

Ваучерите за храна – възможност за търговията на дребно

Михал Стоянов

Food vouchers employee benefits – as opportunity for retail trade

Michal Stojanov

Abstract

Organization of the incentive mechanism of vouchers for food as employee benefits becomes an important issue for modern retailing. This work gives an overview of the legal regulation and practical implementation of food vouchers as a social benefit for employees in Bulgaria. The analysis identifies some problem areas to the use of food vouchers.

Key Words: food vouchers legislation, employee social benefits, rewards services, modern retailing, motivation solutions

ВЪВЕДЕНИЕ

В настоящата работа се прави преглед на прилаганите в контекста на управлението на човешки ресурси ваучери за храна като допълнителен ресурс, който потребителите могат да насочват към пазара на потребителски стоки и да стимулират допълнително развитието на търговския цикъл и интереса на агента на обмена като основен участник в този процес.

В обхвата на работата не се разглеждат ваучерите за отстъпки, които са инструменти на промоционалната политика на търговските фирми и не се използват в контекста на средство за стимулиране на човешките ресурси. Също така не се разглежда и задължението на работодателите за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея на работниците и служителите, които работят в предприятия със специфичен характер и организация на труда¹.

ЛИТЕРАТУРЕН ОБЗОР

Като инструмент за стимулиране на трудовия фактор в организацията ваучерите за храна имат дългогодишна история и претърпяват значителна еволюция². Тя се предизвиква от системно възникващата криза на познанието, при която отсъствието на точно обяснение и еднозначни решения заплашва производителността и доходността на бизнеса. В този контекст ваучерите за храна (могат да бъдат възприети/ се възприемат) като подходящ инструмент в арсенала на големите бизнес структури, където размерът на средствата отделяни в това направление “нараства с по-бързи темпове, отколкото цената на труда”³, изразена в основната работна заплата и “се предпочитат от работодателите, вместо увеличението на работната заплата”⁴. При това положение икономическият интерес на бизнеса е максимално защитен, тъй като пределните разходи на ресурсите за стимулиране на човешките ресурси са незначителни, докато възприемането им като допълнителен мотиватор е съществено. Последното се свързва със стойността на възприеманата полза от допълнителните материални стимули, която е “сложна функция на осъществените разходи, тяхната привлекателност и индивидуална

¹ Тази материя е нормативно уредена в: Наредба № 11 от 21.12.2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея. Издадена от министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването, обн., ДВ, бр. 1 от 3.01.2006 г. (<www.mlsp.government.bg/bg/law/regulation/NAREDBA__11.rtf>, достъпна на 15.07.2012).

² Вж. по-подробно: Foegen, H. J. The high cost of inovative employee benefits. // California management Review, 1973, Spring, Vol. XV, № 3, p. 100-104.

³ Foegen, H. J. Цит. източник, p. 104.

⁴ Fleming, D. in Paterson, J. Buyer's guide to motivation vouchers. // Emploee Benefits, Centaur Communications, November, 2010, p. 56. (<<http://www.employeebenefits.co.uk>>, достъпен на 10.07.2012).

перцепция”⁵, което прави ваучерите за храна инструмент “за възнаграждаване на ангажираността и лоялността на наетите лица”⁶. Допълнително тяхната значимост се проявява различно в отделните фази на икономическия цикъл, където те са “вдъхновяваща изгода, особено при тежък икономически климат”⁷. Разглеждани в този аспект ваучерите се превръщат в подходяща мярка за подкрепа на доходите на домакинствата, стимулиране на потреблението и оптимизиране на разходите на бизнеса. През 2010 г. правителството включва подобряването на конкурентния механизъм между операторите на ваучери за храна в инструментариума на антикризисната държавна политика⁸. Този факт ги определя като подходящо средство, което “може да стимулира активността и да се бори с нелегалната икономика”⁹. Подобно обстоятелство се предопределя от две основни законодателни изисквания за инициаторите на стимулиращия механизъм на ваучерите за храна: оператор, работодател, доставчик, а именно задължителна регистрация по ЗДДС и заплащане единствено по банков път.

В повечето изследвания, акцентиращи върху практиките за усъвършенстване на управлението на човешките ресурси, основното внимание е насочено върху значимостта на онези променливи, повлияващи производителността на труда и ефективността на бизнеса¹⁰. Ориентирането на научните изследвания в това направление разкрива възможност ваучерите за храна да бъдат възприемани като инвестиционна програма за активно стимулиране интереса на човешкия капитал. Следователно, като инструмент на управлението на трудовия ресурс те “скъсяват дистанцията между личните предпочитания на работника и големите изисквания на фирмата към него”¹¹.

Възраждането на този компенсационен механизъм в България е ефект от интернационализацията на бизнеса: от една страна на компаниите оператори, чиято основна бизнес активност е в тази дейност, а от друга на фирмите ползватели, които прилагат сходна политика по управление на човешките ресурси във всички свои задгранични представителства.

Като обобщение на описаната характеристика на ваучерите за храна, извеждаме няколко по-важни критерия за сравнимост и разграничение между тях:

1. Според възможността да се закупуват продукти от разнородни търговски обекти: едномагазинни и многомагазинни.

2. Според продуктовата насоченост на потребителския разход за: храна, заведения за хранене и развлечения, култура, горива, почивки, транспорт, потребителски услуги (химическо чистене, здраве и т.н.) и др.

3. Според материалния носител на ваучера за храна: хартиен или електронен носител.

4. Според възможността за използване на носителя на ваучера за храна: еднократно или многократно използваеми.

5. Според номинала: 1, 2, 5, 10, 20 и т.н. по аналогия с купюрите в обръщение на традиционните парични средства.

⁵ Weathington, B. L. and C. M. Reddock. Equity Sensitivity in “Fringe” Benefit Value and Satisfaction. // *Journal of Behavioral and Applied Management*, Institute of Behavioral and Applied Management, 2011, Vol. 13 (1), p. 46.

⁶ Robertson, J. Feature - Product Buyer's Guide: Motivation vouchers. // *Employee Benefits*, Centaur Communications, December, 2005, p. 51. (<<http://www.employeebenefits.co.uk>>, достъпен на 12.07.2012).

⁷ Paterson, J. Buyer's guide to motivation vouchers. // *Employee Benefits*, Centaur Communications, November, 2010, p. 58. (<<http://www.employeebenefits.co.uk>>, достъпен на 10.07.2012).

⁸ Вж. по-подробно: Мерки за подкрепа на фиска, бизнеса, заетостта и домакинствата. Министерски Съвет на Република България, 31 Март 2010. (<www.government.bg/fce/001/0213/files/3103_MS_merki.doc>, достъпен на 12.07.2012).

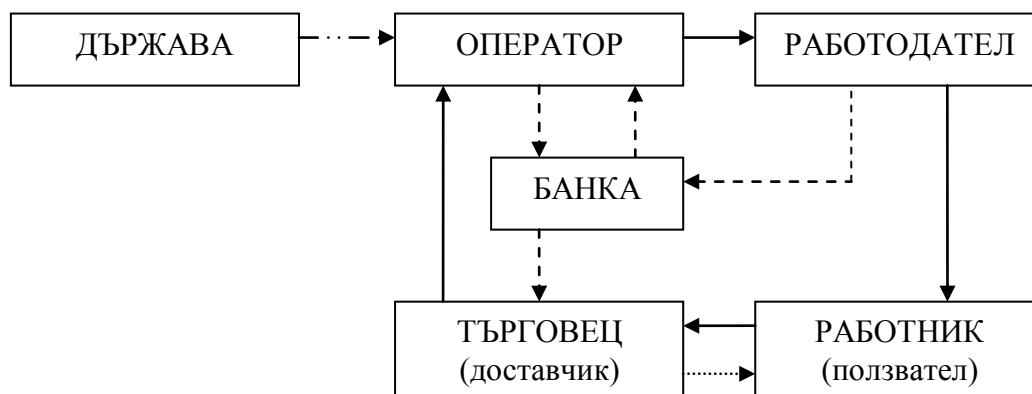
⁹ Истас, Ж. цит. в Цв. Катанска. Жан Истас: В криза трябва да стимулираме потреблението освен само да правим икономии. // *Дневник*, “Икономедия” АД, 11 април 2010.

¹⁰ Вж. по-подробно: Williams, M. and G. F. Dreher. Compensation system attributes and applicant pool characteristics. // *Academy of Management Journal*, 1992, Vol. 35, № 3, p. 572 (571-595).

¹¹ Гергова, Н. От ваучерите за храна всички печелят. // *Le Monde diplomatique*, Декември, 2008. (<<http://bg.mondediplo.com/article341.html>>, достъпен на 18.07.2012).

На пазара на потребителски стоки, ваучерите за храна дават права на платежен инструмент на приносителя си, което е следствие от липсата на изрично изискване в нормативната уредба върху носителя на ваучер за храна да се поставя името на поемателя. На практика това означава, че ваучерът за храна като документ не носи характеристиките и идентификационна информация на конкретното лице, което ги използва като платежно средство. А те служат за закупуване на продукти сами по себе си и се обменят за стоки чрез простото им предаване срещу стойността на закупуваните продукти. Този ангажимент се поема и гарантира от търговците, които се задължават да предложат същото количество и качество на своето стоково предлагане за обмен не срещу общоприетите средства на нормалното парично обръщение, а срещу издавани от лицензирани оператори ваучери за храна. Всички гореизложени аргументи подкрепят становището, че ваучерите за храна трябва да бъдат с аналогични защитни елементи като на традиционните банкноти.

При вземането на решение за интегриране на система за стимулиране на служителите чрез ваучери за храна работодателят, осъществява подбора на оператор, който да обслужва процеса съобразно предлаганите условия за организиране на проекта. Стимулирането на трудовия фактор, посредством непарични решения във формата ваучери за храна, не ангажира работодателя с подписването на споразумения с доставчиците на храни и хранителни продукти, което е задължение на оператора (вж. фиг. 1).



Фигура 1 Участници в обмена на ваучери за храна

В обменния процес ролята на търговеца нараства значително, тъй като той поема задълженията, свързани с допълнителния труд по отчитането и обмена между него и оператора на приетите ваучери за храна като платежни инструменти. Търговеца организира процеса като доставчик и неговите ангажименти са по отношение на:

- проверка за основните реквизити (дата, лого и име на издател-оператор, работодател, номинал, защитни елементи: холограми, микротекстове, микроелементи и мотиви, гильош орнаменти, UV и термореактивно мастило, уникален баркод и сериен номер и други специфични графични и защитни елементи), позволяващи ваучерите да се използват като платежно средство. Това изисква търговският персонал да бъде обучен за адекватно възприемане на ваучерите за храна като конвенционално платежно средство. Съществува и необходимост за допълнително периодично обучение във връзка с изискването за ежегодна промяна и осъвременяване на визията на ваучерите за храна;

- спазване на ограниченията за стоките и услугите, за които ваучерът може да бъде обменян;

- спазване на величината на номиналната стойност на ваучера, по която се извършва продуктовия обмен, с опция за доплащане от клиента, но без възможност за обратно получаване на пари в брой като ресто;

- законовите задължения на търговеца да обменя информация и документи с издателя на ваучера и на всички организации, имащи взаимосвързано отношение към обмена на стоки срещу ваучери;

- допълнителните такси или комисионни във връзка с използването на ваучера за храна в търговския оборот.

Първоначалните мотиви за участие на търговците на дребно в програма за обмен на ваучери за храна срещу стоки и услуги са продиктувани от търсенето на конкурентно предимство спрямо останалите участници на потребителския пазар. След което, когато ваучерите за храна получат по-широка популярност, тяхното приемане става задължително условие за привличане на клиенти. В търговската практика синергичният ефект от “склучването на договори за приемане на ваучери с различни оператори води до увеличаване на оборотите и на броя на клиентите”¹². Предположенията са, че икономически потенциал от използването на ваучери за храна ще предизвика между “1% ръст в оборота вследствие на покупките с ваучери”¹³ и “до 20% по-голям бизнес оборот в магазините и ресторантите”¹⁴.

Същевременно участието на търговеца в системата за обмена на ваучери за храна, оказва и допълнително стимулиране на лоялността на клиентите към избора на място за покупка, особено в населените места с по-слабо развита търговска мрежа и концентрация на търговски обекти. Друг специфичен аспект, произтичащ от продължителността на подобен социален ангажимент на работодателя, е регулярното възникване на допълнително платежоспособно потребителско търсене, осигурено от ваучерите за храна. Едновременно с това операторът е обвързан и с ангажимент за популяризиране на търговските обекти – доставчици, които са сключили търговски споразумения за приемане и обмен на ваучери за храна.

НОРМАТИВНА РЕГУЛАЦИЯ И ПРАКТИЧЕСКА РЕАЛИЗАЦИЯ

В бизнес практиката ваучерите за храна като механизъм за стимулиране на човешките ресурси се прилагат едновременно и като корпоративен социален механизъм и като законодателно предизвикан ангажимент на работодателя. Актуалната нормативна уредба, уреждаща използването на ваучерите за храна, е регламентирана в Закона за корпоративното подоходно облагане, Закона за данъците върху доходите на физическите лица, Наредбата № 7¹⁵ от 2003 г. за условията и реда за издаване и отнемане на разрешение за извършване на дейност като оператор на ваучери за храна и осъществяване на дейност като оператор, където те са определени като социална придобивка на работниците и служителите. Подобно определяне на ваучерите за храна позволява те “да се превърнат във все по-често срещан елемент от социалната политика на предприятията”¹⁶. Допълнително, ваучерите за храна, получени в

¹² Денизова, В. Мотивация с чек. // Регал, 2008, №10 (XXXV), с. 42.

¹³ Денизова, В. Цит. източник, с. 42.

¹⁴ Center for Economic Development. Evaluation of the Financial Model Under the Program for Providing the Working Individuals in Bulgaria with Food Developed by Sodexho Pass. 17 October 2002, p. 10. (http://ced.bg/uploads/project/Foodvouchers_EN.doc), публикуван на: 2002-10-17, достъпен на 19.07.2012).

¹⁵ Наредба № 7 от 9.07.2003 г. за условията и реда за издаване и отнемане на разрешение за извършване на дейност като оператор на ваучери за храна и осъществяване дейност като оператор. Издадена от министъра на труда и социалната политика и министъра на финансите, обн., ДВ, бр. 66 от 25.07.2003 г., в сила от 25.07.2003 г., изм. и доп., бр. 87 от 3.10.2003 г., изм., бр. 6 от 19.01.2007 г., в сила от 1.01.2007 г., изм. и доп., бр. 1 от 6.01.2009 г., в сила от 6.01.2009 г., бр. 7 от 26.01.2010 г., в сила от 26.01.2010 г. (<www.mlsp.government.bg/bg/law/regulation/N_7_hrana_1_10.doc>, достъпен на 12.07.2012)

¹⁶ Рангелов, Е. Отчитане на ваучерите за храна като социална придобивка. ЕПИ “Счетоводство”, ИК. “Труд и право”, София, 2012, (<<http://www.trudipravo.bg>>, достъпен на 15.07.2012).

размера и по реда на ЗКПО, не се включват в облагаемия доход от трудови правоотношения (чл. 24, ал. 1, т. 1, буква “е”) и следва да се прилагат в контекста на невъзможност “чрез използването на ваучери да се понижава брутната заплата на работника”¹⁷. Последното означава, че ваучерите за храна са допълнителен материален стимул, инициран от финансовите възможности и социална ангажираност на работодателя. Основните икономически ефекти, които ще се получават от използването на ваучерите за храна, се оценяват като “за всеки 1 лев, който не влиза в държавния бюджет поради наличието на ваучери за храна ... се генерира от 1,9 лв. до 2,52 лв. нетен доход за работниците”¹⁸ и “нарастване с около 7% на потреблението на храна от тези, които ги получават или техните домакинства”¹⁹. Усилването на ефектите от използването на ваучерите за храна ще се прояви и по отношение на заетостта в страната, тъй като “за всеки нови 1000 работника, използващи ваучери за храна, можем да очакваме допълнителни 24 – 27 работни места в хранителната индустрия и общественото хранене”²⁰. При това новосъздадените, в следствие на използването на ваучери за храна, работни места ще бъдат структурирани като “1/3 в сферата на търговията и 2/3 в сектора на ресторантьорството”²¹.

Въпреки, че нормативно се определят като ваучери за храна, техният продуктов обхват е по-широк и включва не само храни, но и безалкохолни напитки, разнообразни нехранителни стоки, без тютюневи изделия и алкохол или могат да се използват като разплащателно средство в ресторанти, заведения за бързо обслужване и обекти за търговия с храни (съгласно § 1, т. 36 от ДР на ЗКПО). Операторите на ваучери за храни могат да сключват договори с доставчици, отговарящи на условията и регистрирани по реда на чл. 12 от Закона за храните. Същевременно не е изведено изчерпателно определение, което да посочва вида на продуктите, които потребителите могат да придобиват срещу ваучери за храна, което често поставя конкретните решения да бъдат пречупени през интереса на работника и доставчика. Приведените в § 1, т. 5 и т. 6 от ДР на Наредба 7 от 2003 г. дефиниции за храна е “всяко вещество или продукт, предназначен или може да бъде използван за консумация от човека, независимо дали е преработен, частично преработен или непреработен по смисъла на чл. 2 от Закона за храните”, а за хранителни продукти е “всички хранителни суровини, полуфабрикати, готови продукти и ястия, напитки, подправки, вкусови вещества, добавки, спомагателни материали и др., консумирани от човека за посрещане на неговите енергийни и хранителни потребности за живот и растеж”.

От м. януари 2009 г. лимитът за обща квота на ваучерите за храна в Закона за държавния бюджет (ЗДБ) е увеличен от 120 млн.лв. на 180 млн.лв. (съгласно § 6. на ПЗР на ЗДБ на Република България за 2012 г.). Като със заповед на министъра на финансите индивидуалната квота за ваучери за храна се фиксира в размер на 2 млн.лв., което определя общия брой на индивидуалните квоти за 2012 г. на 90 броя²². В същия нормативен акт е изведен основният принцип за пълно освобождаване от данъци и задължителни осигурителни вноски на сумите, разпределяни като ваучери за храна на работниците и служителите, тъй като посредством тях се “засягат особено важни обществени интереси”. Прилагането на този принцип се свързва с прякото въздействие на освободената от данъци и задължителни осигурителни вноски

¹⁷ KC 2 Ltd. и Industry Watch Group. Издаването на ваучери за храна в България: икономически и фискални въздействия. Изготвено от KC 2 Ltd. и Industry Watch Group, Юни, 2010, с. 22.

¹⁸ KC 2 Ltd. и Industry Watch Group. Издаването на ваучери за храна в България ..., Цит. източник, с. 51.

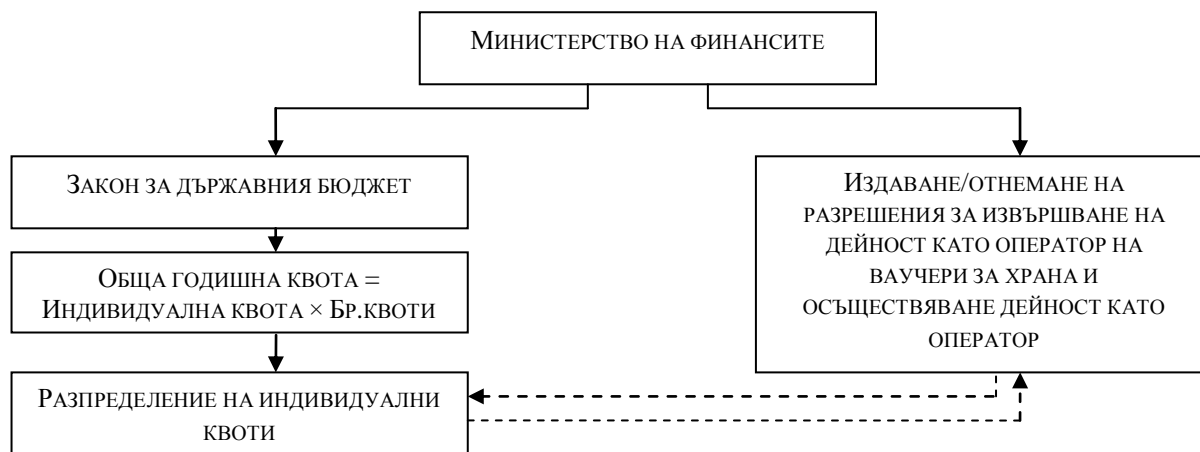
¹⁹ KC 2 Ltd. и Industry Watch Group. Издаването на ваучери за храна в България..., Цит. източник, с. 39.

²⁰ KC 2 Ltd. и Industry Watch Group. Издаването на ваучери за храна в България..., Цит. източник, с. 43.

²¹ Center for Economic Development. Evaluation of the Financial Model Under the Program for Providing the Working Individuals in Bulgaria with Food Developed by Sodexho Pass. Цит. източник, р. 7.

²² Заповед на Министъра на финансите № ЗМФ-1735 от 29.12.2011 г. за определяне размера на индивидуалната квота и общия брой на индивидуалните квоти за 2012 г. на ваучери за храна. (<<http://www.minfin.bg/>>, Начало»Данъчна политика»Ваучери за храна»Заповеди, достъпен на 18.07.2012).

(НЕВДВКПОВ чл. 2 ал. 3)²³ обща годишна квота на ваучерите за храна, което има пряко въздействие върху приходната част на държавния бюджет. Изричното извеждане на ваучерите за храна като планирана бюджетна загуба на приходната част е целенасочена стъпка за постигането на балансирана бюджетна позиция. В ЗКПО (чл. 20. т. 2. (б) и чл. 209) с данък върху разходите се облагат документално обосновани разходи за ваучери за храна, които надвишават лимит от 60 лв. месечно на работник или служител. В тази връзка общата годишна квота определена в ЗДБ може да бъде усвоена в 3 млн. ваучера за храна, което при равни други условия посочва, че на годишна база от този стимулиращ механизъм могат да се възползват около 250 000 трудово ангажирани лица. Нормативно предопределената обща годишна квота, в комбинация със стриктното индивидуално ограничение, създава дублираща рестрикция. Използването на подобен механизъм за разпределение в определен момент може да доведе до невъзможност на участниците в процеса „оператор-работодател-ползвател“ при изчерпване на планирания годишен ресурс да прилагат ваучерите за храна за целите на своята дейност (вж. фиг. 2). Прилагането на квоти, стимулира уменията на участниците да планират годишното развитие на своя бизнес, но същевременно може да предизвика и нарушаване на конкурентния механизъм и ефективното балансиране на интересите на участниците при разпределението на ваучерите за храна. Императивното определяне на максималния размер средствата, които могат да се разпределят за един работник, до 60 лв. на месец не позволява отчитане на фактора инфлация в този процес, което при настоящите икономически условия води до системно понижаване на популателната способност на ваучерите за храна. Следователно, настоящата система на разпределение на ваучерите за храна позволява както достигане на свръхконцентрация, така и изчерпване на планирания годишен капацитет преди края на планирания бюджетен период. Независимо от условната освободеност на ваучерите за храна от данъци и задължителни осигурителни вноски, тяхното използване в търговията на дребно отново предизвиква положителни приходни бюджетни ефекти чрез механизма на косвените данъци, които са елемент на пазарните цени на стоките срещу, които те се обменят.



Фигура 2 Организация на регулативния механизъм на ваучерите за храна

Получатели или ползватели на ваучери за храна могат да са единствено лица, работещи по трудово правоотношение или по договор за управление (чл. 2. (1) от Наредбата № 7 от 2003

²³ Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски (Загл. изм. - ДВ, бр. 1 от 2007 г.). В сила от 01.01.2000 г. Приета с ПМС № 263 от 30.12.1999 г., последно изм. изм. ДВ. бр. 16 от 24.02.2012 г., в сила от 1.01.2012 г. (<<http://www.mlsp.government.bg/bg/law/regulation/index.htm>>, Начало»Законодателство»Наредби, достъпен на 19.07.2012).

г.). Данъчните и социални преференции са валидни за работниците и служителите от трета категория труд, родени след 1960 г. За системното изплащане на този социален разход е необходимо да са изпълнени следните основни предпоставки:

- да е налице регулярно изплащано месечно възнаграждение;
- изрядност по публични задължения на получателя на ваучери за храна;
- ваучерите за храна да са издадени само и единствено от регистриран оператор.

Нормативно определената задължителност на тези изисквания е от съществено значение за спазването и контрола на режима по предоставяне на ваучери за храна както по отношение на работодателя, така и по отношение на работника. Подобен механизъм предполага, че участниците следва систематично да потвърждават своята коректност към данъчната и осигурителната система. Следователно, правото за възползване от системата на ваучерите за храна е за онези икономически агенти, които са спазвали наложената финансова и бизнес дисциплина. За ползвателите, освен като мотивационен инструмент, ваучерите за храна предоставят в достатъчна степен гъвкавост за избор по отношение на:

- период за използване – до края на календарната година, отбелязана върху ваучера за храна;
- място за използване – търговски обекти на територията на страната, включени в портфейла на оператора, за което на видно място на входа на търговския обект или в касовата зона е поставен видим отличителен знак на оператора;
- продуктов избор – самостоятелно определяне на вида стоки и услуги, които да се придобият, без алкохолни, тютюневи изделия и такива изрично посочени от оператора.

Безсрочно разрешение като оператор на ваучери за храна може да получи всяко юридическо лице с минимален основен капитал от 2 млн.лв., което е регистрирано по ЗДДС и може да докаже финансова стабилност и натрупан международен опит в подобен род дейност. За 2012 г. броят на юридическите лица получили разрешение за осъществяване на дейност като оператор на ваучери за храна е 14, а само на един оператор е издадена заповед за отнемане на разрешението за извършване на дейност.

В икономическия процес механизмът на ваучерите за храна защитава оптимално интереса на оператора, чрез трансфер на комисионни както за сметка на работодателя, така и от агента на обмена. Организацията на икономическия процес поставя операторите в двустранна обвързаност и рискова преразпределеност. От една страна работодателят заплаща на оператора възнаграждение, което покрива разходите по отпечатване и договорен процент върху номиналната стойност на заявяваните ваучери за храна. От друга страна доставчикът заплаща на оператора възнаграждение, определяно като процент от номиналната стойност на ваучерите за храна, за предоставените услуги по възстановяване на стойността на приетите ваучери за храна. При това положение се достига до “средната обща комисионна от около 3 – 4%”²⁴ от стойността на издадените ваучери за храна. Подобна организация на процеса защитава в най-значителна степен интереса на операторите на ваучери за храна и е предпоставка за извличане на допълнителна възвръщаемост при преразпределение на риска между останалите участници. Това е и основна предпоставка за активното търсене и привличане на работодатели и доставчици от страна операторите на ваучери за храна.

На тази основа можем да обобщим, че използването на ваучерите за храна в България през изминалите няколко години се свързва основно със следните по-важни проблеми:

- бизнес-културата на участниците и зрелостта на отношенията работодател-работник;
- използването на ваучери за храна се инициира от работодателя, което го прави привлекателно за стимулиране предимно в големи корпоративни структури, в които се

²⁴ Денизова, В. и К. Николов. Каша от ваучери (Несигурният пазар с ваучери за храна прави компаниите все по-изобретателни. Понякога на ръба на закона). // Капитал, бр. 18, 5 май 2011, “Икономедия” АД. (<http://www.capital.bg/biznes/kompanii/2011/05/05/1085377_kasha_ot_vaucheri/>, достъпен на 19.07.2012).

прилагат разнообразни инструменти за мотивиране на труда, от където планираният от държавата социален ефект се деформира, тъй като “се създават преференции само за определени групи данъкоплатци”²⁵;

- нормативната организация на използването на ваучери за храна постига хомогенност на хетерогенните трудови възнаграждения;

- не е уреден общоприет регламент, посочващ връзката между производителност и компенсационен механизъм на използването на ваучери за храна;

- насочен е изцяло към фирми-оператори, които разполагат с голям финансов ресурс и предоставя възможност за извличане на нискорискова доходност и ефективен трансфер на риск между участниците в икономическия процес на механизма на ваучерите за храна.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В близко бъдеще този инструмент ще навлезе все по-активно и в он-лайн електронната търговия, където към настоящия етап основни средства за разплащане са електронните платежни инструменти и наложения платеж в брой при доставката.

В перспектива хартиените носители на ваучерите за храна, които се използват еднократно в търговския оборот, ще могат да бъдат подменени с носители, позволяващи многократна употреба. Подобна трансформация ще позволи както по-добър контрол и отчетност, така и оптимизиране на разходите свързани с издаването на ваучери за храна и тяхната по-ефективна защита като платежен инструмент. Допълнително, електронните ваучери за храна ще осигурят по-добра защита и сигурност, тъй като при загубване или кражба ще бъде анулиран носителят, но не и стойността, която остава по сметката на приносителя.

Използвана литература:

1. Гергова, Н. От ваучерите за храна всички печелят. // *Le Monde diplomatique*, Декември, 2008. (<<http://bg.mondediplo.com/article341.html>>, достъпен на 18.07.2012).
2. Денизова, В. Мотивация с чек. // *Регал*, 2008, №10 (XXXV), с. 42.
3. Денизова, В. и К. Николов. Каша от ваучери (Несигурният пазар с ваучери за храна прави компаниите все по-изобретателни. Понякога на ръба на закона). // *Капитал*, бр. 18, 5 май 2011. (http://www.capital.bg/biznes/kompanii/2011/05/05/1085377_kasha_ot_vaucheri/, достъпен на 19.07.2012).
4. Заповед на Министъра на финансите № ЗМФ-1735 от 29.12.2011 г. за определяне размера на индивидуалната квота и общия брой на индивидуалните квоти за 2012 г. на ваучери за храна. (<<http://www.minfin.bg/>>, Начало»Данъчна политика»Ваучери за храна»Заповеди, достъпен на 18.07.2012).
5. Истас, Ж. цит. в Цв. Катанска. Жан Истас: В криза трябва да стимулираме потреблението освен само да правим икономии. // *Дневник*, “Икономедия” АД, 11 април 2010.
6. КС 2 Ltd. и Industry Watch Group. Издаването на ваучери за храна в България: икономически и фискални въздействия. Изготвено от КС 2 Ltd. и Industry Watch Group, Юни, 2010.
7. Мерки за подкрепа на фиска, бизнеса, заетостта и домакинствата. Министерски Съвет на Република България, 31 Март 2010. (<www.government.bg/fce/001/0213/files/3103_MS_merki.doc>, достъпен на 12.07.2012).
8. Наредба № 7 от 9.07.2003 г. за условията и реда за издаване и отнемане на разрешение за извършване на дейност като оператор на ваучери за храна и осъществяване дейност като оператор. Издадена от министъра на труда и социалната политика и министъра на финансите, обн., ДВ, бр. 66 от 25.07.2003 г., в сила от 25.07.2003 г., изм. и доп., бр. 87 от

²⁵ Денизова, В. и К. Николов. Каша от ваучери ..., Цит. източник.

- 3.10.2003 г., изм., бр. 6 от 19.01.2007 г., в сила от 1.01.2007 г., изм. и доп., бр. 1 от 6.01.2009 г., в сила от 6.01.2009 г., бр. 7 от 26.01.2010 г., в сила от 26.01.2010 г. (www.mlsp.government.bg/bg/law/regulation/N_7_hrana_1_10.doc, достъпен на 12.07.2012).
9. Наредба № 11 от 21.12.2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея. Издадена от министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването, обн., ДВ, бр. 1 от 3.01.2006 г. (<www.mlsp.government.bg/bg/law/regulation/NAREDBA__11.rtf>, достъпна на 15.07.2012).
10. Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски (Загл. изм. - ДВ, бр. 1 от 2007 г.). В сила от 01.01.2000 г. Приета с ПМС № 263 от 30.12.1999 г., последно изм. изм. ДВ, бр. 16 от 24.02.2012 г., в сила от 1.01.2012 г. (<http://www.mlsp.government.bg/bg/law/regulation/index.htm>, Начало»Законодателство» Наредби, достъпен на 19.07.2012).
11. Рангелов, Е. Отчитане на ваучерите за храна като социална придобивка. ЕПИ “Счетоводство”, ИК. “Труд и право”, София, 2012, (<<http://www.trudipravo.bg>>, достъпен на 15.07.2012).
12. Center for Economic Development. Evaluation of the Financial Model Under the Program for Providing the Working Individuals in Bulgaria with Food Developed by Sodexho Pass. 17 October 2002. (http://ced.bg/uploads/project/Foodvouchers_EN.doc, публикуван на: 2002-10-17, достъпен на 19.07.2012).
13. Fleming, D. in Paterson, J. Buyer's guide to motivation vouchers. // Employee Benefits, Centaur Communications, November, 2010, p. 55-58. (<<http://www.employeebenefits.co.uk>>, достъпен на 10.07.2012).
14. Foegen, H. J. The high cost of inovative employee benefits. // California management Review, 1973, Spring, Vol. XV, № 3, p. 100-104.
15. Robertson, J. Feature - Product Buyer's Guide: Motivation vouchers. // Employee Benefits, Centaur Communications, December, 2005, p. 51-53. (<<http://www.employeebenefits.co.uk>>, достъпен на 12.07.2012).
16. Weathington, B. L. and C. M. Reddock. Equity Sensitivity in “Fringe” Benefit Value and Satisfaction. // Journal of Behavioral and Applied Management, Institute of Behavioral and Applied Management, 2011, Vol. 13 (1), p. 44-59.
17. Williams, M. and G. F. Dreher. Compensation system attributes and applicant pool characteristics. // Academy of Management Journal, 1992, Vol. 35, № 3, p. 571-595.

За контакти:

Доц. д-р Михал Стоянов
Икономически университет – Варна
michal_bg@yahoo.com