастоящем е най-разпространено – големите предприятия, загрижени за своята рентабилност. Едно от важните предизвикателства за по-широкото разпространение на финансовото участие на работниците е въвеждането на подходящи режими в секторите и предприятията, в които такива липсват. Това важи най-вече за малките и средни предприятия, но също така и за обществения и нетърговския сектор.

Малките и средни предприятия се сблъскват със специфични проблеми в това отношение. Много често разходите и административните усложнения, свързани с въвеждането на такива режими, се оказват непосилни за малките предприятия. При ограничени брой работници в малките и средни предприятия разходите (твърди) за подобно начинание могат да се окажат несъпоставими с възможните ползи.

Все пак режимите за финансово участие на работниците предоставят редица предимства най-вече на малките и средни предприятия. Освен споменатите общи ползи финансовото участие може да играе особена роля при внасяне на начален капитал за новите предприятия. То може да се окаже важно средство за привличане и запазване на ключов персонал в малките и средни предприятия. Режимите за финансово участие често предоставят решения, когато онаследяването (приемствеността) в семейните фирми създава трудности.

Проблемите и възможностите на малките и средни предприятия относно финансовото участие на работниците изискват целеви решения и специфични мерки за подкрепа.

Съображенията за ползите от финансовото участие не важат само за предприятията, загрижени за своята рентабилност. По принцип е възможно същите ползи да се постигат и в други сектори, като обществения и нетърговския сектор. Освен това, ако режимите за финансово участие се прилагат само в търговските дружества, широки слоеве от активното население биха останали лишени от техните предимства. Безусловно обикновените схеми за финансово участие са трудно приложими в тези сектори. Но финансовото участие не се свежда непременно до финансови измерители на резултатите на предприятието. Както вече беше изтъкнато, една от възможните форми за финансово участие е участието в постигнатите резултати. Както и при малките и средни предприятия целесъобразно е да се проучат възможностите за развитие на финансовото участие в тези сектори и предприятия.

4.4. Подобряване на информацията чрез изследователска и проучвателна дейност

Въпреки значителното количество информация и публикувани изследвания през последните десетилетия все още съществуват съществени празноти по редица аспекти на финансовото участие. Необходими са допълнителни изследвания за главните условия и изисквания за успешно въвеждане на финансовото участие. По-задълбочено проучване заслужават взаимовръзките между финансовото участие и заетостта, както и макроикономическите отражения на режимите за финансово участие. Необходими са допълнителни разработки и по взаимовръзката между финансовото участие и други елементи от политиките на предприятието и социалните отношения.

4.5. Изграждане на мрежи

За разгръщане обмяната на информация и опит и по-добро запознаване с възможностите, които предоставя финансовото участие, следва да се насърчи постоянният диалог на европейско ниво, като се обхванат всички важни аспекти, в т.ч. техническото сътрудничество по въпроси като данъчните режими и счетоводните практики, но и постоянният обмен между социалните партньори или сътрудничеството между държавите по въпроси от общ интерес.

За целта ще бъде особено полезно изграждането или разширяването на съществуващите мрежи.

4.6. Финансова подкрепа на инициативите за развитие на финансовото участие

Финансова подкрепа може да се получи по различни канали:

- Финансовото участие на работниците е една от ключовите цели в бюджетно перо ВЗ-4000, «Индустриални отношения и социален диалог». Проектите и инициативите, които ще получат подкрепа по тази линия, са свързани най-вече с обмяна на информация и добри практики, повишаване на знанията за системите на финансово участие и организирането на обучение за социалните партньори.

- Подкрепа може да се получи и в рамките на европейските мерки за насърчаване на заетостта. Това се отнася най-вече за проучване на връзките между

финансовото участие на работниците и европейската стратегия по заетостта, чиито основни стълбове са “приспособимостта” и “предприемаческия дух”.

- Комисията може да финансира новаторски дейности, насочени към развитието на нови подходи и разкриване на добри практики, които могат да спомогнат за по-успешното провеждане на дейностите, подкрепяни от Европейския социален фонд, най-вече в областта на социалната отговорност на предприятията или модернизацията на организацията на труда.

- Изследователските проекти за финансовото участие на работниците могат да кандидатстват за финансиране и по линия на рамковата програма на Комисията за изследователска дейност и технологично развитие.

5. ИЗСЛЕДВАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКАТА ФОНДАЦИЯ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ УСЛОВИЯТА НА ЖИВОТ И ТРУД

5.1. Финансовото участие на наемните работници в ЕС

Участието на работниците във финансовите резултати на предприятието доби нарастващо значение в целия ЕС към края на 90-те години. Изследването на Фондацията има за цел да установи видовете финансово участие и тяхното разпространение по страни, сектори и видове предприятия.

Основни резултати

- Общодостъпните режими са по-малко разпространени от ограничените селективни режими, предназначени обикновено за ръководните и висшите кадри;

- страните се различават помежду си не само по степента на развитие и разпространение на тези режими, а и по видовете използвани режими и техните цели;

- благодарение на законодателството си от 1978 г. за развитие на системите за работническо акционерство Великобритания понастоящем е страната от ЕС с най-голям дял финансово участие под формата на работническо акционерство;

- Франция е страната с най-голям дял участие в печалбите, подкрепено от задължителни разпоредби и мерки за стимулиране;

- схеми за участие в печалбите са въведени в 24% от дружествата, схеми за работническо акционерство действат в 9% от предприятията, а едва 4% от предприятията прилагат и двете форми на финансово участие;

- стимулите и заделяните средства за финансовото участие представляват обикновено от 2% до 5% от годишните заплати и от 2% до 5% от фонд работна заплата на предприятието;

- обикновено “едноличните” или “семејни” малки частни предприятия не са благосклонни към системите за финансово участие;

- съществува силно изразена зависимост между общодостъпното финансово участие и структурите за работа в екип;

- някои данни доказват, че производителността нараства, когато работническото акционерство е съчетано с други форми на работническо участие във вземането на решения;

- няма данни за по-малка необходимост или желание за синдикално представителство в предприятията, въвели системи за работническо акционерство;

- подетите напоследък двустранни инициативи са засилили дискусиите между социалните партньори за включване на различни аспекти от финансовото участие в колективното договаряне.

Видове финансово участие

Изследването обхваща четири категории финансово участие: текущото участие в печалбите, отсроченото участие в печалбите, режимите за работническо спестяване и работническото акционерство.

Разглеждат се различните видове финансово участие и връзката им с трите основни форми на работническо участие: пряко, представително и чрез колективното договаряне.

Обхват на финансовото участие

Във всички държави-членки на ЕС финансовото участие добива все по-голямо значение в предприятията. Следва да се разграничат режимите, обхващащи всички работници, наречени широкообхватни, и селективните режими, предлагани само на някои категории персонал. Ограничените режими са достъпни основно за ръководните и висшите кадри.

Данните от изследването на Фондацията относно широкообхватните режими сочат, че :

- 24% от предприятията са въвели режими за участие в разпределението на печалбите;
- 9% от предприятията са въвели режими за работническо акционерство; в 4% от дружествата съществуват едновременно режими за участие в печалбите и акционерни режими.

Проучването очертава значителни различия между отделните страни. Във Франция и Великобритания съществува дългогодишна традиция в областта на финансовото участие, в значителна степен благодарение на приетите законови разпоредби за подкрепа чрез данъчни преференции. Но докато във Франция най-разпространената форма е участието в печалбите, във Великобритания двата вида режими – участие в печалбите и акционерство - се използват по равно. Холандия и Швеция развиват различни схеми за участие в печалбите, докато в Испания по-често се прибегва до акционерство.

В целия ЕС се наблюдава разпространение на селективните режими за придобиване на акции, предназначени за персонала и кадрите, най-вече в областта на финансите и информационните технологии.

По правило малките частни предприятия от типа на едноличните или семейни фирми не се отнасят благосклонно към финансовото участие.

Освен значимите национални различия влияние върху естеството и обхвата на тези режими оказват и други фактори, свързани с условията и въвеждането на финансовото участие. Такива са националните традиции, организацията на работното време, правителствената политика и действащото законодателство, системите на индустриални отношения, структурите за управление на предприятията, състоянието на пазара на труда, поведението и нагласите на различните субекти, преобладаващата организационна култура.

Мотиви

Мотивите за въвеждане на форми за финансово участие могат да се групират в четири категории: повишаване на производителността, по-гъвкаво заплащане, данъчни преференции и печалби за работниците, засилващи тяхната мотивация (аргумент на пазара на труда).

От макроикономическа гледна точка основните причини за развитие на финансовото участие са по-доброто разпределение на богатствата (активи и други форми на спестяване) и насърчаване на заетостта.

Режимите за финансово участие се използват като допълнителна придобивка на работниците за мотивиране на работната сила и като средство за ползване на данъчни и други преференции. По-малко се използват за разчупване на системата за заплащане и рядко служат за въвеждане на масови системи за обвързване на възнаграждението с резултатите от труда.

Отражения

Съществуват редица признаци, че въвеждането на финансово участие е съпроводено с повишаване на производителността. Но данните от изследването сочат, че няма системна връзка (корелация) между работническото акционерство и производителността или рентабилността. Слабо проучени са механизмите в организацията на труда, които биха могли да обяснят връзката между работническото акционерство и трудовите постижения на работниците.

Изследването доказва, че участието на работниците във вземането на решения, било само по себе си, било във взаимодействие с акционерството, може да влияе положително върху поведението на работниците и води до подобряване на индустриалните отношения, до повишаване на производителността и укрепване на сътрудничеството в предприятието. Доказва се също така, че съчетаването на акционерството с други форми на работническо участие (пряко или представително) повишава производителността на предприятието.

Често изтъкван аргумент в полза на финансовото участие е, че то възпира синдикализацията, което прави синдикатите скептични към тези режими. Но не се откриват доказателства за по-малка необходимост или желание на работниците за синдикално представителство в предприятията, въвели акционерство. Напротив, изследването показва, че съществува връзка между синдикалното представителство и другите структури за участие. Редица изследвания сочат, че когато синдикатите и работническите представители са въввлечени в прилагането на схеми за финансово участие, развитието на режими за допълнително стимулиране към заплатите се превръща във важна цел.

Препятствия

Поради възможните несъвършенства на режимите очакванията на работниците и работодателите могат да не се оправдаят. Това се отнася най-вече за широкообхватните режими, тъй като реалната връзка между някои режими и индивидуалните и фирмени ползи в по-дългосрочен план не е очевидна. Следователно се налагат насоки за по-ефективно използване на тези режими и вписването им в по-колективни форми на работа и управление.

Друга важна пречка, най-вече за малките предприятия, е размерът на разходите по разработването, въвеждането и дългосрочното управление на тези режими. "Едноличните" предприятия трябва да изразходват допълнителни средства

за годишна оценка на предприятието от независим одитор. Освен при средни и големи предприятия тези разходи могат да превишат данъчните преференции и облекчения, каквито и да са те. В някои страни обаче тези разходи се приспадат от данъчната основа.

Типология на предприятията, въвели широкообхватни режими

Предприятията, използващи режим за участие в печалбите, са разрастващи се компании от търговския сектор, с национални капитали, работещи в конкурентна среда във Великобритания или Франция, използващи висококвалифициран персонал, организиран в отговорни екипи. Ръководството на тези предприятия смята, че прякото участие повишава конкурентоспособността на компанията. Този вид компания може да се определи като *предприятие с работническо участие в управлението* и работа на самостоятелни екипи.

Обратно, **предприятието без участие в печалбите** е независимо предприятие със слаб вътрешен конкурентен натиск, със синдикализирана работна ръка, но без участие на работниците в управлението на предприятието и без консултация на екипите. Този вид предприятие може да се определи като *предприятие без работническо участие*.

Предприятията, въвели акционерство, най-често са предприятия от търговския сектор. Това са големи предприятия (с над 200 наемни работници) с национални капитали, с призната система за работническо представителство, с висококвалифицирана работна ръка и с въведена от ръководството висока степен на лична отговорност. Както и при участието в печалбите, работните структури участват в управлението чрез делегирани индивидуални права на работниците.

Предприятията без акционерство са напълно независими малки фирми (много често семейни) и предприятия, които не практикуват нито делегиране на права, нито консултацията на екипите, сиреч предприятия със слабо работническо участие.

От тази типология ясно личи, че съществува връзка между широкообхватното финансово участие и структурите за работническо участие в предприятията. Това особено важи за екипната работа.

Позиция на социалните партньори

С прогресивното развитие на режимите за финансово участие се промени позицията на социалните партньори, най-вече на синдикатите. В повечето страни синдикатите възприемат сега по-прагматичен подход. Такива промени се наблюдават в Германия, Ирландия, и Холандия. В Ирландия националното споразумение от февруари 2000 г. предвижда възможността от нововъведения в подходите и практиките при определянето на заплатите, като се включи и участие в печалбите и работническото акционерство. ЕКП подкрепя финансовото участие на работниците в името на демократизацията на работното място. През септември 1999 г. ЕКП прие и публикува препоръки и насоки относно режимите за финансово участие като допълнителни елементи за участието на работниците във вземането на решения.

Работодателските организации общо взето не водят активна политика за финансово участие, тъй като го смятат за въпрос, който всеки работодател сам трябва да реши. Но три тенденции могат да наложат промяна в позицията. Първо, растящото използване на режими за придобиване на акции в предприятията може

да накара работодателите да изискат подкрепа от своите работодателски организации, с което да се окаже натиск в полза на някои условия и насоки. Второ, многонационалните компании често срещат сериозни трудности за въвеждане на своите режими извън граница. Трето, в някои сектори, в някои страни и при определени категории персонал дискусиите между социалните партньори по различните аспекти на финансовото участие са текуща практика при преговорите за колективните трудови договори.

5.2. Работническото акционерство в ЕС

В изследването на Фондацията са обхванати 2500 европейски предприятия с над 200 работници. Заключениета се основават предимно на данните от анкетата през 1999-2000 г., но отчитат и резултатите от 1992 и 1995 г. за проследяване развитието на финансовото участие в ЕС.

Основни резултати

- По-малко от една трета (31%) от предприятията с над 200 работници имат планове за работническо акционерство ; по-разпространени са схемите за участие в разпределението на печалбите (45% от предприятията).
- В няколко страни броят на предприятията, използващи планове за работническо акционерство, значително е нараснал през втората половина на 90-те години.
- Нарастващата популярност на капиталовите пазари в редица държави-членки съдейства за въвеждането на системи за работническо акционерство.
- Ограничените селективни схеми на работническо акционерство (предназначени за ръководството и най-високо платения персонал) значително са се разпространили, докато ограничените схеми за участие в печалбите не са претърпели развитие през това десетилетие.
- Законодателните мерки, данъчните преференции и други стимули оказват голямо влияние върху въвеждането на общообхватни схеми на участие (включващи всички работници).
- Размерът и собствеността на предприятието са важни фактори при въвеждането на финансово участие ; малките и семейни предприятия са по-малко склонни да прилагат някоя от схемите.
- Предприятията, изградили структури за работническо участие (пряко или представително), по-често разполагат със системи за финансово участие.
- Предприятията, въвели широкообхватни или ограничени схеми за работническо акционерство и широкообхватни режими за участие в печалбите, са по-склонни да предоставят информация на работниците за стратегията и финансовото състояние на предприятието.
- Съществува ясна връзка между обема и инвестицията в обучение на работниците и наличието на планове за работническо акционерство, най-вече схеми за широко участие.
- Няма доказателства, че някои форми на финансово участие отслабват представителната роля на синдикатите или на работническите съвети в предприятията.

Разпространение на финансовото участие

По-малко от една трета (31%) от предприятията с над 200 работници предлагат *планове за работническо акционерство*, които се разпределят почти по равно между широкообхватните схеми (52%), включващи всички работници, и ограничените схеми (48%), предназначени за ръководството и най-високо платения персонал.

Участието в печалбите, въведено в над 45% от предприятията, е по-разпространено от работническото акционерство. Тази схема по-често от работническото акционерство обхваща всички работници – 80% от схемите за участие в печалбите са въведени на широка основа.

Резултатите от изследването потвърждават очакваните тенденции по отношение на *планове за работническо акционерство*. Великобритания с 45% от предприятията, Холандия (45%) и Франция (41%) са страните с най-голямо разпространение на тези схеми. Най-слабо развитие се регистрира в Австрия и Португалия. Анализът сочи, че колкото по-развити са тези схеми в дадена страна, толкова по-обхватни са те. Така например 67% от *планове за работническо акционерство* във Великобритания обхващат всички работници, докато в Испания едва 26%.

При *участието в печалбите* положението е различно. Страните с най-голям дял предприятия, въвели участие в печалбите, са Франция, Германия и Австрия, както и Холандия и Великобритания. Но в Австрия и Германия преобладават ограничените схеми (съответно 62% и 75% от всички схеми), докато във Франция, Холандия и Великобритания преобладават широкообхватните схеми (над 80%). Във Финландия 77% от *планове за участие в печалбите* са въведени на широка основа. Тези четири страни предлагат интересни данъчни преференции и високият дял широкообхватни схеми илюстрира значението на тези стимули и постиганите икономии за въвеждането на *планове за участие в печалбите*.

Развитие на финансовото участие

През 90-те години най-голямо развитие са претърпели *планове за ограничено работническо акционерство*, предназначени за ръководството – от 23% от всички предприятия през 1992 г. на 29% през 2000 г. При другите професионални категории нарастването е по-скромно – 6% за служителите и 10% за работниците. За повечето категории обхватът се е увеличил в периода 1995-2000 г.

Системите за участие в печалбите са много разпространени във Франция през 90-те години, с ръст в периода 1992-1995 г. и запазване на нивото през втората половина на десетилетието. Във Великобритания се наблюдава сходна тенденция. Повечето останали страни бележат ръст на системите за ограничено участие в печалбите, предназначени за ръководството, в периода 1995-2000 г. Най-голямо нарастване се наблюдава в Испания, Дания, Финландия и Холандия.

Видове предприятия, въвели финансово участие

При системите на широка основа определящи са специфичните за всяка страна фактори, което подкрепя тезата, че националните фактори, в т.ч. законодателството и данъчните облекчения, оказват голямо влияние за разпространението на тези системи. Тези специфични национални фактори не оказват такова влияние и не са пряко свързани с разпространението на системите за

ограничено участие, било за участие в печалбите, било за работническо акционерство. Тази констатация потвърждава, че ограниченото и широкообхватното финансово участие са две различни явления.

Основните структурни характеристики на предприятията, въвели финансово участие, са следните:

Големи предприятия

Съществува ясна връзка между работническото акционерство с широко участие и размера на предприятието. При другите схеми тази връзка е незначителна. Съществува тясна връзка между борсовата котировка на предприятието и въвеждането на акционерни планове. Значителна положителна връзка се наблюдава и при участието в печалбите на широка основа, което означава, че участието в печалбите придобива формата на дялово участие в някои страни и при определени условия.

По-добра комуникация

Предприятията, въвели широкообхватни или ограничени режими на работническо акционерство, са по-склонни да предоставят информация за стратегията и финансовото положение на предприятието. Същото важи и за предприятията, въвели широко участие в печалбите. Предприятията, въвели само ограничено участие в печалбите, имат ограничена комуникация и са по-малко склонни да предоставят стратегическа информация.

Повече обучение

Призната е връзката между финансовото участие и други мерки за управление на човешките ресурси. Съществува ясна взаимовръзка между формите на финансово участие и обучението. От гледна точка на предприятието въвеждането на финансовото участие позволява да се защити инвестицията за обучение на персонала. Резултатите сочат, че обучението на работниците и оценката на развитието на персонала са обект на по-голямо внимание и по-значителни инвестиции в предприятията с работническо акционерство. Това означава, че предприятията осъзнават интереса си да опазят инвестициите в работната сила и в развитието на човешкия капитал, като прибегват комбинирано до обучение, оценка и акционерни планове.

Високо квалифициран персонал

Във връзка с резултатите от обучението предприятията с широко финансово участие обикновено имат по-квалифицирана работна сила от предприятията без акционерен план. Делът на висшистите в предприятията с широкообхватни системи е 25% срещу 21% в останалите предприятия. Делът на служителите в тези предприятия е по-голям, а делът на работниците е по-ограничен.

Различните видове финансово участие в някои страни

Въпреки че в **Германия** законодателството не предвижда никакви особени мерки за стимулиране на участието в печалбите, значителен брой разпоредби насърчават работническото акционерство и натрупването на капитал. Финансовото участие се развива под формата на спестовно-инвестиционни планове, предназначени за увеличаване на спестяванията и други активи на работниците с оглед бъдещата сигурност на ниските заплати. Главните субекти са работодателите и правителството. Действащата в Германия консенсусна система за управление на предприятията е довела до въвеждането на колективно договорени режими.

Социалните партньори все повече осъзнават, че финансовото участие трябва да се включи в програмата за колективни преговори като придобивка за работниците.

В **Испания** са приети подзаконовни актове за финансовото участие, основано на акционерството. Броят на въведените режими все още е ограничен, но се очаква да нарасне през следващите години. Интересно е да се отбележи, че испанското правителство разглежда данъчните преференции за участие в печалбите под формата на акционерство като една от мерките за подкрепа на малките и средни предприятия. Всъщност развитието на пенсионните планове и подпомагането на кооперативите (*Cooperativas de Trabajo Asociado*) и работническите дружества (*Sociedades Laborales*), където печалбите се разпределят между работниците, трябва да се разглеждат като допълнителни мерки към основните испански разпоредби за подобряване на финансовото участие на работниците.

Финансовото участие във **Франция** се характеризира с отсрочено широко участие в печалбите (задължително), регламентирано от държавата, с цел насърчаване на работническото спестяване и по-широкото разпределение на богатствата, както и по-гъвкаво определяне на заплатите. Режимите за финансово участие се използват също така в политиката по заплатите и заетостта. Системата на управление на предприятията във Франция предоставя ограничени възможности за работническо акционерство поради по-голямата концентрация на капитала и преобладаването на « строго контролирани » семейни предприятия.

В **Ирландия** финансовото участие е сходно с това във Великобритания. Но докато във Великобритания съществува дългогодишна традиция в това отношение, в Ирландия финансовото участие започна да се развива вследствие на редица финансови закони (държавни бюджети), последователно гласувани през 80-те години. Както и във Великобритания това законодателство цели да насърчи доброволното и всеобщо въвеждане на финансовото участие, основано на акционерството. Позовавайки се на националните програми за икономическо развитие *Partnership 2000* и *Programme for Prosperity and Fairness*, синдикатите понастоящем също проповядват развитието на финансовото участие въз основа на акционерни системи.

Финансовото участие в **Холандия** в значителна степен се дължи на въвеждането в цялата страна на режим за работническо спестяване. Този режим предлага намаляване на данъците върху вноските на работодателите и работниците в режимите за финансово участие, основани на акционерството. Но повечето работници избират по-малко рискованата система за специален спестовен влог, където данъчното намаление е по-незначително. В следващите години се предвижда развитие на схемите за финансово участие. Понастоящем малко синдикати настояват за колективни режими, но се очаква работническите съвети да включат режимите за работническо акционерство в тяхната програма.

Системата във **Великобритания** включва основно отсрочени режими за придобиване на акции, чиято главна цел е да дават средносрочни стимули на работниците. Развитият фондов пазар предоставя големи възможности за акционерните инвестиции. Развитието на финансовото участие във Великобритания получава силна подкрепа от политиката и мерките на правителството. Главните субекти, както и в Германия, са работодателите и правителството.

5.3. Финансовото участие на работниците в новите страни-членки на ЕС

В новите страни-членки се проявява твърде ограничен интерес към схемите за работническо финансово участие. Създадите се общи икономически условия – тенденции към рецесия, спад на заплатите, ниски или нулеви печалби – в съчетание с институционалната слабост на индустриалните отношения не благоприятстват развитието на работническо финансово участие в тези страни.

Законовата уредба на работническото финансово участие бе въведена след 1989 г. във връзка с приватизацията на държавните предприятия. В националните законови рамки се наблюдават значителни различия – в единия край на скалата на работниците се предоставя привилегировано положение в приватизационния процес, както в България, Естония, Унгария, Латвия, Литва, Полша, Румъния и Словения; в другия край на скалата се нареждат страните, в които приватизационните правила и процедури не облагодетелстват по никакъв начин работническото участие, както в Чехия и Словакия.

Специални закони за работническото финансово участие съществуват само в Унгария и Румъния. В останалите страни някои текстове относно финансовото участие се съдържат в приватизационния и търговския закон, но обхващат форми на работническо акционерство, а не на участие в разпределение на печалбите. В правните уредби на тези страни не съществуват клаузи, които да забраняват на предприятията да въвеждат схеми за разпределение на печалбите, но липсват стимули или насърчителни мерки в подкрепа на такива форми. В редица страни например премиите и бонусите подлежат на данъчно облагане.

През 90-те години на миналия век по-голямо развитие бележат някои форми на работническо акционерство, предимно чрез РМД. Но с приключването на приватизационния процес, през последните години във всички тези страни бяха въведени законови ограничения за работническото финансово участие, а същевременно не са приети никакви специални закони или данъчни стимули за работници и работодатели, с които да се насърчи развитието на тази форма на финансово участие. Освен това, в почти всички страни законодателството не защитава ефективно правата на миноритарните акционери. Този факт, както и рецесията през последните години в повечето нови страни-членки може би обясняват отмирането на въведените акционерни схеми.

Таблица 1. Законова рамка на работническото финансово участие в новите страни-членки

Страна	Специална законова рамка	Други закони за работническото акционерство	Други закони за разпределение на печалбата	Данъчни стимули
България	Няма	Приватизационен закон	Няма	Необлагаеми работнически дивиденди
Кипър	Няма	Няма	Няма	Няма
Чехия	Няма	Търговски закон	Търговски закон	Няма
Естония	Няма	Търговски закон	Няма	Необлагаеми работнически дивиденди

Унгария	Одобрени програми за участие в печалбите	Приватизационни закони; търговски закон	Няма	По-ниски данъци при одобрена програма за разпределение на печалбите
Литва	Няма	Приватизационни закони; търговски закон	Няма	Необлагаеми печалби от продажба на акциите
Латвия	Няма	Приватизационни закони; търговски закон	Няма	Необлагаеми дивиденди за всички акционери
Малта	Няма	Закон за тръстовете; търговски закон	Няма	Няма
Полша	Няма	Приватизационни закони	Търговски закон	Няма
Румъния	Наредба за разпределение на печалбите в държавни и общински предприятия	Приватизационни закони; търговски закон		Няма
Словения	Няма	Приватизационни закони; търговски закон	Търговски закон	Няма
Словакия	Няма	Търговски закон	Търговски закон	Няма

Източник: EIRO, National contributions, 2007; Lowitzsch, 2006

Колективното договаряне е насочено главно към повишаване на заплатите и подобряване на условията на труд, а финансовото участие не се включва в преговорите на национално или браншово равнище дори и в страните, в които синдикатите са играли активна роля в подготвителната фаза на приватизационния процес. Единствено в Румъния схемите за работническо финансово участие се договарят между социалните партньори на национално, браншово и фирмено равнище. Въвеждането на схеми за участие в разпределението на печалбата като стимул за повишаване на производителността и ефективността се урежда предимно на лична основа чрез двустранно споразумение между работодателя и работника или едностранно от фирмата като част от политиката за управление на човешките ресурси, но в повечето случаи тези схеми обхващат висшия и среден ръководен персонал.

Таблица 2. Схеми за участие в разпределение на печалбите в новите страни-членки

Въведени от:	Обхват	
	Всеобхватни	Висш и среден ръководен персонал
Фирмата (едностранно)	Унгария	България, Латвия, Литва, Малта, Словения, Словакия
КТД (национално, браншово или фирмено)	Малта, Румъния	

Забележка: няма данни за Кипър, Чехия, Естония и Полша
Източник: EIRO, National contributions, 2007

Колективното договаряне играе твърде ограничена роля за разпространението на схеми за финансово участие на работниците в новите страни-членки. Това може да се обясни с няколко фактора: първо, социално-икономическата обстановка се характеризира с дълбоки промени и структурна нестабилност. Второ, икономическата рецесия ограничава социалните партньори, поради което колективното договаряне се занимава с основни въпроси като заплатите и условията за труд. Освен това се наблюдава бързо нарастване на броя на малките предприятия с произтичащите оттук проблеми за синдикално членство и изграждане на структури за работническо представителство. Друг фактор е липсата на правителствена подкрепа чрез ефективни данъчни стимули.

Схеми за работническо акционерство

Данните сочат, че понастоящем в редица нови страни-членки приватизираните предприятия чрез РМД отдават по-малко значение на работническите дялове. Тази тенденция може да се обясни с това, че след приключване на приватизационния процес повечето работници са предпочели да продадат акциите си, както на мениджърите, така и на чуждестранни инвеститори. Друго възможно обяснение е, че са се видели принудени или са решили да прекратят плащането на вноски за първоначално заявените акции. Поради всичко това броят на предприятията с преобладаващо работническо дялово участие през последните години значително е намалял в новите страни-членки.

Участие в разпределението на печалбата

В новите страни-членки форми на работническо участие в разпределение на печалбите се въвеждат значително по-рядко. В Румъния от 2001 г. текущото (кешово) разпределение на печалбата е задължително в държавните предприятия и публичния сектор. Но тъй като редица държавни и общински предприятия не реализират печалба, настоящият брой на получаващите дял от печалбата е сравнително малък. В Унгария схеми за участие в печалбата се въвеждат предимно в мултинационалните компании, а в Латвия от чуждестранни компании, които оперират на висококонкурентни пазари и постигат стабилни финансови резултати. В останалите страни въведеното в някои предприятия участие в печалбата се изразява в изплащане на премии (предимно на ръководния персонал), социални придобивки като безплатно ползване на мобилен телефон, закупуване на автомобил на лизинг, платено обучение и квалификация, безлихвен заем, или във вид на 13-та и 14-та заплата.

Отношение на социалните партньори

В новите страни-членки основните синдикати и работодателски организации проявяват слаб интерес към въвеждането и развитието на работническото финансово участие.

В почти всички нови страни-членки **синдикатите** проявяват много ограничен интерес към схемите за участие в печалбите. Позициите им по

отношение на работническото акционерство търпят промени. В началото на приватизационния процес синдикатите подкрепяха въвеждането на широкообхватни схеми за работническо акционерство на работното място с оглед въвличането на всички работници и предотвратяване на свръхпредставителството на ръководния персонал. Този процес спомогна за установяването на “демократично представителство” и осуети придобиването на мажоритарни дялове от чужди инвеститори. Но през последните години интересът на синдикатите към финансовото участие спадна в почти всички нови страни-членки. Вниманието им се насочва приоритетно към договаряне на по-високи заплати и по-добри условия на труд. Вероятно настоящата икономическа ситуация също е допринесла за промяна на позициите им – слабият икономически растеж, ниските заплати, малките или нулеви печалби не насърчават въвеждането на схеми за участие в печалбите и работническо акционерство.

Таблица 4. Позиция на синдикатите в новите страни-членки от 2002 г. насам

Страна	Вид финансово участие	Положително	Отрицателно	Неутрално/не включват финансовото участие в политическия си дневен ред
България	Работническо акционерство	X		
	Участие в печалбите		X	
Кипър	Работническо акционерство			X
	Участие в печалбите			X
Чехия	Работническо акционерство		X	
	Участие в печалбите		X	
Естония	Работническо акционерство			X
	Участие в печалбите			X
Унгария	Работническо акционерство	X		
	Участие в печалбите			X
Литва	Работническо акционерство	X		
	Участие в печалбите			X
Латвия	Работническо акционерство			X
	Участие в печалбите			X
Малта	Работническо акционерство	X		
	Участие в печалбите			X
Полша	Работническо акционерство			X
	Участие в печалбите			X
Румъния	Работническо акционерство	X		
	Участие в печалбите			X
Словения	Работническо акционерство	X		
	Участие в печалбите		X	
Словакия	Работническо акционерство			X
	Участие в печалбите			X

Източник: EIRO, National contributions, 2007; Lowitzsch, 2006

През последните години работодателските организации в новите страни-членки заеха неутрална позиция към развитието на схеми за финансово участие. Това може да се дължи на неодобрителното им отношение към този вид работническо участие като средство за повишаване на ефективността. Някои емпирични данни сочат, освен това, че работодателите често се отнасят критично към смесени форми на собственост, в т.ч. и към работническото участие. По време на приватизационния процес работодателските организации в някои нови страни-членки подкрепяха работническото акционерство, макар първоначално да заемаха тази позиция с оглед ограничаване ролята на чуждестранните инвеститори.

Таблица 5. Позиция на работодателските организации в новите страни-членки от 2002 г. насам

Страна	Вид финансово участие	Положително	Отрицателно	Неутрално/не включват финансовото участие в политическия си дневен ред
България	Работническо акционерство			X
	Участие в печалбите			X
Кипър	Работническо акционерство			X
	Участие в печалбите	X		
Чехия	Работническо акционерство			X
	Участие в печалбите			X
Естония	Работническо акционерство		X	
	Участие в печалбите			X
Унгария	Работническо акционерство			X
	Участие в печалбите			X
Литва	Работническо акционерство			X
	Участие в печалбите	X		
Латвия	Работническо акционерство			X
	Участие в печалбите			X
Малта	Работническо акционерство			X
	Участие в печалбите	X		
Полша	Работническо акционерство		X	
	Участие в печалбите			X
Румъния	Работническо акционерство			X
	Участие в печалбите			X
Словения	Работническо акционерство	X		
	Участие в печалбите	X		
Словакия	Работническо акционерство			X
	Участие в печалбите	X		

Източник: EIRO, National contributions, 2007; Lowitzsch, 2006

Според някои изследователи (Baglioni, 1995; Vaughan-Witehead, 2006) участието в печалбите има редица предимства и се въвежда по-лесно от работническото акционерство.

- Участието в печалбите е свързано с трудовото правоотношение и по форма наподобява възнаграждението. Следователно може да се превърне във въпрос, който обикновено се урежда чрез колективното договаряне;
- Участието в печалбите е по-подходяща форма от работническото акционерство за постигане на някои от основните цели на работническото финансово участие – по-силно стимулиране на работниците, повишаване на тяхната мотивация и привързаност към предприятието, подобряване на трудовите отношения и сътрудничеството между страните в предприятието;
- Участието в печалбите може да осигури по-пряко и активно въвличане на работниците и техните представители в определяне на конкретните измерения на финансовото участие;
- Участието в печалбите е пряко свързано с размера на доходите, който работниците смятат за ключов елемент от трудовото им правоотношение и съставлява основен въпрос в колективното договаряне; работническото акционерство е свързано с дяловото участие и позволява на работниците да участват в резултатите на предприятието само по косвен и често недостатъчно прозрачен начин;
- Участието в печалбите по-лесно може да бъде възприето от работниците и да отговори на техните очаквания, отколкото дяловото участие.

Участието в печалбите изглежда по-подходящата форма за повишаване на работническата мотивация и сътрудничеството между ръководство и персонал, както и за справяне с някои от сегашните социално-икономически проблеми в новите страни-членки, като ниския размер на заплатите и недостига на работна ръка, дължащ се главно на миграцията на трудовоактивно население към по-привлекателни трудови пазари в Европа и извън Европа. С подходяща подкрепа, като различни данъчни мерки или други икономически стимули, участието в печалбите може да се превърне в средство за засилване ролята на колективното договаряне на фирмено равнище и присъствието на синдикатите в малките и средни предприятия, където синдикалната плътност често е ниска. За работодателските организации участието в печалбите може да се превърне в стратегическо средство за мотивиране на работниците и повишаване на ефективността. Но незначителното място на работническото финансово участие в програмите на правителствата и социалните партньори подсказва, че вероятно в новите страни-членки все още не са назрели условията работническото финансово участие, и особено участието в печалбите, да се превърне в стандартна практика на работническо участие.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Commission Européenne. Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité Économique et Social et au Comité des Régions. Cadre pour la promotion de la participation financière des salariés, COM (2002) 364 final, Bruxelles, 2002
2. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Les tendances récentes de la participation financière des travailleurs dans l'UE, 2005
3. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. L'actionnariat des salariés dans l'UE et la participation aux bénéfices, 2005
4. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Employee financial participation in the New Member States, 2007