

Участие на работещите в собствеността в България

Евгени Костурков, Изпълнителен директор "Фондация Оунършип"

56% от националния капитал на България бе приватизиран с участие на работещите и мениджмънта. В периода между 1994 - 2001г.р повече от 1400 Работническо-мениджърски сделки бяха подписани с участието на Асоциации на работещите. Преференциите, използвани от Асоциациите на работещите в тези сделки са както следва:

- ◆ Плащане само на 10% от уговорената цена при подписване на приватизационния договор;
- ◆ Остатъкът от цената да бъде изплащан на вноски /увеличени с половината от средния банков лихвен процент/ за период до 10 години.

Сравнено със стандартите за трансфериране на собствеността към работещите, определени от многогодишният опит в други страни, в много от случаите ние не успяхме да стартираме или пък да поддържахме истински РМД. Наистина ние постигнахме преференции за Асоциацията на работещите, но не успяхме да прокараме пълноценен приватизационен закон що се отнася до изискванията към Асоциацията на работещите, които биха гарантирали реално участие на работещите в собствеността на компанията, за която работят. От една страна, това отвори по-широко вратата за приватизацията в страната, но от друга, създаде условия за фалшиви РМДта - повечето мениджърски откупвания, или в комбинация с външни/чужди партньори, които претендираха, че изповядват идеите на РМД само за да могат да се възползват от преференциите - този ефективен кредит под формата на 10% плащане веднага и изплащане на равни вноски за срок от десет години. Българската ЕСОП история звучи така:

В началото на деветдесетте, вдъхновен от промените в бившите комунистически страни, Робърт Оукшот от Джоб Оунършип, Лондон, предприе вноса на ЕСОП идеята като част от най-напредничавите практики по отношение новото разпределяне на капитала и новите индустриални отношения на Запада. Предполагаше се, че при огромната маса активи, сменящи собственика си - от 100% държавна собственост към частна собственост, ще се открие естествено пространство и нужда от участието на работещите в този, безпрецедентен за човешката история, приватизационен процес. Но този поток на една от най-прогресивните идеи на Запада към Изтока, започнат от Робърт Оукшот, едва ли би могъл да се оприличи на известното от физиката явление, наречено "скачени съдове". В една едва възникваща пазарна икономика, необходимостта от култура на индустриалните отношения трудно би могла да бъде възприета като спешна необходимост. В едно хаотично и бедно общество, нуждата от оцеляване, понякога на всякаква цена, преобладава над каквито и да било дългосрочни стратегии. "Най-приспособените оцеляват" – Но, мениджърите със сигурност бяха по-силните и, повечето от тях, понастоящем не виждат в своите работещи евентуални партньори. Резултатът: измежду повечето сделки с участие на работещите, малко са истинските. Много мениджъри не бяха в състояние досега да видят преимуществото на РМД, тъй като тези преимущества могат да проличат само в дългосрочна перспектива: с помощта на мотивираните по нов начин, работещите-акционери, е по-вероятно

компанията да стане по-конкурентноспособна, поради подобреното качество на работата в екип, в творчески дух на взаимно доверие, участие и съпричастност. Иронично-тъжно е, че мениджърите още не оценяват факта, че е по-добре да имаш малко парче от голяма баница, отколкото голямо парче от малка такава. И така, много хора се възползуваха от очевидното и непосредствено възможното – недостатъците на Закона за приватизация, и атрактивните преференции – 10% сега, останалото се изплаща до 10 години с половината от средногодишния банков лихвен процент. Кое то им осигури шанса да грабнат по-голямото парче от баницата. По този начин, по-голямата част на тези, приличащи на РМД сделки са, в действителност, маскирани мениджърски откупвания.

Какво може да се направи? Докато много по-бавният процес на оформяне на съвременните индустриални отношения настигне по-бързия приватизационен процес, би следвало малкото истински РМДта да бъдат открити и подкрепени, та да оцелеят за по-добри времена. Новата идея е подобна на семето. Не може да се изгуби съвсем. Така или иначе, тя ще порасне, но ще отнеме време, докато даде плод. Това научихме за ЕСОП в България, защото както нашите учители, така и ние първоначално смятахме, че ще е по-лесно. Но ние трябва да се погрижим поне, почвата, върху която ще падне това семе, да не бъде скална или пустинна.

Критериите, по които ще се избират тези компании са:

1. Трябва да има бизнес в бизнеса, т.е. компанията да е жизнеспособна и да има, поне потенциално бъдеще;
2. Трябва да съществува разпределение на собствеността от ЕСОП тип;
3. Разумен мениджмънт, с дългосрочна визия за бъдещето на компанията, изградено в екип от партньори.

Трябва да се отбележи, че общото между работническо мениджърски дружества и компаниите, откупени от мениджмънта е хроничният недостиг на оборотен и инвестиционен капитал, и недостигът на мениджърски умения и култура по отношение естеството на ролята на Изпълнителния директор. Типичен ръководнически стил е от вида “one man - one show”, кадето Топ мениджъра се е поставил в положението на незаменим, като поема всички отговорности и сам прави всеки избор, чак до най-малката подробност от производствения процес.

Опитвам се да посоча жизненоважната нужда, при така подбраните истински РМДта, от техническа помощ под формата на проекти компания по компания, бизнес планиране и финансиране на основата на така изготвения бизнес план.

И тук е моментът, когато международното общество на работещите – акционери може да се намеси. Смятам, че е в рамките на възможностите на мрежата на EFES да прецени внимателно, да речем десет до двайсет такива РМДта, и след това да се обърне към интересувачи се финансови институции за да направи ефективна връзката между бизнеса и инвеститора.

Както в повечето пост-комунистически страни от Централна и Източна Европа, в България също, махалото се заклати в обратната посока. В последните поправки към Закона за приватизация, няма преференции за участието на работещите в приватизацията. В същото време компаниите, приватизирани с участието на работещите са, като минимум, поне също толкова успешни като тези, приватизирани с касова приватизация. И в двата случая, приблизително половината посрещат своите задължения по отношение на поетите ангажименти за инвестиране и създаване на нови работни места.

И така, сега е времето, когато става важно да се покаже специфичната сила на възможностите, които носят в себе си сега съществуващите РМД компании. Което ще подейства като водещ пример в обществото. Развитието на участието на работещите в собствеността би следвало, също така, да стане един от критериите за приемане на България в Европейската общност.

Моето предложение е, вземането на мерки за финансова и техническа подкрепа на борещите се в момента работещи – собственици и техните бизнеси в нашите страни, да бъде включено в програмата на Международното общество на работещите – собственици като крайгълна стратегия за насърчаване на, иначе неизбежното движение на идеи, в този случай ЕСОП идеята, от Запад към Изток.

Робърт Оукшот започна нещо ценно преди десет години. Мрежата на EFES би следвало да капитализира постигнатото досега, понеже компаниите, които би подпомогнала, ще са тъкмо онези, които ще бъдат считани за “групата пилотни компании” от останалите, които ще последват.

Ролята на следприватизационния контрол
в процеса на
раздържавяване и анализ на сделките с купувачи РМД

1. Следприватизационен контрол

Процеса на приватизация в България започва в началото на 1993 година. Чрез този процес се цели създаването на нова организационно-икономическа среда на основата на частната собственост, свободната конкуренция и навлизане и интеграция на международните пазари.

Ролята на следприватизационния контрол най-общо може да се отчете, като възможност в годините след извършването на приватизацията да се проследи преструктурирането на приватизираните дружества, което от своя страна се изразява във следното:

- подобряване жизнеспособността на приватизираните дружества;
- оптимизиране на производствения цикъл;
- внедряване на нови технологични мощности;
- преквалифициране на работещите и оптимизиране на персонала;
- постигане на европейски стандарти на качеството на произвежданата продукция и др.

Осъществяването на следприватизационен контрол се изразява в прецизен контрол по изпълнение на задълженията, поети от Купувачите, по сключените приватизационни договори, по отношение на:

- плащане на договорената цена по приватизационните сделки, основно по отношение на разсрочените вноски на купувачите - РМД;
- уреждане или извършване на валидни плащания към Кредитори на приватизираното дружество;
- изпълнение на Инвестиционните програми;
- изпълнение на ангажимента за осигуряване на определена средносписъчна численост на персонала, съгласно Програма за Трудова заетост в приватизираното дружество;
- запазване предмета на дейност на приватизираните дружества;
- изпълнение от страна на Купувачите на задължението да не прехвърлят собствеността върху придобитите по силата на приватизационния договор акции (дялове), както и да не намаляват придобитото процентно участие в приватизираните дружества;

- изпълнение от страна на Купувачите на задължението за неразпореждане с ДМА, собственост на приватизираните дружества (или обособени части);
- изпълнение на екологичните клаузи в договорите;

Освен документален контрол по отношение на тези ангажименти се извършват и проверки на място в приватизираните предприятия, с цел установяване на фактическото им състояние.

2. Сделки с купувачи - Работническо- мениджърски дружества

За периода от 1993 г. до края на 2001 г. сключените сделки с купувачи - РМД от всички органи, осъществяващи приватизационни процедури са 1 440 сделки. За същия период сключените само от Агенция за приватизация са 227 сделки, от които най-голям дял заемат тези за мажоритарни пакети - 143 сделки. Осъществена е продажба на 66 миноритарни пакета, а 18 са сделките за обособени части.

В общ аспект може да се обобщи, че от една страна приватизацията с участието на работническо-мениджърски дружества се оказва, че не е най-удачния начин за смяна на собствеността на предприятията, като причините за това могат да се обобщят по следния начин:

- затруднения при осигуряването на финансов ресурс, необходим за изплащането на цената на приватизационната сделка;
- трудности при реализирането на необходимия обем инвестиции, осигуряващи жизнеспособност на дружествата;
- липсата на опит за оптимизиране на дейността на приватизираните дружества и подобряване на финансовите им показатели;
- опит в ефективното управление на частно дружество, което да оцелява и да се развива в условията на конкурентна среда.

От друга страна в някои от случаите, приватизацията чрез РМД е била единствена възможност, поради факта, че е нямало регистриран инвеститорски интерес от друг купувач. Към този момент дружествата вече са били неатрактивни и във влошено финансово-икономическо състояние. Чрез поетия риск да се извърши продажбата на тези дружества на купувачи - РМД, е избегната евентуалната процедура по несъстоятелност и ликвидация.

По отношение на проекта за финансиране на тези дружества, считам че при разработване на система от обективни критерии, чрез която да се извърши подбор на тези купувачи- РМД и при разработване на бизнес стратегия в дългосрочен аспект, това би довело до положителен ефект от една страна за приватизираното дружество и от друга за съответния отрасъл в икономиката на страната.