



Европейски икономически и социален комитет

SOC/371
Финансово участие на
работниците в Европа

Брюксел, 21 октомври 2010 г.

СТАНОВИЩЕ

на

Европейския икономически и социален комитет

относно

„Финансово участие на работниците в Европа“

(становище по собствена инициатива)

Докладчик: **Alexander Graf von SCHWERIN**

Съдокладчик: **Madi SHARMA**

На 17 февруари 2010 г. Европейският икономически и социален комитет реши, в съответствие с член 29, параграф 2 от Правилника за дейността си, да изготви становище по собствена инициатива относно

„Финансово участие на работниците в Европа“.

Специализирана секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“, на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие своето становище на 2 септември 2010 г.

Предвид подновяването на мандата на Комитета пленарната сесия реши да гласува становището на октомврийската си пленарна сесия и определи **Alexander Graf von SCHWERIN** за главен докладчик в съответствие с член 20 от Правилника за дейността.

На 466-ата си пленарна сесия, проведена на 21 октомври 2010 г., Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище с 170 гласа „за“, 9 гласа „против“ и 22 гласа „въздържал се“.

*

* *

1. Резюме и препоръки

- 1.1 Финансовото участие на работниците е възможност предприятията и работниците, както и обществото като цяло, да участват по-ефективно и в по-голяма степен в успешното все по-силно европеизиране на икономическата дейност. Поради това Европейският икономически и социален комитет желае чрез настоящото становище по собствена инициатива тази тема да заеме по-значително място в общественото съзнание. **Целта е Европа да бъде насърчена да изработи рамкова концепция**, която да стимулира социалното и икономическото сближаване в Европа, като улеснява прилагането на финансовото участие на работниците на различни равнища (напр. разпределение на печалбата, акции, спестявания от трудови възнаграждения).

- 1.2 Подобно на начина, по който се разширява Европа, разширяват дейността си в трансграничен план и предприятията, най-вече малките и средните предприятия (МСП). Един от **приоритетите на стратегията „ЕС-2020“** е в центъра на вниманието да бъде поставено прилагането на *Small Business Act* – по-специално по отношение на подобряването на финансовата ситуация на МСП. В този случай финансовото участие на работниците може да бъде един от механизмите за подкрепа на тази цел, а по този начин и **за укрепване на конкурентоспособността на европейските МСП**. Независимо от големината на предприятието моделите на финансово участие на работниците трябва да зачитат решенията на ниво предприятия и да защитават правата на работниците, за да се отчита разнообразието от предприятия и държави.
- 1.3 Ето защо целта на настоящото становище по собствена инициатива е:
- да се поеме наново дебатът за финансово участие на работниците на европейско равнище и да се даде **нов гласък на дискусиата в целия ЕС**;
 - **тази тема да заеме по-значително място в общественото съзнание** и социалните партньори, както на европейско равнище, така и на равнище държави-членки, да бъдат насърчени да се занимават задълбочено с темата;
 - да се установят пречките пред трансграничното финансово участие на работниците и да се **посочат възможни решения**;
 - в случаите, в които това е уместно, да се **отправи призив към съответните европейски институции** да формулират решения;
 - да бъдат **изяснени все още откритите въпроси**, които се нуждаят от допълнително разглеждане.
- 1.4 Въвеждането на **финансово участие на работниците следва да е доброволно**. То не бива да замества съществуващото възнаграждение, а трябва да представлява **допълнение към системите на възнаграждение** и да не пречи на самото договаряне на заплатите. То трябва да е разбираемо за работниците и в такъв смисъл допълва други форми на финансово участие на работниците. Финансовото участие на работниците трябва да остане извън изграждането на пенсионните системи. То може обаче на индивидуална основа да бъде допълнителен елемент от пенсионното осигуряване при старост.
- 1.5 Очакваната полза от финансово участие на работниците включва:
- да се **подобри покупателната способност на местно равнище**, а по този начин да се увеличат също шансовете за успех на предприятията в даден регион;
 - като **качествен елемент на доброто управление на предприятието** то да допринесе за **подобряване на доходите** посредством участие в успеха на предприятието;

- **като съставна част от формирането на капитал да повишава мотивацията** и чрез по-силна идентификация с предприятието да допринася за включване на работниците.

1.6 Ето защо **ЕИСК** **призовава да бъде издадена нова препоръка на Съвета** (подобна на 92/443/ЕИО от 27 юли 1992 г.) за насърчаване на участието на работниците в печалбите и успеха на предприятието, както и да бъдат представени предложения за това какви мерки да се предприемат по отношение на пречките пред планове за трансгранична дейност.

1.6.1. Във връзка с това на европейско равнище трябва да се предприемат следните целесъобразни мерки:

- 1) прилагането на финансовото участие на работниците следва да се улесни в целия ЕС **въз основа на общи принципи;**
- 2) да се **анализират и се представят по разбираем за практиката начин** нарасналият междуременно дял и разнообразието от форми на финансово участие на работниците, за да се улесни прилагането му, **по-специално в МСП;**
- 3) **опериращите в трансграничен план предприятия трябва да бъдат подкрепени при преодоляването** на препятствия, свързани най-вече с данъчната система в отделни държави от ЕС и ЕИП, за да могат да постигнат по-ефективно целите за по-тясна връзка и по-голямата им съпричастност на работниците с предприятието посредством финансовото им участие;
- 4) да се разработят **форми на финансово участие на работниците, които да подобрят по-специално предлагането** от страна на предприятията, участието на работниците, индивидуалното насърчаване на формирането на капитал, нарастващото участие на работниците в резултатите на предприятието, както и трансграничното прехвърляне на права;
- 5) положителното участие чрез упражняването на права върху собствеността и свързаната с това отговорност на участващите работници би могло да допринесе за **укрепване на корпоративното управление;**
- 6) трябва да продължи популяризирането на **най-добри практики, свързани с финансовото участие на работниците** и по този начин да се допринесе за тяхното разпространение. За подкрепа на съответните дейности, следва да се предвиди **собствен бюджетен ред** в бюджета на ЕС;
- 7) **финансовото участие на работниците като модел за наследяване на предприятията** (*изкупуване от страна на работниците*) може да засили приемствеността, а по този начин и конкурентоспособността на европейските предприятия и едновременно с това да създаде връзка между тях и съответния регион;

- 8) възнагражденията, както и покупателната стойност на работниците изостанаха в сравнение с нарастването на производителността и дохода на акционерите¹. Въздействието на кризата на финансовите пазари ще има отрицателни последици също и за зависимите заети лица. В това отношение финансовото участие на работниците, в зависимост от своята форма, би могло да бъде – **частична – компенсация за загубата на покупателна стойност и коректив на повтарящи се колебания**, но не би трябвало да замества увеличаването на заплатите;
- 9) **трябва да бъдат изградени информационни източници за отражението на финансовото участие на работниците** както по отношение на предприятията, така и на работниците и предлаганите от независимите институции, т.е. неправителствените организации, възможности за обучение и консултации;
- 10) на местата, където се практикуват колективни трудови договори, условията за финансово участие на работниците следва да се уреждат и в рамките на колективното трудово договаряне.

2. Контекст

2.1 Съветът на Европейския съюз и Европейската комисия

Още през 1992 г. в препоръката на Съвета (по-късно Съвета на Европейския съюз) относно насърчаването на участието на работниците в печалбите на предприятието² бяха формулирани следните **общи принципи, които ЕИСК подкрепя**:

- редовно прилагане;
- изчисляване по предварително определена формула;
- прилагане в допълнение към традиционната система на възнаграждение;
- гъвкавост на участието в зависимост от успеха на предприятието;
- полза за всички работници;
- прилагане в частни и публични предприятия;
- прилагане в предприятия от всякакъв мащаб;
- проста структура на моделите;
- информиране на работниците и обучение във връзка с моделите;
- доброволност на въвеждането и участието в моделите на участие.

Тези принципи бяха потвърдени в съобщението на Европейската комисия от 2002 г. относно „*Рамкови условия за насърчаване на финансовото участие на работниците*“³.

1 За повече подробности вж. D. Vaughan-Whitehead, The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU (Преглед на минималната заплата в разширения ЕС) 2010 г., Edward Elgar-ILO.

2 92/443/ЕИО.

3 COM(2002) 364 окончателен.

2.2 Докладите PEPPER, изготвени по поръчка на Европейската комисия

2.1.1 Докладите PEPPER (Насърчаване на участието на работниците в печалбата и резултатите на предприятията) показват, че този въпрос продължава да е от значение за европейската политика – в доклада PEPPER-IV⁴ се отбелязва **постоянно нарастващото разпространение на финансовото участие на работниците в ЕС-27 през последното десетилетие**. В периода 1999—2005 г. делът на предприятията, които предлагат достъпни за всички работници модели на капиталово участие се увеличи с 5 процентни пункта – от средно 13% на 18%, а по отношение на моделите за участие в печалбата – с 6 процентни пункта от средно 29% на 35% (данни на CRANET, осреднени данни от всички страни). Макар и в по-малка степен, нарасна също така делът на работниците, които участват в моделите (данни от Европейското проучване на условията на труд).

2.2.2 Препоръки

В доклада PEPPER IV се предлага да бъде приета **препоръка на Съвета на Европейския съюз относно Европейска платформа за финансовото участие на работниците**. Във връзка с това транснационалният модулна модел обхваща в съответствие с принципа на доброволността всички практикувани форми на финансово участие:

- 1) участие в печалбата (в брой, отложено плащане, или на базата на акции);
- 2) индивидуално капиталово участие (предоставяне на акции на служителите или възможности за придобиване на акции);
- 3) концепцията ESOP (Европейски план за придобиване на акции от служителите) (колективен модел на капиталово участие, финансиран чрез участие в печалбата, осигурено допълнително към възнаграждението).

Това разкрива същевременно и възможности за нови форми на финансово участие на работниците. Всички тези модули **биха могли да бъдат комбинирани помежду си**, с оглед на постигането на пригодени към конкретните потребности решения.

4

The PEPPER IV Report – Assessing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27 (Доклад PEPPER IV – Оценка и бенчмаркинг във връзка с финансовото участие на работниците в ЕС-27), Берлин, 2009 г.; <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/pepperreports.htm>; Резюме на немски, френски и английски, достъпно на адрес <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

2.2.3 **Насърчаване на незадължителни данъчни стимули**

Макар и данъчните стимули да не са задължителна предпоставка за финансовото участие на работниците, те показват ясно положително въздействие в държавите, в които биват предлагани. Въпреки изключителните правомощия на държавите-членки в областта на данъчното облагане, **координирането, съгласуването и взаимното признаване** може да помогне за улесняване на финансовото участие на работниците в предприятия с трансгранична дейност. **Изчисляването на „ефективни данъчни ставки“** за стандартизирани сценарии би позволило пряко сравняване между държавите от ЕС-27, а по този начин би гарантирало също и по-нататъшно хармонизиране. Конфликтите с националното право се избягват, ако тези мерки запазят незадължителния си характер.

2.2.4 **Преглед на статуквото**

Социалните партньори и отговорните за вземане на политически решения лица трябва да имат ясен, подробен поглед върху прилаганите национални модели, съответното им предлагане и използване. До днес не съществуват трансгранични данни от целенасочени проучвания, свързани с финансовото участие на работниците. Тази празнота следва да бъде запълнена, например чрез редовни проучвания.

2.3 **Подготвителна дейност по отношение на подкрепяни от Комисията проекти: „модулен подход“ с оглед изработване на европейски модел**

2.3.1 За да се създаде връзка между разнообразните и твърде различни модели на финансово участие на работниците, които съществуват в държавите-членки на ЕС, Европейската комисия **насърчи подготвителна дейност, насочена към разработване на т.нар. „модулен подход“**⁵. В неговите рамки се разграничават три принципни форми на финансово участие на работниците в Европа (участие в печалбата, индивидуално капиталово участие и Концепцията ESOP; вж. също приложението).

2.3.2 „Модулният подход“ **съответства на изискванията на Европейската комисия** (прозрачност, отсъствие на дискриминация и т.н.). Предоставянето на данъчни облекчения нито е условие, нито пък се изключва. Всички елементи са факултативни, както за предприятията, така и за работниците, и могат съответно да бъдат комбинирани един с друг в съответствие със специфичните нужди на предприятието.

5

Резултати, публикувани в J. Lowitzsch et al., Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa (Участието на работниците за нова социална Европа), Берлин/Париж/Брюксел 2008 г.; Рим 2009 г., Краков 2010 г.; достъпно на немски, френски и английски език на адрес <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

- 2.3.3 В доклада PEPPER IV се изразява хипотезата, че модел на финансово участие на работниците, който може да бъде приложен в трансграничен контекст, при еднаква степен на насърчаване от страна на всички държави-членки на ЕС, би засилил привлекателността на финансовото участие на работниците за всички заинтересовани страни. Най-вече предприятията с обекти в няколко държави биха имали особена полза от по-ниските административни разходи на единния модел, който едновременно с това подобрява преносимостта от една държава в друга. Прозрачността, произтичаща от еднаквостта и сравнимостта на моделите на финансово участие на работниците, би била от полза за МСП.
- 2.3.4. През времето до изработването на подобен модел в целия ЕС трябва да се работи за **взаимно признаване** на практикуваните в отделните държави различни форми на финансово участие, включително и на тяхното данъчно третиране.

3. **Предимства на по-широкото разпространение на финансово участие на работниците**

3.1 **Предимства на финансовото участие на работниците за предприятията**

- I. С оглед на стратегията „ЕС 2020“ въвеждането на финансово участие на работниците може да помогне на предприятията в Европа, по-специално на **МСП**, да **подобрят** своята **конкурентоспособност** като се засили привързаността и съпричастността на квалифицираните работници към предприятието както в добри, така и в лоши времена. По този начин финансовото участие на работниците допринася за осигуряване на **устойчиво бъдеще**.
- II. Част от финансовите успехи на предприятията се прехвърлят на работниците на местно равнище, което на свой ред допринася за увеличаване на **регионалната покупателна способност**.
- III. Финансовото участие на работниците може да помогне за **управление на демографските промени**, тъй като на високо квалифицираните работници, които са обект на особено внимание, се предлага привлекателно място за работа и живот. Това насърчава **привличането на специалисти**.
- IV. Подобрената чрез финансовото участие на работниците мотивация допринася за увеличаване на **производителността на предприятията** и за подобряване на качеството на **тяхното управление**.
- V. Финансовото участие на работниците може, в зависимост от формата (чужд или собствен капитал), да доведе до увеличаване на възвръщаемостта на собствения капитал или на дела на собствения капитал на дадено предприятие. Това може да благоприятства **привличането на външен капитал**, както и **рейтинга на предприятието**.

- VI. **Финансовото участие на работниците с цел наследяване на предприятието**, под формата на цялостна или частична продажба на предприятието на неговите работници може да бъде подходящ инструмент за да се гарантира, че МСП и семейните предприятия ще продължат да съществуват ⁶.

3.2 Предимства за работниците от финансовото им участие

- I. В допълнение към договореното с трудов или колективен трудов договор възнаграждение **работниците могат да се възползват** доброволно и от възможностите за финансовото участие за работниците.
- II. По този начин на работниците се предоставя възможност **за по-опростено и дългосрочно формиране на капитал**, а това може да допринесе за натрупване на средства за допълнителна пенсия, а това може да им позволи да притежават допълнителни средства за живота им след пенсиониране.
- III. Работниците, които имат възможност да участват финансово в предприятието, чувстват че техният принос към успеха на предприятието се възприема сериозно. **Те се чувстват по-високо оценени.**
- IV. Финансовото участие за работниците им предлага възможност за **укрепване на тяхната автономия на работното място** и за **участие в изготвянето на стратегия за бъдещето на предприятието**. По този начин те могат да допринесат за **запазването в дългосрочен план на работните си места**.
- V. Като допълнителен елемент – наред с постоянния доход – **финансовото участие на работниците подобрява финансовата ситуация** и помага за преодоляване на кризисни периоди и на нестабилност в професионалната кариера.
- VI. С оглед на все по-европеизиращия се пазар на труда обаче би било целесъобразно формите **на финансовото участие за работниците в една държава** да могат да **бъдат признавани и прехвърляни** при професионална мобилност в друга държава.
- VII. В случаи на **преструктуриране и на кризи**, които социалните партньори са констатирани и с които те се борят, работниците, които запазват работното си място и възнаграждението си, могат временно да подкрепят своето предприятие с оглед на интереса си за запазване на работните места.

⁶

Този аспект беше вече подчертан от Комисията в нейната препоръка относно „Прехвърляне на собствеността на малки и средни предприятия“ 94/1069/ЕО и потвърден в Съобщението на Комисията относно „Наследяване на малки и средни предприятия“ (ОВ С 93/2, 28.3.1998 г.)

3.3 Наследяване на предприятията и капиталово участие

- 3.3.1 Европейската комисия⁷ посочва във връзка със застаряването на населението в Европа, че една трета от предприемачите в ЕС, и то най-вече онези, които ръководят семейни предприятия, ще се оттеглят през следващите десет години. Това означава **огромно увеличение на броя на случаите на прехвърляне на собствеността на предприятията**, от което ще бъдат засегнати годишно до 690 000 нерегистрирани на борсата предприятия и 2,8 милиона работни места. Като **най-голям работодател малките и средните предприятия** са съществен фактор в политиката на пазара на труда. С това е свързан и въпросът дали ще могат да бъдат запазени засегнатите от смяната на поколенията предприятия и свързаните с тях работни места. На фона на тази растяща необходимост от наследяване на предприятията би могъл да функционира съответно формулиран модел на **финансово участие на работниците като концепция за наследяване на предприятията**.
- 3.3.2 В случаите на наследяване на предприятия могат да бъдат особено полезни **моделите на ESOP** (вж. приложението). Един от основните аспекти на модела ESOP е че е създаден специално за предприятия, които не са регистрирани на борсата. Той насърчава собствениците да прехвърлят собствеността на своите работници, а не да я продават на трети лица и предвижда постепенно да се достигне до 100% собственост на персонала. Това позволява на собствениците, които желаят да продават, да продадат дяловете си без да задължават останалите собственици да продават своите. При това работниците не трябва да внасят собствен капитал, тъй като придобиването на предприятието от страна на работниците му се финансира чрез допълнително предоставено към трудовото възнаграждение участие в печалбата. Поради това тази концепция не крие за работниците никакъв значителен допълнителен риск. В случай, че е необходимо за кратко време да бъде придобит по-значителен пакет от дялове, се прибегва до финансиране чрез кредит за среден срок от 7 години, който се погасява от печалбите на предприятието.
- 3.3.3 Що се отнася до наследяването на предприятията при изготвяне на бъдеща европейска рамка, следва също изрично да се посочи **изпитаният модел на кооперациите**. Съществуват примери за *най-добри практики* (вж. приложението) за придобиване от страна на персонала под формата на кооперация, чрез което е било предотвратено затваряне на предприятието поради това, че не е намерен наследник. ЕИСК смята, че този много особен въпрос относно връзката между финансово участие и наследяване на предприятията би трябвало да се разгледа като такъв в отделен документ.

⁷

В нейното съобщение „Прилагане на Лисабонската програма на Общността за растеж и работни места“ COM (2006) 117 окончателен.

3.4. **Кризата на предприятията и капиталовото участие**

3.4.1 Предприятията могат да преминават и през трудни във финансово отношение времена. В тази ситуация **на преден план е запазването на предприятието**. В извънредни ситуации, когато социалните партньори се борят заедно с **преструктуриране или срещу кризата**, трябва да съществува възможност за финансово участие, но трябва да се разгледат и потенциалните недостатъци, свързани с подобно участие. Във връзка с това е необходимо устойчиво решение, в рамките на което работниците, които запазват работното си място и възнаграждението си (с оглед на гъвкавата сигурност и периодите на безработица и/или преквалификация), да могат да участват дългосрочно във възстановяването на предприятието и икономиката. Основателната лична заинтересованост на работниците от рентабилността, а следователно и от дългосрочния успех, се отразява положително и на предприятието.

3.4.2 Финансовото участие в предприятия-работодатели често се оценява като **двоен риск**. Така например критиците на финансовото участие на работниците винаги посочват, че в случай на обявяване в несъстоятелност наред с работното място би бил застрашен и инвестираният от работниците капитал. Във връзка с това трябва да се разграничава ясно капиталовото участие, което не засяга трудовото възнаграждение („**допълнително капиталово участие**“) и участието при което спестяванията на работниците биват инвестирани в предприятието-работодател. Във втория случай исконите на работниците би трябвало да бъдат удовлетворявани с предимство пред тези на останалите кредитори в случай на ликвидация и/или на фалит. Освен това следва да бъдат доразвити решения като **застрахователния пул или презастраховането** в трансгранични случаи.

3.5 **Корпоративно управление и капиталово участие**

3.5.1 Независимо от другите форми на участие и участието във вземането на решения в предприятието, капиталовото участие – в зависимост от формата му – може да доведе до **участие в процесите на вземане на решения, например чрез правото на глас на акционерите**. В случаите на участие под формата на акции правото на глас на акционерите **може да се осъществява** индивидуално или колективно, например чрез **съвместно дружество за дялово участие**.

- 3.5.2 Предприятията, които предоставят в по-значителна степен дялово участие на служителите си имат възискателна, но и търпелива и вярна група акционери, а именно собствените им работници. Това обстоятелство им позволява да издържат по-добре в рамките на преобладаващата понастоящем краткосрочна ориентация на финансовите пазари. Желаният страничен ефект на тази форма на финансово участие на работниците са **устойчивите решения, свързани с предприятията** и зачитането на **дългосрочната корпоративна социална отговорност (КСО)**, вместо прекалена готовност за поемане на рискове от страна на мениджърите.
- 3.5.3 Участието на работниците като акционери насърчава дългосрочно насочения интерес на предприятията. Най-вероятната последица от това е доброто **корпоративно управление**, което допринася за **запазване на предприятието** в дългосрочен план.
- 3.5.4 Естествено е участващите в предприятието чрез собственото си работно място да желаят пълна прозрачност по отношение на финансовите му резултати и участието във вземането на решения в предприятието. В това отношение участието, основаващо се на съвместни права върху собствеността, отговаря на участието, основано на правата на информация, консултации и съвместно вземане на решения.
- 3.6 **Капиталово участие и участие в процесите на вземане на решения**
- 3.6.1 Противно на обичайните опасения – по-специално във връзка с предприятия, в които досега не е съществувало финансово участие – **финансовото участие на работниците не ограничава автономията на предприемача**, а по-скоро го подпомага в процесите на вземане на решения.
- 3.6.2 За **акционерите** на едно предприятие е от полза да знаят, че наред с останалите собственици на дялове **на тяхна страна са и заетите в предприятието**, които преследват **подобни цели**. Положителното участие чрез упражняването на **права върху собствеността** и свързаната с това отговорност на всеки участващ работник може да допринесе за укрепване на корпоративното управление⁸, а възможността за обмен на предложения относно стратегията на предприятието би обогатило избора от решения за предприятията в рамките на посочените по-горе ограничения. Работниците акционери следва да имат същите права както другите акционери.
- 3.6.3 В заключение трябва да се уточни, че правата върху собствеността чрез финансово участие на работниците не могат и не трябва да променят нито традиционните права на участие в съответните държави-членки, нито договорното трудово отношение. Финансовото участие на работниците не оказва влияние върху тях.

8

Така например в Австрия съществува възможност за реализиране на финансовото участие на работниците под формата на съвместно дружество за дялово участие.

4. Европейският подход: модули за практически проблеми и решения

Разработването и насърчаването на лесно разбираеми и използваеми модели за европейско финансово участие на работниците биха били от голямо политическо значение за устройството на европейското икономическо и социално пространство. По принцип участието в подобни модели следва да остане доброволно за работодателите и работниците. Тяхното финансиране се осъществява в допълнение към договореното с трудов и/или колективен трудов договор възнаграждение или от изплатените дивиденди.

4.1 Комбинацията от капиталово участие и участие в успеха на предприятията – бъдеща тенденция на финансовото участие на работниците

4.1.1 В случай на основаното на акции участие в печалбата с период на ограничения върху разпореждането с тях, с оглед на отложеното данъчно облагане следва да се различат три етапа:

- начална фаза на участието на работниците в печалбите на предприятието;
- междинна фаза, в която натрупаните средства се инвестират в участие в предприятието;
- заключителна фаза, в която придобитите дялове се предоставят на работниците за свободно разпореждане с тях.

4.1.2 Вече съществуват форми на капиталово участие, при които **придобиването на дялове чрез доверителен фонд** се финансира чрез предоставено допълнително към трудовото възнаграждение участие в печалбата. Във връзка с това обикновено се създава независимо дружество за дялово участие⁹, което управлява дяловете на работниците като доверителен фонд. Управлението на дружеството за дялово участие следва да изразява волята на всички работници-акционери на демократична основа чрез избори, без да бъде повлияно от ръководството на предприятието. **Примерите за добри практики във връзка с дружествата за дялово участие** включват AUCHAN¹⁰ (Франция), HOMAG AG¹¹ (Германия), Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG¹² (Германия), Voestalpine¹³ (Австрия), Фондация „Oktogonen“ (Швеция)¹⁴, Herend-ESOP¹⁵, Tullis Russel ESOP (Великобритания)¹⁶, Eircom-ESOP¹⁷ и Aerlingus-ESOP¹⁸ (Ирландия).

9 В континентална Европа обикновено дружества с ограничена отговорност, фондации или дружества, в англо-американските страни – доверителни фондове.

10 С цел насърчаване на лоялността и на мотивацията на работниците; вж. <http://www.groupe-auchan.com/emploi.html>.

11 С цел финансиране на растежа; вж. <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.

12 С цел отделяне на концерна EADS; вж. <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, стр. 32 и сл.

13 С цел приватизация и стратегическо участие; вж. http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html.

14 С цел насърчаване на лоялността и на мотивацията на работниците; вж. Handelsbanken, Annual Report 2009, [http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/\\$file/hb09eng_m edfoto.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/$file/hb09eng_m edfoto.pdf), стр. 53 и 56.

- 4.1.3 За да се даде възможност за по-нататъшно разпространение на дружествата за дялово участие, следва да се разгледат признатите *примери за най-добри практики* (вж. също и приложението).
- 4.2 **Данъчни стимули и взаимно признаване на концепциите на финансово участие на работниците**
- 4.2.1 Доказано е¹⁹, че данъчните стимули не са безусловна предпоставка за участие на работниците, но са **ефективен инструмент за насърчаване на разпространението му** в държавите, в които се предлагат. Макар и те да са най-разпространеният инструмент, един европейски модел, който налага обвързващи данъчни стимули, надхвърлящи правомощията на ЕС, би се сблъскал със законодателните правомощия на държавите-членки. Но тъй като в действителността трансграничната дейност на предприятията се разширява и все по-често се срещат трансгранични професионални кариери, ограничените единствено на национално равнище форми на финансово участие на работниците не позволяват разширяването на финансовото им участие в желания мащаб в Европа. Ето защо за реализирането на финансовото участие на работниците в клоновете в чужбина остава единствено възможността за използване на скъпо платени експерти, което оскъпява до такава степен въвеждането му, че в повечето случаи идеята отново бива изоставяна. Един **незадължителен, хомогенен и прост модел за стимулиране с еднакви в целия ЕС данъчни разпоредби и равнище на стимулирането** би могъл да доведе до значително увеличаване на броя на предприятията, които са готови да въведат финансово участие на работниците, тъй като по този начин лесно може да се приложат модели, обхващащи цели концерни²⁰.
- 4.2.2 За **най-малък общ знаменател** може да се приеме отложеното данъчно облагане **като основа за предложението за модел**.
- 4.2.3 Преди да бъде създаден европейски модел на единни данъчни стимули, следва да се стремим към **взаимно признаване на моделите** на отделните държави-членки. Това би подобрило привлекателността и управляемостта на финансовото участие на работниците и без единно европейско решение.

15 С цел приватизация, както и насърчаване на лоялността и на мотивацията на работниците; вж. <http://www.herend.com/en/manufactory/story/>, без подробности във връзка с ESOP, вж. 1992 г.

16 С цел наследяване на предприятието; вж. <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.

17 С цел приватизация и стратегическо участие; вж. <http://www.esop.eircom.ie/>.

18 С цел приватизация и стратегическо участие; вж. <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister/>.

19 Вж. Доклад PEPPER IV, част I, глава IV, стр. 56-58.

20 Вж. Thyssen Krupp: <http://www.thyssenkrupp.com/de/investor/belegschaftsaktie.html>.

4.2.4 Наред с данъчните стимули предприятията могат да предоставят също и стимули под формата на намаление на цената на акциите, предлагани на работниците.

4.3 **Участие на работниците в кооперации**

4.3.1 **Производителните кооперации са добър пример** за финансово участие на работниците, особено в случаите когато повечето работници са съсобственици и работници. В съответствие с признатите в целия свят ценности и принципи на кооперациите всички работници/членове имат неограничено право да участват във вземането на решения²¹. Опитът показва, че когато работниците притежават, контролират и управляват своето предприятие, тези гарантирани права водят до по-добри икономически резултати и до по-голяма способност за оцеляване в условията на криза, а по този начин и до запазване в дългосрочен план на техните работни места в регионалната им жизнена среда. Правно конституираното представителство на интереси ще насърчи създаването на рамка за засилено финансово участие.

4.4 **Финансово участие на служителите в публичния сектор**

4.4.1 Финансово участие на работниците се предлага най-вече по отношение на правните форми акционерно дружество или дружество с ограничена отговорност, тъй като реализирането му е относително лесно. Определени форми на предприятията, по-специално в нетърговския сектор, а с това и заетите в тях са изключени по дефиниция от тази възможност (публичният сектор, предприятията с нестопанска цел) или за тях съществуват извънредно големи трудности за реализирането □ (сдружения, фондации и др.). В тези сектори обаче съществува голям брой предприятия, а покрай това и работници, за които понастоящем не е възможно да се въведе финансово участие на работниците.

21

Вж. например Препоръка № 193 на МОТ за насърчаване на кооперациите.

4.4.2 Ето защо, независимо от принципа на субсидиарност, целта трябва да бъде да се следва модел, който открива за **всички професионални групи и всички видове предприятия** възможност за финансово участие на работниците им, при което следва да се отчита особеното положение на публичния сектор.

Брюксел, 21 октомври 2010 г.

Председател
на
Европейския икономически и социален
комитет

Staffan Nilsson

NB: Следва приложение. Приложенията могат да бъдат изтеглени на немски, френски и английски език на адрес <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/eesc-own-initiative-opinion-soc-371/>.