



Eiropas Komisija

Nodarbinātības, sociālo lietu un līdztiesīgu iespēju ģenerāldirektorāts

Sociālais dialogs, sociālās tiesības, darba apstākļi, pielāgošanās izmaiņām

Finansiālā līdzdalība: līdzeklis labākam sociālam dialogam un labākai korporatīvai pārvaldībai

*(FINANCIAL PARTICIPATION: A TOOL FOR BETTER SOCIAL DIALOGUE AND
BETTER CORPORATE GOVERNANCE)*

Eiropas Komisijas finansēts projekts

Noslēguma ziņojums

Konkurss:	Pārstrukturizācija, labklājība darbā un finanšu līdzdalība
Atsauce:	VP/2009/010
Budžeta postenis:	04.04 01 03

Pieteikums Nr.: VP/2009/010/0151



International Association for Financial Participation, AIPF/IAFP
Starptautiskā finansiālās līdzdalības asociācija

**Finansiālā līdzdalība:
līdzeklis labākam sociālam dialogam
un labākai korporatīvai pārvaldībai**

Projekta noslēguma ziņojums

Ziņojuma tulkojumu sagatavojusi SIA EPC
Tulkojusi Ak. Raita Karnīte
Rīga, 2012

Saturs

1. Kopsavilkums.....	5
1.1. Ievads	5
1.2. Jaunais projekts, 2009 - 2010.....	6
1.3. Metodoloģija	6
1.4. Darbavietas filozofijas	6
1.5. Saziņa un atklātība	7
1.5.1. Likumdošanas konteksts	7
1.5.2. Saziņa un atklātība – projekta rezultāti	10
1.6. Finansiālā līdzdalība un pensiju nodrošinājums	11
1.6.1. Eiropas Komisijas <i>Zaļā grāmata</i>	13
1.6.2. Galvenie jautājumi, kas radušies projektā.....	14
1.7. Finansiālā līdzdalība un mazie un vidējie uzņēmumi (MVU)	14
1.7.1. Finansiālās līdzdalības loģiskais pamats MVU	15
1.7.2. Finansiālās līdzdalības šķēršļi MVU.....	16
1.7.3. Ekonomiskās politikas stimuli	16
1.7.4. Finansiālās līdzdalības konteksts	17
1.8. Finansiālā līdzdalība un korporatīvā pārveide	19
1.9. Noslēgums.....	21
2. Neatkarīga projekta novērtējuma ziņojums (izvilkumi)	23
3. Saziņa un atklātība	27
3.1. Pamatziņojums	27
3.1.1. Ievads	27
3.1.2. Jaunais projekts	28
3.1.3. Saziņa un atklātība	28
3.1.4. Likumdošanas konteksts	29
3.1.5. Jautājumi semināram.....	31
3.2. Semināra ziņojums.....	32
3.2.1. Semināra uzrunas	32
3.2.2. Prof. Endrju Pendeltona ziņojums	33
3.2.3. Latvijas sociālo partneru ziņojumi	33
3.2.4. Latvijas pētnieku ziņojumi.....	34
3.2.5. Atbildes uz diskusiju ziņojuma jautājumiem	35
4. Finanšu līdzdalības loma pensiju nodrošinājumā	37
4.1. Pamatziņojums	37
4.1.5. Finanšu līdzdalība un pensijas – Eiropas Savienības līmeņa diskusija.....	37
4.1.6. Īrijas pensiju programmas	40
4.1.7. ASV 401(k).....	40
4.1.8. Semināra jautājumi	42
4.2. Semināra ziņojums.....	42
4.2.1. Sākuma uzrunas	43
4.2.2. Priekšlikumi par Īrijas pensiju sistēmas reformu	43
4.2.3. Pensiju problēmas Eiropas Savienības dalībvalstīs	45
4.2.4. Globālais pārskats	49
4.2.5. Galvenie seminārā gūtie secinājumi	49
5. Finansiālā līdzdalība mazos un vidējos uzņēmumos	50
5.1. Pamatziņojums.....	50
5.1.3. Finansiālā līdzdalība MVU	50
5.1.4. Finansiālās līdzdalības loģiskais pamats MVU	50
5.1.5. Politikas stimuli.....	51



5.1.6. Finansiālās līdzdalības šķēršļi MVU.....	52
5.1.7. Finansiālās līdzdalības konteksts	52
5.1.8. Semināra jautājumi	54
5.2. Semināra ziņojums	54
5.2.1. Semināra uzrunas	54
5.2.2. Endrju Pendletona ziņojums	55
5.2.3. Sociālo partneru uzskats.....	56
5.2.4. Finansiālā līdzdalība un MVU Beļģijā.....	58
5.2.5. Finansiālā līdzdalība un MVU Nīderlandē	58
5.2.6. Finansiālā līdzdalība un MVU Polijā.....	59
5.2.7. Finansiālā līdzdalība un MVU Rumānijā.....	59
5.2.8. Finansiālā līdzdalība un MVU Vācijā.....	60
5.2.9. Finansiālā līdzdalība un MVU Eiropas Savienībā	61
5.2.10. Noslēgums.....	62
6. Finansiālās līdzdalības loma korporatīvajā pārveidē	62
6.1. Pamatziņojums	62
6.1.3. Korporatīvā pārveide.....	62
6.1.4. Pārveides paņēmieni	63
6.1.5. Finansiālā līdzdalība un pārveide.....	65
6.1.6. Semināra jautājumi	68
6.2. Semināra ziņojums	68
6.2.1. Ievaduzrunas	68
6.2.2. Endrju Pendletona uzruna	68
6.2.3. Andrea Broughtonas ziņojums.....	69
6.2.4. Finansiālā līdzdalība un korporatīvā pārveide Eiropā.....	70
6.2.5. Apaļais galds	70
6.2.6. Finansiālās līdzdalības un pārveides labās prakses gadījumi.....	72
6.2.7. Apaļais galds: Nostiprināšanas un sociālais dialogs	75
6.2.8. Noslēguma komentāri	76
7. Noslēguma semināra materiāli.....	77
7.1. Ievads	77
7.2. Sākuma uzrunas	78
7.3. Finansiālā līdzdalība un MVU	78
7.4. Finansiālā līdzdalība un korporatīvā pārveide	79
7.5. Finansiālā līdzdalība un pensijas.....	80
7.6. Saziņa un atklātība finansiālās līdzdalības programmās.....	81
7.7. Eiropas Parlamenta (EP) viedoklis	82
7.8. PEPPER IV ziņojums.....	83
7.9. Finansiālās līdzdalības nākotne.....	83
7.10. Apaļais galds	84
7.11. Noslēguma piezīmes	85



1. Kopsavilkums

Sagatavojusi projekta vadības komiteja, AIPF/IAFP, 2011. gada martā.

1.1. Ievads

Finansiālā līdzdalība tādā veidā, ka darbinieki iegūst uzņēmuma kapitāldaļu īpašumtiesības vai nu individuāli vai, izmantojot darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas (*ESOP, Employee Share Ownership Plans*), Eiropas Savienībā (ES) jau vairākus gadus ir darbinieku līdzdalības raksturīga iezīme. Dažās valstīs finansiālo līdzdalību atbalsta ar nodokļu atlaidēm un citiem likumdošanas līdzekļiem, tomēr dalībvalstīs ir atrodama liela pieeju dažādība. Izmaksas, administratīvie un citi sarežģījumi dalībvalstīs ir traucējuši finanšu līdzdalības modeļu ieviešanu visā ES, it sevišķi transnacionālos uzņēmumos.

Tāpēc finanšu līdzdalība ir Eiropas Komisijas (EK) uzmanības lokā kopš divu PEPPER ziņojumu publicēšanas 1992. un 1996. gadā¹. Cenšoties pārvērst jautājuma risinājumu uz priekšu, 2002. gadā Eiropas Komisija publicēja *Paziņojumu par darbinieku finansiālās līdzdalības veicināšanas ietvaru (Commission's Communication)*², kurā bija noteikti finansiālās līdzdalības modeļu pamatprincipi. Eiropas Ekonomiskās un sociālās komitejas (*European Economic and Social Committee*) un Eiropas Parlamenta (*European Parliament*) rezolūcijā izteiktie viedokļi arī pasvītvoja finansiālās līdzdalības nozīmi, it sevišķi mazos un vidējos uzņēmumos.

Pēc šī paziņojuma Eiropas Komisija nodibināja Augsta līmeņa darba grupu, kuru vadīja Žans Babtiste de Fukolds (*Jean-Baptiste de Foucauld*) (Francijas Ekonomikas ministrija), kas 2004. gadā publicēja savu ziņojumu. Ziņojumā bija norādīta virkne pārnacionālo šķēršļu, kas kavē finansiālās līdzdalības programmu ieviešanu uzņēmumos, kuru struktūrvienības darbojas visā Eiropas Savienībā.

Viens no svarīgākajiem Augsta līmeņa ekspertu grupas ieteikumiem bija - izstrādāt finansiālās līdzdalības Paraugprogrammu (*Model Plan for Financial Participation*). Šī programma varētu:

*... palīdzēt likvidēt šķēršļus un arī sekmētu pārrobežu finansiālo līdzdalību. Tā varētu noteikt galveno finansiālās līdzdalības veidu pamatiezīmes. Tai jābūt pieejamai jebkuram uzņēmumam, pat ja tas pašlaik darbojas tikai vienā dalībvalstī, lai pasargātu uzņēmumus, kam jāpielāgo esošās programmas, ja tie vēlas paplašināt darbību ES.*³

Saņēmusi Eiropas Komisijas finansiālu palīdzību, Starptautiskā Finansiālās līdzdalības asociācija (*International Association for Financial Participation AIFP/IAFP*) uzņēmās sagatavot Paraugprogrammu Eiropas uzņēmumiem, kuri vēlas ieviest finansiālās līdzdalības programmas savu darbinieku labā. Paraugprogrammu publicēja konferencē Briselē 2005. gada septembrī.⁴

¹ European Commission Proposal for a Council Recommendation concerning the Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results (including equity participation) in Member States COM(91)259, Brussels, 1991; un Report from the Commission: PEPPER II: the Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results (including equity participation) in Member States COM(96)697, Brussels, 1996.

² European Commission Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on a Framework for the Promotion of Employee Financial Participation COM(2002)364, Brussels

³ European Commission Report of the High Level Group of Independent Experts on cross-border obstacles to financial participation of employees for companies having a trans-national dimension Brussels, 2004: Recommendation 4.3.2.4

⁴ Common elements of an adaptable model plan for financial participation in the European Union, skat.

<http://www.iafp.eu.com/aboutusa.html>



1.2. Jaunais projekts, 2009 - 2010

AIPF/IAFP ir saņēmusi finansējumu no Eiropas Komisijas, lai 2009. un 2010. gadā veiktu pētījumu par dažiem finansiālās līdzdalības aspektiem. Jaunajā projektā apskatīti svarīgākie finansiālās līdzdalības jautājumi - daži no tiem ir tādi, kurus Eiropas Komisija ir atzinusi par nozīmīgiem, lai arī turpmāk veicinātu finansiālo līdzdalību visā ES, citi radušies no AIPF/IAFP pieredzes un no Paraugprogrammas.

Projektā pētīti šādi jautājumi:

- finansiālās līdzdalības programmu atklātība un informācija un konsultācijas, kas jāsaņem darbiniekiem, kuri iekļauti finansiālās līdzdalības programmās;
- finansiālās līdzdalības loma korporatīvā pārveidē;
- nozīmīgākās demogrāfiskās problēmas darba tirgū un finansiālās līdzdalības iespējamā loma pensiju nodrošināšanā un pensionēto darbinieku dzīves standarta saglabāšanā;
- finansiālās līdzdalības veicināšana MVU.

Pētījumā arī izvērtēts progress, kas sasniegts kopš 2005. gada, novēršot Augsta līmeņa ekspertu grupas atklātos šķēršļus, un sagatavoti priekšlikumi Eiropas Komisijai turpmākai finansiālās līdzdalības izplatībai uzņēmumos, kas darbojas ES.

1.3. Metodoloģija

Projekts ietvēra četrus darba seminārus un noslēguma konferenci. Katrs darba seminārs bija veltīts vienam no pētītajiem jautājumiem. Katram semināram tika sagatavots pamatziņojums, kurā bija izklāstītas galvenās konkrētā pētītā jautājuma problēmas un formulēti jautājumi, uz kuriem seminārā jāatrod atbildes. Pamatziņojums tika izplatīts pirms semināra. Pēc semināra ziņojumiem un apspriedes par izvirzītajiem jautājumiem, par katru semināru tika sagatavots noslēguma ziņojums.

Četru semināru noslēguma ziņojumi veidoja pamatu semināra noslēguma konferencei, kurā tika apkopoti semināru atklājumi un meklētas iespējas turpmākai finansiālās līdzdalības veicināšanai ES dalībvalstīs.

Kopumā šajos piecos pasākumos piedalījās 195 dalībnieki no 18 ES dalībvalstīm, ASV un Krievijas Federācijas. Visos pasākumos bija nodrošināta tulkošana atbilstošajā valodā.

1.4. Darbavietas filozofijas⁵

Atkarībā no pastāvošās korporatīvo īpašumtiesību formas un finansiālās līdzdalības formas, tās var ietekmēt darbinieku un uzņēmumu vadības attieksmi un uzvedību pret darba attiecībām. Attieksmi var iespaidot arī nacionālas atšķirības, un pat vienādu politikas mērķu īstenošana dažādā nacionālajā kontekstā var izpausties dažādi. Piemēram, Apvienotajā Karalistē un Francijā politikas līmenī pieeja jautājumā par finanšu līdzdalības formām var būt līdzīga, bet valstīs var īstenot dažādas ieviešanas stratēģijas, lai sasniegtu vienu un to pašu mērķi.

Dažāda darbavietas filozofija, piemēram, uzskatot:

- darbiniekus kā ārpusē esošus,
- darbiniekus kā iekšpusē esošus, vai
- darbiniekus kā līdzīgus,

kopā ar nozīmīgo lomu, kāda nodarbinātības attiecībās ir uzticībai, godīgumam un atklātībai, ir noteiktas kā pašas svarīgākās, paplašinot finansiālās līdzdalības izplatību.

⁵ Pamatojas uz Prof. Erika Poutsma (Institute for Management Research, Radboud University, Nijmegen, Nīderlande) ziņojuma Leidenas seminārā.



Dažādu filozofiju ietekme uz dažādām finansiālās līdzdalības formām atšķiras. Svarīgākie jautājumi ir:

- i) kas notiek, ja darbavietas filozofija mainās?
- ii) kā var gan nodarbinātos, gan darba devējos attīstīt filozofiju par sadarbību darbavietā (*co-operative workplace philosophy*)?

Šo filozofiju kontekstā, darba devēju, vadītāju un strādājošo izglītošana ir galvenā, lai būtu iespējama sadarbība darbavietā (*workplace partnership*), ieskaitot strādājošo iesaistīšanu finansiālā līdzdalībā. Finanšu zināšanu un ekonomisko zināšanu loma ir nozīmīga, tāpēc visā ES ir nepieciešams vairāk mācību programmu trešā līmeņa izglītības iestādēs par finansiālo līdzdalību. Dažās Apvienotās Karalistes universitātēs ir sperti soļi, lai risinātu šo izglītības pārrāvuma problēmu, turpretī Vācijas universitātes ir pārtraukušas mācīt jomās, kas ir vitāli svarīgas, lai finansiālā līdzdalība varētu sekmīgi attīstīties.

1.5. Saziņa un atklātība

Eiropas Komisija uzskata, ka pamatprincipi, kas uzrādīti PEPPER ziņojumos (1992. gadā un 1996. gadā) un Padomes norādījumos (*Council Recommendation*) (1992. gadā) esošajā vidē joprojām ir spēkā un tiem joprojām jākalpo par vadlīnijām dalībvalstīs, veidojot to politiku un/vai likumdošanu. Šie pamatprincipi atkārtoti Komisijas paziņojumā (2002), no tiem divi ir saistīti ar saziņu un atklātību.

- *programmām jābūt atklātām, ar skaidriem un pārskatāmiem nosacījumiem;*
- *atklātības interesēs, darbiniekiem ir jāzina risks, ko var radīt lēmums par investīcijām, un, atbilstoši tam, iespējamām ienākumu svārstībām programmās.*

Augstā līmeņa ekspertu grupa, apskatot saziņas un atklātības aspektus, izvērtēja problēmas Darba likuma skatījumā, piemēram, par darbinieka datu aizsardzību, informācijas pieejamību darbinieka nacionālajā (valsts) valodā un dažās dalībvalstīs pastāvošo prasību par darba padomju, arodbiedrību un citu darbinieku pārstāvniecības organizāciju informēšanu un konsultēšanos ar tām.

Visas šīs publikācijas un ziņojumi uzsver nepieciešamību nodrošināt visaugstāko saziņas līmeni ar darbiniekiem un viņu pārstāvjiem, izveidojot un īstenojot finansiālās līdzdalības programmas. Saziņas stratēģijām ir jābūt katrā programmas izveidošanas un darbināšanas solī:

- piedāvājot programmas ieviešanu;
- aicinot darbiniekus piedalīties programmā;
- kad programma ir uzsākta un darbojas;
- kad darbiniekiem ir jāpieņem izšķiroši lēmumi (piemēram, vai īstenot iepriekš piešķirtās akciju pirkšanas iespējas⁶).

Pakāpe, kādā informācija par finansiālās līdzdalības programmām un tās izveidojušā uzņēmuma darbību un perspektīvām ir pieejama, un šīs informācijas kvalitāte dalībvalstīs atšķiras. Tomēr, tikpat kā nav pabeigtu pētījumu par šāda veida informācijas atklāšanas veidiem un pakāpi, kādā uzņēmumu prakses dalībvalstīs atšķiras.

1.5.1. Likumdošanas konteksts

Informācijas atklāšanu kapitāldaļās īstenotas finansiālās līdzdalības dalībniekiem regulē likumi un normatīvie akti, kas attiecas uz 1) kapitāla tirgu, un 2) nodarbinātību, sociālo dialogu un darba attiecībām. To iespaido arī katrā dalībvalstī pastāvošās darba attiecību parašas un prakse.

⁶ Latvijā mēdz lietot terminu “akciju opcijas” (AO), taču šajā tulkojumā stingri ievērots LZA Terminoloģijas komisijas apstiprināto terminu lietojums.



Visvairāk informācijas atklātību šajā jomā ietekmē kapitāla tirgus regulējumi, jo kapitāldaļās īstenotas finansiālās līdzdalības programmās darbinieki tiek uztverti kā ieguldītāji.

i) Kapitāla tirgi

Darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas regulē vairākas ES direktīvas, kas attiecas uz atklātību un informācijas nodrošināšanu. Tās ir atvasinātas no Finanšu pakalpojumu darbības programmas (*Financial Services Action Plan*), kas izveidota, lai radītu vienotu Eiropas kapitāla tirgu. Spēkā esošās direktīvas ir iestrādātas nacionālajā likumdošanā dažādos veidos, atspoguļojot subsidiaritātes principu.

Lai saprastu šo direktīvu iespējamo ietekmi uz darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas dalībnieku informēšanu un informācijas atklātību, darbiniekus jāuztver kā mazākuma ieguldītājus (izņemot gadījumus, kad darbinieki iegūst vairākumu akciju un kontroli uzņēmumā). Ir svarīgi, ka kā mazākuma ieguldītāji, darbinieki ir aizsargāti pret vairākuma īpašnieku vai to personu, kuru kontrolē ir uzņēmums, darbību, kas neatbilst visu kapitāldaļu īpašnieku interesēm. Tas ir sevišķi svarīgi gadījumos, kad darbiniekiem pieprasa parakstīties uz kapitāldaļām. Pēdējā laikā Eiropā ir uzsākta rīcība mazākuma ieguldītāju aizsardzībai.

Vēsturiski mazākuma ieguldītāju aizsardzības standarti ES dalībvalstīs stipri atšķiras, taču atšķirības ir ievērojami samazinājušās pēdējā laikā pēc atsevišķu direktīvu ieviešanas un to iestrādāšanas nacionālajā likumdošanā. Par paraugu šīm direktīvām ir kalpojusi Lielbritānija, kur atklātība un mazākuma ieguldītāju aizsardzība ir salīdzinoši augsta (vismaz uzņēmumos, kas darbojas biržā) un kur darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas plaši lieto jau ilgāku laika periodu.

a) Atklātības direktīva⁷

Atklātības direktīvas galvenie elementi, vērtējot, kā tā ietekmē informācijas nodrošināšanu darbiniekiem, ir šādi:

- uzņēmumiem ir jāgatavo gada un pusgada ziņojumi, kas papildināti ar “vadības iekšējo ziņojumu” par pirmo un trešo ceturksni;
- gada un pusgada ziņojumos ir jāiekļauj paziņojums par galvenajiem riskiem un nenoteiktību, kas var ietekmēt uzņēmuma darbību tuvākajos sešos mēnešos;
- uzņēmumiem ir jāatklāj noteikta informācija pan-Eiropas režīmā, un šai informācijai ir jāpaskaidro, vai uzņēmumam ir vai nav ieguldītāji citās ES dalībvalstīs;
- ieguldītājiem ir jāpaziņo uzņēmumam, ja tie palielina (vai samazina) balstiesīgās daļas: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 50 un 75% (dažas valstis, piemēram Lielbritānija, jau pārsniedz šo detalizācijas līmeni).

Direktīva attiecas uz uzņēmumiem, kas kotēti katras dalībvalsts galvenajā biržā.

Saprotams, var rasties jautājums, kā šie formālie regulējumi uzlabo informāciju, kas tiek piegādāta tieši darbiniekiem? Kādā veidā to dara pieejamu darbiniekiem?

b) Prospekta direktīva⁸

Šī direktīva prasa, lai jebkurš publisks vērtspapīru piedāvājums vai tā pieņemšana regulētā tirgū ES ietvaros būtu noformēts un publicēts rezidences valsts regulatora apstiprinātas formas prospektā. Ja šādu prospektu ir apstiprinājusi rezidences valsts regulējošā institūcija, tas ir derīgs visā ES.

Prospekta direktīva prasa, lai uzņēmumi, kas piedāvā kapitāldaļas saviem darbiniekiem (vai bijušiem darbiniekiem) Eiropas ekonomiskajā telpā (EEA), nodrošina kapitāldaļu prospektu, ja vien nav noteikti kādi izņēmumi. Ir divi izņēmumi, kas ietekmē darbinieku kapitāldaļu programmas – vispārīgs izņēmums un speciāls kapitāldaļu programmas izņēmums:

⁷ Directive 2004/109/EC

⁸ Directive 2003/71/EC nomainīta ar Direktīvu 2010/73/EU



- ir vispārīgs izņēmums piedāvājumam, kas izteikts mazāk kā 150 darbiniekiem vienā ES dalībvalstī, kas nepārsniedz EUR 5 miljonus 12 mēnešu periodā, un brīvo kapitāldaļu un netirgojamo vērtspapīru piedāvājumam, kā piemēram, ierobežotam akciju piedāvājumam un akciju pirkšanas iespēju piedāvājumam,
- ir daļējs izņēmums darbinieku kapitāldaļu programmām, ko piedāvā ES regulētajā vērtspapīru tirgū kotēti uzņēmumi, ja tie nodrošina dalībniekiem *Informācijas memorandu*.

Sakarā ar 2003. gada Direktīvu problēmu jautājums ir kapitāldaļu programmu darbināšana Eiropas ietvaros uzņēmumos, kas ir kotēti biržās valstīs ārpus Eiropas ekonomiskās zonas, piemēram, ASV. Atbilstoši pašreizējām normām, šādām programmām nebūtu pielietojams izņēmums prospekta gatavošanā un publicēšanā. 2010. gada Direktīvas mērķis ir paplašināt izņēmuma tiesības gadījumā, ja uzņēmums ir kotēts biržā valstī, kur regulētais tirgus ir “ekvivalents” ES tirgum.

Prospekta direktīvas un sekojošo grozījumu pārņemšana nacionālajā likumdošanā var ietekmēt formālās prasības un uzņēmumu praksi atbilstošās informācijas atklāšanā konkrētajā programmas jautājumā. Kādā formā prasītā informācijas atklāšana ir pieejama darbiniekiem? Vai uzņēmumu piekoptā prakse ir plašāka (labāka) kā Direktīvā definētās prasības? Kādā pakāpē vajadzīgā informācija ir pieejama darbiniekiem citos svarīgos kapitāldaļu programmas jautājumos, piemēram, brīdī, kad piešķir kapitāldaļu pirkšanas iespējas?

ii) Nodarbinātība, sociālais dialogs un darba attiecības

ES sociālā likumdošana neietver speciālus darbinieku finansiālās līdzdalības regulējumus. Tomēr dažas direktīvas, kas nosaka darbinieku tiesības, piemēram, aizsargā darbinieku tiesības uzņēmumu pārveidošanas gadījumos⁹, ”pārstrādātā” Eiropas darba padomju (EWC) direktīva¹⁰, Eiropas uzņēmumu (SE) direktīva¹¹, Informēšanas un konsultāciju ietvardirektīva (ICD)¹² bez izņēmuma nosaka apstākļus, kuros darbiniekiem vai to pārstāvjiem ir tiesības saņemt informāciju un konsultēties.

Kaut gan, ir iespējams, ka pārstāvniecības procesā un pārstāvniecības organizācijas, kas nodibinātas atbilstoši ICD, piemēram, meklē informāciju, kas piekrīt finansiālai līdzdalībai. Šīs direktīvas terminoloģijā “informācija” ir definēta kā:

*... ziņu nodošana strādājošo pārstāvim, ko veic darba devējs, lai tiem būtu iespējams iepazīties ar interesējošo jautājumu un to izpētīt*¹³

un “konsultācija” nozīmē:

*viedokļu apmaiņa un dialoga iedibināšana starp strādājošo pārstāvi un darba devēju.*¹⁴

Direktīva nosaka, ka viena no trim jomām, kurās darba devējam ir obligāti jānodrošina informācija un jākonsultējas ar darbiniekiem, ir “ekonomiskā, finanšu un stratēģiskā attīstība”. “Pārstrādātā” EWC direktīva nosaka, ka “ekonomiskā un finanšu situācija” uzņēmumā ir viens no jautājumiem, kuros ir jānodrošina informācija un konsultācijas – to nosaka 1. pielikums, kurš regulē “atkāpes” nosacījumus gadījumam, ja nav panākta vienošanās par Eiropas darba padomes izveidošanu.

Pakāpe, kādā nodarbinātības un darba attiecību regulējumi tieši vai netieši ietekmē informācijas atklāšanu finansiālās līdzdalības programmās, ES dalībvalstīs nozīmīgi atšķiras. Attīstīta darba padomju sistēma var ietvert finansiālo līdzdalību savā apspriežamo jautājumu lokā, un tas noteikti iespaidos informācijas atklāšanu un atklātību. Dažās valstīs finanšu līdzdalības likumdošana var

⁹ 2001/23/EC, kas aizstāj Direktīvas 77/187/EC un 98/50/EC

¹⁰ 2009/38/EC

¹¹ 2001/86/EC

¹² 2002/14/EC

¹³ ibid Article 2 (f)

¹⁴ ibid Article 2 (g)



pieprasīt ļoti plašas informācijas atklāšanu un konsultācijas: piemēram, Beļģijā, finansiālās līdzdalības likumdošana pieprasa, lai finansiālās līdzdalības programmas būtu pakļautas kolektīvajam līgumam.

1.5.2. Saziņa un atklātība – projekta rezultāti

Projekta rezultātā šajā pētāmajā jautājumā izveidojās četras diskusiju tēmas – saziņa, informācija, apmācība un darbinieku iesaistīšana. Turpmāk sniegti galvenie atklājumi, kas uzskatāmi par projekta rezultātiem.

Saziņa

1. Saziņa var būt organizēta ar dažādas starpniecības palīdzību – drukātu materiālu, iepazīšanās sesijas (*drop-in session*), komandu informatīvus pasākumus (*team briefings*), telefona, teksta un elektroniskā formātā. Elektroniskais formāts ir videi draudzīgs un ekonomisks saziņas veids un ļauj izmantot sociālā tīkla vietnes un iekšējos elektroniskos tīklus. Faktiski, arvien vairāk programmās saziņa ir pieejama dalībniekiem tiešpieejā.
2. Ir svarīgi saprast darba spēka struktūru un izmantot dažādas saziņas metodes dažādām strādājošo grupām.
3. Saziņas veids ir atkarīgs no tā, kādā dzīves cikla stadijā ir programma. Programmu dalībniekiem ir jābūt labi informētiem tik bieži, cik vien iespējams un ir jānodrošina, ka tie ir pietiekoši informēti, pieņemot lēmumus.
4. Jautājumā – kam ir jānodod informāciju, atkarībā no stadijas, kurā programma atrodas, sanāksmes dalībnieki piekrita, ka arodbiedrībām ir liela loma finansiālās līdzdalības programmu izskaidrošanā, it sevišķi sākuma stadijā (kaut gan Francijā arodbiedrības šādu lomu nespētu pildīt un Apvienotajā Karalistē tas notiktu ļoti reti), un vadībai ir galvenā loma informācijas izplatīšanā programmas ieviešanas un darbības stadijās. Tomēr, ir ļoti svarīgi, ka, neatkarīgi no tā, kurš nodod informāciju, darbiniekiem, tas bauda topošo programmu dalībnieku uzticību programmas ieviešanas stadijā un programmas dalībnieku uzticību programmas dzīves cikla laikā.
5. Apvienotajā Karalistē ir iedibināta gada balva par labāko saziņas praksi, un uzvarējušās programmas ir aicinātas piedalīties speciālā pasākumā, ko organizē *ifsProshare*. Šī pasākuma gaitā uzvarētāji stāsta citiem par savu pieredzi. Tas ļauj izplatīt labāko saziņas un informācijas izplatīšanas praksi.

Informācija

1. Informāciju, kuru jānodod finansiālās līdzdalības programmas dalībniekiem, seminārā analizēja divās stadijās – a) izveidojot programmas, un b) kad tā darbojas. Ir būtiski svarīgi nodrošināt informāciju par riskiem un labumiem. Informācijai ir jābūt ticamai un tai nav jābūt pārāk detalizētai un sarežģītai, kas to padarītu grūti saprotamu, tomēr tai jābūt tik detalizētai, lai ļautu saprast svarīgākos jautājumus.
2. Visus svarīgākos finanšu rādītājus ir jāpaziņo programmu dalībniekiem, un ir jābūt skaidriem noteikumiem, to skaitā regulējošiem, kas notiek, kad darbinieks pārtrauc darbu uzņēmumā un dalību programmā. Dalībniekiem ir jāsaprot, kādi finanšu riski un labumi rodas no iesaistīšanās programmā, tāpēc ir svarīgi, ka dalībnieki ir saņēmuši pietiekošu informāciju, lai pieņemtu lēmumu pat investīciju.
3. Pašā sākumā jābūt skaidram, vai dalība programmā ir brīvprātīga vai obligāta, paturot prātā, ka Pamatprincipos ieteikta brīvprātīga piedalīšanās.
4. Jebkurš atalgojums, kas izriet no piedalīšanās finansiālajā līdzdalībā, nav uzskatāms par algas vai darba samaksas daļu.



5. MNK (multinacionālās kompānijas) informāciju ir jāsniedz par visas grupas darbību, bet jābūt pieejamai arī informācijai par vietējās grupas darbību.
6. Jautājumā par likumdošanas lomu nepieciešamās informācijas izplatīšanā uzskati atšķirās. Viena pieeja bija, ka likumdošanai vai formālām vadlīnijām jānodrošina, ka informācija ir izsmeļoša, tomēr pat tad, ja likumdošana, kas nodrošina nepieciešamās informācijas sniegšanu, ir izveidota, tas neko nedod, ja uzņēmuma vadība traucē informācijas iegūšanu vai ir noslēpumaina.
7. Plašākas informēšanas tiesības dod vairākas ES Direktīvas un informācijas nodrošināšanu prasa citi regulējumi, piemēram, jautājumā par vērtspapīriem un prospekta prasība, kuri var noderēt informācijas atklāšanai par finansiālās līdzdalības programmām.
8. Ir jāuzsver būtiska atšķirība starp informāciju un padomu. Apvienotajā Karalistē daži uzņēmumi nodrošina padomu programmas galvenajos jautājumos, bet lielākā daļa to nevēlas darīt atbildības riska dēļ.

Apmācība

1. Programmu sākuma stadijā dalībnieku apmācība ir ļoti svarīga, bet, kad programma jau ir ieviesta, finansiālā pratība (*financial literacy*) ir jānodrošina ārējiem ekspertiem, kuriem uzņēmums maksā.
2. Francijā ir tiesības apmācīt fondu uzraugus.
3. Apmācības nodrošināšanā liela loma varētu būt arodbiedrībām, sevišķi programmu projektēšanas un ieviešanas pakāpēs.

Darbinieku iesaistīšana

1. Semināra dalībnieki apsprieda finansiālās līdzdalības sasaisti ar citām darbinieku iesaistīšanas sistēmām uzņēmumos. Dažos uzņēmumos Eiropas darba padomēm ir nozīmīga loma, ieviešot finansiālās līdzdalības programmas.
2. Francijā Uzņēmumu padome (*comite d'enterprise*) piedalās programmu ieviešanā, izņemot akciju pirkšanas iespēju modeli. Pārējās programmas ir jāaskaņo ar uzņēmumu padomi.
3. Lai novērstu konfliktu starp kapitāldaļu turētājiem, darbiniekiem un vadību, starp visām ieinteresētajām grupām ir jābūt skaidrai saziņai, un to jāuzrauga cilvēkiem, kuriem visas grupas uzticas. Šādas kārtības izveidošana prasa laiku, taču, ja ir panākta iespējamai pilnīga dalībnieku iesaiste, programmas ieviešana prasa mazāku laiku.

1.6. Finansiālā līdzdalība un pensiju nodrošinājums

Eiropas Komisija (Nodarbinātības, sociālo lietu un līdztiesīgu iespēju ģenerāldirektorāts) un Eiropas Parlamenta Ekonomikas un sociālo lietu komisija ir noteikušas par prioritāti atrast ilgtermiņa un ilgtspējīgus risinājumus pensiju līmeņa paaugstināšanai dalībvalstīs, jo tām visām ir viena problēma – sabiedrības novecošanās. Šajā projektā pētīts, kā finanšu līdzdalība varētu dot ieguldījumu šādu ilgtspējīgu risinājumu meklējumos.

Eiropas Komisijas 2002. gada Ziņojumā speciāli nav uzsvērtā saistība starp finansiālo līdzdalību un pensiju nodrošinājumu, tomēr uzsvērts, ka tā varētu dot ieguldījumu

*... sociālās politikas mērķu sasniegšanā paplašinot iesaisti labklājības radīšanā un uzlabot sociālo atšķirību izlīdzināšanu.*¹⁵

Augstā līmeņa grupas ziņojumā *Finansiālās līdzdalības pārrobežu šķēršļi* (2004) ir atsauce uz

¹⁵ op cit, 7. lpp



.... pieaugošo diskusiju ES par pensiju nodrošinājuma atbilstību nākotnē.

Tas pievērš ES valstu valdību uzmanību šādai pieejai pensiju nodrošinājuma veidošanā:

*Valdības var vēlēties veicināt personīgos uzkrājumus, ar kuru palīdzību labot visus iespējamus trūkumus pensiju nodrošinājumā, un arī sekmēt lielāku finansiālo līdzdalību. Nodokļu atlaides, lai veicinātu uzkrājumus un finansiālo līdzdalību tomēr nav iespējamā, ņemot vērā budžetu ierobežojumus.*¹⁶

Gan šajā, gan citos dokumentos ir izteiktas bažas par risku, ko darbiniekiem rada iesaistīšanās finansiālās līdzdalības programmās un par saprotamu informāciju un atklātību šādu programmu administrācijā, un tas sevišķi attiecas uz jebkuru saistību ar pensiju sistēmām.

EURESA, grupa, ko veido vienpadsmit Eiropas apdrošināšanas uzņēmumi, kas darbojas „sociālajā ekonomikā”,¹⁷ 2001. gadā ir publicējusi pensijas fondu pārvaldnieku *Uzvedības kodeksu (Code of Conduct)*, kuru ir apstiprinājusi Eiropas Arodbiedrību konfederācija (*European Trade Union Confederation*). Šis Kodekss ietver vairākas normas, piemēram:

- finansiālā līdzdalība papildina citas darbinieku iesaistes formas,
- finansiālai līdzdalībai jābūt aktīvam un ilgstošam procesam,
- finansiālās līdzdalības fondus jāpārtrauga koleģiāli darbiniekiem un uzņēmuma vadītājiem,
- finansiāla līdzdalība nodrošina papildus ieņēmumu un nav algu alternatīva,
- valstij ir nozīmīga loma sekmīgai finansiālās līdzdalības norisei.

Turpinot *Uzvedības kodeksa* stilā, un lai nodrošinātu labu pensiju fondu pārvaldības praksi, ar to saistītām finansiālās līdzdalības programmām jābūt integrētām kopējā stratēģijā lielākai darbinieku iesaistei darbavietās un jāklūst par tās daļu, piemēram, izveidojot kopēju vadību. Otrkārt, papildus tam, ka normālai darba samaksai jābūt nodalītai no papildus ienākuma, kas gūts vai varētu būt gūts no finansiālās līdzdalības programmām, darbinieku investīcijas pensiju fondā nedrīkst sajaukt ar šiem finansiālās līdzdalības aspektiem.

*Pensiju fondus ir jātur atsevišķi un tiem jābūt aizsargātiem pret jebkādam tirgus svārstībām, kas varētu ietekmēt to ilgtermiņa dzīvotspēju.*¹⁸

Šo uzskatu nostiprināja ar darbinieku kapitāldaļu programmām saistītu pensiju fondu sabrukums, kad pagājušās dekādes sākumā ASV notika augsta līmeņa korporatīvas neveiksmes.

Otra problēma saistībā ar pensiju nodrošinājumu ES ir vājas pensiju sistēmu pārņemšanas iespējas gan dalībvalstīs, kad darbinieks maina darba devēju, gan transnacionālā mērogā, ja darbinieks pārceļas darbā citā valstī. Tas ir pretrunā brīvai darbaspēka kustībai vienotā tirgus ietvaros un rada spriedzi starp darba mobilitātes un nodarbinātības drošības tiesībām. Ja mobilitāti veicinātu, nodrošinot finansiālo sistēmu pārņemšanu, piemēram, pensiju fondos un kapitāldaļu programmās, tas sekmētu vienotā tirgus tālāku nostiprināšanos.

Šo problēmu centās risināt, pieņemot Direktīvu 2004/38/EC par ES pilsoņu un viņu ģimeņu locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un dzīvot dalībvalstu teritorijās. Šī Direktīva atjauno plašu agrākas likumdošanas jomu par personu brīvu kustību. Direktīva 2003/41/EC par darba devēju pensiju nodrošināšanas institūciju darbību un uzraudzību (*IORP Direktīva*) stājās spēkā, lai koordinētu pensiju darbību dalībvalstīs. Tā nodrošina minimālu harmonizāciju, tādējādi dalībvalstīm atļaujot novirzes, ieviešot atsevišķas jomas. Kaut gan, ziņojumā par šīs Direktīvas ieviešanu, Eiropas Komisija atzīmē, ka:

¹⁶ op cit, 15. lpp., Section 2.3.5

¹⁷ *Towards a Sustainable Development* EURESA, June, 2009 (Paris)

¹⁸ *Financial Participation: Seeking a European consensus K P O* Kelly, in Transfer, *Employee Share Ownership and Profit Sharing*, ETUI (1/2002)



.... kaut arī pārrobežu pensiju līgumu skaits dažu pēdējo gadu laikā ir ievērojami pieaudzis, pārrobežu gadījumu skaits tomēr ir salīdzinoši neliels. Pēdējais CEIOPS pārskats 2008. gada jūnija beigās liecina, ka Eiropas Ekonomiskajā zonā (EEA) ir bijuši 70 pārrobežu darbību gadījumi, kurās 21 valsts ir bijusi mājas valsts statusā.¹⁹

Vērojama virzība uz atkarību no papildinošajām pensiju programmām, kā to atzīmēja Gardiancičs (Igor Guardiancich) un Natali (David Natali), runājot par profesionālajām pensijām:

*Papildus pensiju fondiem faktiski ir nozīmīga loma aizsardzībai vecumā. Mainīgā attiecība starp pirmo, otro un trešo pilāru ir saistīta ar Eiropas Savienības darbību pensiju politikas veidošanā, sevišķi pievēršoties papildus pensiju fondiem.*²⁰

Tomēr,

... ES-27 ir ļoti fragmentēts un heterogēns tirgus.²¹

Šīs atšķirības raksturo trīs atšķirīgas ES valstu grupas. Pirmā grupa ir “pirmā multi-pilāru sistēmas paaudze”, kas ietver Īriju, Dāniju, Nīderlandi, un Apvienoto Karalisti. Otro grupu var raksturot kā “otro multi-pilāru sistēmu paaudzi”, un tā ietver daudzas jaunās dalībvalstis, piemēram, Baltijas valstis, Poliju, un citas Centrālās un Austrumeiropas (CAE) valstis. Trešā valstu grupa ir “pārejas sociālās apdrošināšanas sistēmas”, un tā ietver ES dienvidu valstis, bet arī Beļģiju, Franciju, Itāliju un Slovēniju.²²

Diskusija par pensiju turpmāko virzību ir dienas kārtībā visās Eiropas valstīs un arī ES līmenī, bet finansiālā līdzdalība šajā diskusijā parasti netiek pieminēta.

1.6.1. Eiropas Komisijas Zaļā grāmata

Laikposmā starp semināru par finansiālās līdzdalības lomu pensiju politikā un projekta noslēguma konferenci, Eiropas Komisija publicēja *Zaļo grāmatu par pensiju nākotni Eiropas Savienībā*.²³ Šis diskusiju ziņojums, atzīstot, ka pensiju politika ir dalībvalstu atbildībā, izgaismoja Komisijas prezidenta Žozē Manuela Barrozu (*Jose Manuel Barroso*) darbības nozīmību, meklējot atbilstošu un ilgtspējīgu pensiju modeli. Apsvērumi par šādu modeli bija iekļauti viņa otrās Komisijas (2010. – 2014. gads) vadlīnijās, nosakot, ka:

Miljoni eiropiešu ir pilnībā atkarīgi no pensijām. Pašreizējā (finansu un ekonomiskā) krīze parādīja, cik nepieciešama ir Eiropas pieeja pensiju sistēmām.

Zaļā grāmata analizē esošo situāciju pensiju jomā un formulē vairākas politikas izmaiņas, kas ieviestas dalībvalstīs, lai aizsargātu pensijas un uztvertu izmaiņas darba tirgū. Tajā pasvītroti galvenie kopīgie izmaiņu virzieni, piemēram:

- rosināt ļaudis strādāt vairāk un ilgāk, paaugstinot pensionēšanās vecumu;
- virzīties no galvenokārt viena līmeņa (pilāra) uz vairāku līmeņu pensiju sistēmām, samazinot publiski finansētas pensijas;
- pasākumi, lai samazinātu atšķirības starp ienākumiem pensionēšanās brīdī un pensiju;

¹⁹ Report from the Commission on some key aspects concerning Directive 2003/41/EC on the activities and supervision of institutions for occupational retirement provision (IORP Directive) COM(2009)203 final, Brussels. The survey on which these statistics are based was carried out by the Committee of European Insurance and Occupational Pensions Supervisors (CEIOPS), November, 2008.

²⁰ Pirmais līmenis ir valsts pensija; otrais līmenis ir nevalstiskās pensiju programmas ar kolektīvu dalību, kas saistītas ar nodarbinātību; un trešais līmenis ir veidots uz brīvprātīgu pensiju uzkrājumu bāzes (Skat. *Public/Private mix in Pensions in Europe* D Natali, ETUI Working Paper 2009; 10, Brussels (2009) (footnote 1)

²¹ *The EU and Supplementary Pensions – Instruments for integration and the market for occupational pensions in Europe* I Guardiancich and D Natali, ETUI Working Paper 2009:11, Brussels (2009)

²² Natali, op cit.

²³ *Towards adequate, sustainable and safe European pension systems* European Commission, COM(2010)365 final



- centieni samazināt dzimumu atšķirības un iekļaut vairāk sievietes pensiju nodrošinājuma sistēmās;
- plašāks pensiju segums un vieglāka pieeja pensijām mazaizsargātiem indivīdiem un grupām, un lielāka finanšu palīdzība nabadzīgajiem pensionāriem.

Ziņojumā arī analizēts, kā pašreizējā ekonomiskā un finanšu krīze ir papildinājusi pensiju nodrošinājuma problēmas, piemēram, problēmas, kas vairākās valstīs radušās publiskajās finansēs un mēģinājumi regulēt finanšu tirgus, jo tās tiešā veidā ietekmē pensiju nodrošinājumu. Tajā pasvītroti vairāki reformu mērķi, kurus ir jāņem vērā jebkurā nākotnei veidotā politikā, piemēram, atrast pareizu proporciju starp darbā pavadītu laiku un pensijā pavadītu laiku. Tajā arī izcelts jautājums par pensiju pārnesamību ES dalībvalstīs un nepieciešamību iedibināt drošākas un pārskatāmākas pensijas, atbilstošas informācijas nodrošināšana, un nepieciešamība pēc labākiem datiem par pensijām ES līmenī.

Zaļā grāmatā nav norādes uz lomu, kāda nākotnes pensiju politikās varētu būt ierādīta finansiālai līdzdalībai, tomēr diskusijas seminārā un projekta noslēguma konferencē nodrošināja pamatu AIPF/IAFP priekšlikumiem, ko varēja iesniegt Komisijai tās konsultāciju ietvaros par jautājumiem, kas bija izvirzīti *Zaļajā grāmatā*.

1.6.2. Galvenie jautājumi, kas radušies projektā

1. Kapitāldaļas no kapitāldaļu programmām var pievienot pensijām (Apvienotā Karalistē) vai maksājumus no peļņdalības programmām var izmantot uzkrājumu programmās, un var ieguldīt darbinieku akcijās kā vienu no instrumentiem (Francijā).
2. Finansiālai līdzdalībai ir jāvirzās no noteiktu ieguvumu (*defined benefits*, DB) uz noteiktu iemaksu (*defined contributions*, DC) pensiju plāniem, it sevišķi darbinieku kapitāldaļu darījumu gadījumā.
3. Ja finansiālo līdzdalību izmanto kā darba samaksas aizstājēju, var samazināties iemaksas pensiju fondos.
4. Daudzās Eiropas valstīs, piemēram Francijā, Vācijā, Apvienotajā Karalistē finansiālās līdzdalības un uzkrājumu programmu saistība parasti ir veidota kā vidēja termiņa darījums, taču ir vērojama tendence, ka tiek veicināti ilgtermiņa darījumi uzkrājumiem un pensijām, izmantojot finansiālo līdzdalību.
5. Labi attīstīts atbalsts darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesībām papildina plašu fondēto darba devēju pensiju lietojumu, tas ir, fondētās pensijas vienlaicīgi izmanto un attīsta vērtspapīru tirgu, kas savukārt sekmē darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas. Šāda savstarpējā papildināšanās notiek nacionālā sistēmas līmenī, atšķirībā no specifiskiem nosacījumiem, kas saista darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas un pensijas.

1.7. Finansiālā līdzdalība un mazie un vidējie uzņēmumi (MVU)

Lielākajā daļā Eiropas valstu finansiālās līdzdalības programmas var atrast lielos uzņēmumos, un, atbilstoši, to mazāk izmanto MVU. Citiem vārdiem, jo mazāks ir uzņēmums, jo mazāka iespējamība, ka uzņēmumā darbosies finansiālās līdzdalības programma.²⁴

Sevišķi raksturīgi tas ir darbinieku kapitāldaļu programmās. Piemēram, Apvienotajā Karalistē darbinieku kapitāldaļu programmas ir apmēram 2% MVU, izņemot mikrouzņēmumus (ar mazāk kā

²⁴ Pendleton, A., Poutsma, E., Brewster, C. and van Ommeren, J. (2001) *Employee Share Ownership and Profit Sharing in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions



10 strādājošiem). Līdzīgi, *IAB Establishment Panel*²⁵ Vācijā arī konstatēja, ka 2% uzņēmumu ar 1-49 strādājošiem ir darbinieku kapitāldaļu programmas. Salīdzinājumam, darbinieku kapitāldaļu programmas ir 3% uzņēmumos ar 50 – 249 strādājošiem.²⁶

Kapitāldaļu īpašumtiesību programmu ieviešanai MVU ir vairāki šķēršļi: augstas programmu izveidošanas izmaksas, kapitāldaļu trūkums vai augstas administrēšanas izmaksas. Problēmas var atrast arī „pieprasījuma” pusē, piemēram, mazo uzņēmumu īpašniekiem vai vadītājiem var likties, ka darbinieku identifikācija var notikt, liekot lielāku uzsvāru uz “personīgiem kontaktiem” un tādejādi kapitāldaļu programmas nav nepieciešamas. Var arī būt bažas par to, ka ir jāpiedāvā darbiniekiem lielākas dalītas kontroles iespējas un vairāk informācijas, nekā īpašniekiem/vadītājiem šķiet nepieciešams.

Pretēji tam, peļņdalība liekas ir vairāk izplatīta MVU, tomēr arī tās biežums nav augsts lielākajā daļā valstu. Francija un Vācija ir izņēmumi. Piemēram, Francijā peļņdalība ir obligāta uzņēmumos ar vairāk kā 50 darbiniekiem, savukārt Vācijā ir sena peļņdalības tradīcija, kas ir saistīta ar aktīvu uzkrāšanu un “pasīvo līdzdalību”. *IAB Establishment Panel* parādīja, ka 2005. gadā 8% MVU ar 1-49 strādājošiem bija ieviestas peļņdalības programmas, un tādas bija ieviestas 23% no uzņēmumiem ar 50 – 249 strādājošiem.²⁷ Uzņēmumos, kuros darbojās darba padomes, peļņdalības programmas bija nodibinātas biežāk.²⁸

1.7.1. Finansiālās līdzdalības loģiskais pamats MVU

Finansiālajai līdzdalībai MVU nav noteikti jābūt, jo daudzas problēmas, ko parasti risina ar darbinieku finansiālās līdzdalības palīdzību, ir mazāk svarīgas, piemēram, darba disciplīna, informācijas slēpšana un nesadarbošanās. “Personīga” vai “tieša” darba uzdevumu kontrole, kas raksturīga daudziem maziem uzņēmumiem, var samazināt finansiālās līdzdalības vajadzību. Īpašnieka vadītā uzņēmumā personīgais un neformālais vadības raksturs arī var sekmēt informācijas apmaiņu starp īpašnieku/vadītāju un darbiniekiem.

Eiropas Komisijas Paziņojums (2002) identificēja vairākus specifiskus ieguvumus, ko MVU varētu dod finansiālā līdzdalība, papildus vispārīgiem ieguvumiem, ko gūst jebkurš uzņēmums.²⁹

Tie ietver:

- palīdzība sākuma finansējuma nodrošināšanā jauniem uzņēmumiem, radot riska kapitālu;
- attīstot MVU strādājošos “uzņēmējdarbības garu”;
- palīdzība ārkārtas finansējuma nodrošināšanā, pamatojoties uz radītu priekšstatu par augstu augsmes potenciālu;
- palīdzība vadošā personāla piesaistīšanā un noturēšanā uzņēmumā;
- palīdzība pēctecības problēmu risināšanā.

Algu elastības potenciāls, ko dod finansiālā līdzdalība, sevišķi peļņdalība, ir pieejams visiem uzņēmumiem, tomēr sevišķi noderīgs tas var būt MVU.

²⁵ IAB Establishment Panel ir ikgadējs pētījums, kas aptver 16,000 Vācijas uzņēmumus, kuros nodarbina vismaz vienu strādājošo, kurš maksā sociālās iemaksas. Pētījumu veic Nodarbinātības pētījumu institūts (*Institute for Employment Research (IAB)*). Tas sāks Rietumvācijā 1993. gadā, Austrumvācijā iekļauta 1996. gadā. Tas nodrošina ticamus nodarbinātības datus, piemēram, nodarbinātības attīstība, štatu struktūra, algas, apmācība, darba laiks un darba attiecības. Dati ir pieejami *Federal Employment Agency's Research Data Centre (IAB)*.

²⁶ Oliver Stettes, „Low incidence of financial participation schemes in companies” Eironline 2007

²⁷ Ibid

²⁸ „Employee financial participation in companies” Eironline 2008.

²⁹ European Commission (2002) op. cit.



1.7.2. Finansiālās līdzdalības šķēršļi MVU

Kā liecina finansiālās līdzdalības izplatība, darbinieku kapitāldaļu programmām ir lielāki šķēršļi nekā uz skaidru naudu balstītām peļņdalības programmām. "Neformāla" peļņdalība MVU ir pievilcīgāka kā formāls peļņdalības aprēķins. Peļņdalība kapitāldaļu pirkšanas iespējās arī ir pievilcīgāka finansiālās līdzdalības forma, vismaz strauji augošiem MVU, nekā kapitāldaļu īpašumtiesību programmas, jo tās nevar piešķirt, pirms uzņēmums nav pārdots vai kapitāldaļas izlaistas.

Specifiski šķēršļi finansiālās līdzdalības ieviešanai MVU ir:

- skaidras naudas un finanšu ierobežojumi, kas kavē izmaksu darbiniekiem augstākajās darba samaksas kategorijās. Šo argumentu kā vienu no vairākiem ir izvirzījis UNICE,³⁰
- mazo uzņēmumu īpašnieki/vadītāji var nevēlēties atklāt darbiniekiem vairāk informācijas, nekā tie izskata par nepieciešamu,
- neformālisma priekšrocība un *ad hoc* pasākumi uzņēmumu personāla politikā. Darba samaksas politika arī kļūst arvien vairāk *ad hoc*, individualizēta un atsaucīga pret īstermiņa darbaspēka vajadzību un produktu tirgus spiedienu mikrolīmenī,³¹
- nespēju segt finansiālās līdzdalības programmu izveidošanas un administratīvās izmaksas.

Papildus ir vēl vairāki šķēršļi kapitāldaļu programmu īstenošanai, tostarp:

- tikai nelielā daļā MVU ir publiskas kapitāldaļas, attiecīgi, ieviešot kapitāldaļu programmu, uzņēmumiem var nākties mainīt īpašumtiesību struktūru un pat uzņēmuma juridisko formu;
- lai ieviestu visaptverošas kapitāldaļu programmas, uzņēmumiem ir jānodrošina kapitāldaļu tirgu, lai nodrošinātu darbinieku kapitāldaļu likviditāti (darbinieki, pārdodot kapitāldaļas varētu atgūt ieguldījumu). Kapitāldaļu izlaišana nodrošina ceļu uz likviditāti, tomēr tikai neliela daļa MVU to vēlas darīt;
- atkarībā no kapitāldaļu programmu noteikumiem, uzņēmumu īpašnieki var zaudēt kontroli pār uzņēmumu, ja ieguldītāji ārpus uzņēmuma atpērk darbinieku kapitāldaļas, ja darbiniekiem ir atļauts tās pārdot brīvā tirgū,
- kapitāldaļu novērtēšana ir papildus izmaksas un slogs MVU,
- kapitāldaļu programmas mēdz būt birokrātiskas, jo ir nepieciešams ieviest programmas ar statutāriem parametriem, pārbaudīt atbilstību vērtspapīru likumdošanai, uzturēt reģistrus un ierakstus, formāli uzturēt saziņu ar darbiniekiem lai izpildītu finanšu pakalpojumu likumdošanas prasības, un šāda stingra birokrātija neder darba attiecībās MVU.

1.7.3. Ekonomiskās politikas stimuli

Ir vairāki ekonomiskās politikas stimuli, lai pārvarētu šos šķēršļus. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja, atbildot uz Eiropas Komisijas Paziņojumu (2002) īpaši atzīmēja MVU, iesakot ka tos nepieciešams pētīt pamatīgāk.³²

Ir nepieciešams izplatīt labākās prakses piemērus par piemērotākajām līdzdalības formām un šķēršļiem, kas rodas to ceļā (Sekcija 6.2.2). Ir atzīmēts, ka MVU problēma ir nodrošināt pienācīgu rezultātu pārskatāmību un peļņnieguves/finanšu prognozes. Tiek uzstāts, ka finansiālās līdzdalības

³⁰ UNICE (2001) *Financial Participation in the EU*. Brussels: UNICE (now BusinessEurope).

³¹ Gilman, M., Edwards, P., Ram, M., and Arrowsmith, J. (2002), „Pay determination in small firms in the UK: the case of the response to the National Minimum Wage“, *Industrial Relations Journal*, 33: 52-67

³² European Economic and Social Committee (2003) *Option on the Communication from the Commission....* Brussels: European Economic and Social Committee (2003/C95/09)



nodrošināšanu ir jāsaista ar lielāku informācijas atvērtību (6.2.3). Tiek arī uzstāts, ka finansiālās līdzdalības programmu attīstība var finanšu institūcijām liecināt par augsmes potenciālu, un tādejādi var sekmēt papildus finansējuma piesaisti (6.2.4). Atzīmēts arī, ka vairāku MVU finansiālās līdzdalības shēmu apvienošana varētu sekmēt šādu šķēršļu novēršanu (6.2.5).

Dažās Eiropas valstīs ir ieviesti stimuli, lai palielinātu finansiālās līdzdalības pievilcību mazos uzņēmumos. Apvienotajā Karalistē 2000. gadā tika ieviestas jaunas kapitāldaļu programmas, kas bija speciāli pielāgotas mazāku uzņēmumu vajadzībām. *Kapitāldaļu stimulēšanas programma* pieļauj, ka kapitāldaļām nav balsošanas tiesības, un ka atstājot uzņēmumu, tās var atsavināt. Tas, no vienas puses, mazina bažas, sevišķi raksturīgas mazo uzņēmumu īpašniekiem, par uzņēmuma kontroles zaudēšanu. *Uzņēmuma vadības stimulēšanas programma* bija paredzēta maziem uzņēmumiem un ietvēra “vieglā pieskāriena” apstiprināšanas kārtību. Francijā ir iespējams iedibināt uzņēmumu iekšējas uzkrāšanas programmas (PEE un PERCO (*Plan d'Épargne Retraite Collectif* / Kolektīvā vecumdienu uzkrājumu programma) lai vienmērīgi sadalītu šādu programmu darbības izmaksas.

1.7.4. Finansiālās līdzdalības konteksts

Ir četri scenāriji, kad finansiālā līdzdalība varētu būt sevišķi noderīga MVU – vadības (un darbinieku) izpirkums, “cilvēkresursu ietilpīgas un jaunās ekonomikas” uzņēmumi, uzņēmējdarbības turpināšana, un uzņēmumi, kuriem ir grūtības darba spēka piesaistīšanā un noturēšanā darbā uzņēmumā.³³

i) Vadības izpirkums

Vadības izpirkumu un iepirkumu, ko parasti īsteno ar privāto aktīvu un kopuzņēmumu kapitālistu palīdzību, parasti izmanto, lai ieviestu uzņēmumā ietekmīgas stimulēšanas sistēmas, kas nodrošina, ka vadība un darbinieki ir motivēti panākt rezultātu. Izpirkums/iepirkums parasti attiecas uz vadītājiem, bet dažkārt stimulus izplata arī plašāk – uz darbiniekiem. Tie var būt peļņdalības formā, taču biežāk tiek noteikts, ka vadītāji un darbinieki iegūst kapitāldaļas vai kapitāldaļu pirkšanas iespējas. Apvienotajā Karalistē šāda pieeja ir ierobežota, jo regulējums par nodokļu atzītām programmām nepieļauj to lietošanu uzņēmumos, kas ir citu uzņēmumu kontrolē (šajā gadījumā, privāto aktīvu uzņēmuma kontrolē).

ii) Cilvēkresursu ietilpīgi un jaunās ekonomikas uzņēmumi

MVU, kur uzņēmumu aktīvi ir lielā mērā vai gandrīz tikai cilvēki un kurās cilvēkresursi ir specializēti un to izveidošana ir dārga, finansiālā līdzdalība var palīdzēt piesaistīt darbiniekus uzņēmumam. Pastāv viedoklis, ka darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesības var kalpot par “līmi”, kas satur kopā zinātnietilpīgu ekonomiku.³⁴ Finansiālā līdzdalība liecina, ka šādos uzņēmumos cilvēkresursu investīciju atdeve tiks sadalīta darbiniekiem. Bez šīs “līmes” cilvēki varētu izmantot savas zināšanas par uzņēmuma produktu un plāniem jebkurā vietā (iespējams, pat nodibinot savus uzņēmumus, ņemot vērā, ka uzņēmumu dibināšanai ir zemi ierobežojumi), vai varētu izmantot savu galveno pozīciju lai “izrādītu” uzņēmumu.

Ir vērā ņemami pierādījumi, ka kapitāldaļu īpašumtiesību programmas (sevišķi kapitāldaļu pirkšanas iespēju programmas) ir izplatītas “jaunās ekonomikas” uzņēmumos. Kapitāldaļu pirkšanas iespējas var būt sevišķi pievilcīgas uzņēmumos ar augstu augsmes potenciālu un tādus, kur ir plānota kapitāldaļu izlaide. Kapitāldaļu atalgojums var būt atliktās kompensācijas vai neformāla maksājuma aizvietošanas formā un var būt sevišķi noderīgs uzņēmuma dzīves cikla sākumstadijā, kad ieņēmumi ir ierobežoti. Tā vietā, lai vismaz daļu no algu apjomu iekļautu peļņas

³³ See Pendleton, A., (2003)

³⁴ Leadbetter, C. (1998) „Who will own the knowledge economy?“, *Political Quarterly* 69: 375-385.



un zaudējumu aprēķinā, uzņēmumi var to novirzīt uz bilances posteņiem. Līdz brīdim, kad kapitāldaļu pirkšanas iespējas ir jāatspoguļo peļņas un zaudējumu aprēķinā, vadītājiem kapitāldaļu pirkšanas iespējas vai kapitāldaļas parādās kā nulles izmaksas uzņēmumam. No darbinieka skatu punkta kapitāldaļu pirkšanas iespējas var būt ļoti pievilcīgas, vismaz augošos tirgos, tomēr riska pakāpe ir augsta.

iii) Uzņēmējdarbības pēctecība

Darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesības var palīdzēt atrisināt uzņēmējdarbības pēctecības problēmu, sevišķi gadījumos, kad darbiniekiem pieder liela daļa īpašumtiesību. Īpašnieka ģimene var nevēlēties pārņemt īpašumtiesības, turpretī pārdošana konkurentam vairāku iemeslu dēļ arī nebūtu vēlama.

Tomēr finansiālā līdzdalība nav izplatīts uzņēmējdarbības atstāšanas un pēctecības risinājums. Visredzamākie šķēršļi ir likviditāte, risks un koordinācija. Darbiniekiem var nepietikt līdzekļu, lai izpirktu uzņēmumu, un tie var nespēt vai negribēt uzņemties aizņemšanās risku, lai finansētu pārņemšanu. Darījuma izmaksas ir neatrisināta problēma, sevišķi pārdevējam, pārdodot mazu uzņēmuma daļu katram darbiniekam.

Viens risinājums ir nodibināt darbinieku ieguvumu uzticības fondu (trastu - *trust*) ar tiesībām pārdot un pirkt kapitāldaļas strādājošiem. Stājies spēkā, trusts darbojas kā “tirgus veidotājs” un arī kā kapitāldaļu “noliktava”. Tomēr, darbinieku ieguvumu trustu dibināšana un darbība ir diezgan dārga un nodibināšanas izmaksas ir šķērslis daudzos uzņēmumos. Vēl vairāk, trustam katrā ziņā ir jāatrod finansēšanas avots, lai iegādātos kapitāldaļas to sākotnējā vietā (kur kapitāldaļas sākotnēji ievietoja trustā) un tās pārpirkt no darbiniekiem, kas vēlas atbrīvoties no kapitāldaļām. Lielākā daļā gadījumu vai nu uzņēmums uzdāvina vai aizdod nepieciešamos līdzekļus, vai noraksta šādu aizdevumu. Dažkārt tas var būt galvenā uzņēmumu naudas plūsmas noplūde.

iv) Iesaistīšana darbā un noturēšana darbā

Finansiālā līdzdalība var palīdzēt iesaistīt darbā un noturēt darbā, nodrošināt papildus labumus pie algām. MVU parasti ir problēmas iesaistīt darbā augsti kvalificētus darbiniekus. Pateicoties to lielumam, MVU nav “iekšējais darba tirgus”, kurā attīstīt un atbalstīt personālu, un atbalsta iespējas parasti ir ļoti ierobežotas. Saistībā ar lielumu, MVU ir arī grūti atrast un piesaistīt labus vadītājus.

Dažās valstīs, piemēram, Vācijā, lai nodrošinātu vadītājiem papildus labumus, izmanto peļņdalību. Dažkārt to var paplašināt uz strādājošiem, sevišķi, ja nav iespējams atrast kvalificētus darbiniekus.

Uz kapitāldaļām balstītas atlīdzības piedāvājuma priekšrocība ir tāda, ka MVU var piedāvāt programmas, kas ir līdzīgas publiski kotētiem uzņēmumiem, un arī nodrošināt ieguvumu (augļus) no kapitāla, ja uzņēmumam klājas labi. Tas var palīdzēt izlīdzināt darba samaksas atšķirības MVU un lielos uzņēmumos. Ja darbinieki ir piesaistīti uzņēmumam, atliktais kapitāldaļu īpašumtiesību nodrošinājums vai starpība starp akciju piešķiršanas laiku un laiku, kad ar tām var sākt rīkoties akciju pirkšanas iespēju programmās nodrošina zināmu “iekļaušanu”.

Darbinieku riska priekšrocību daba var ietekmēt MVU ieviestā finansiālās līdzdalības modeļa izvēli. Ja darbinieki satraucas par jebkādu viņu ienākumu apdraudējumu (risku), piemērotākais modelis būtu peļņdalība, savukārt, no otras puses, ja darbinieki ir gatavi uzņemties risku, darbinieku kapitāldaļu tiesības būtu piemērots modelis. Analizējot šos dažādos finansiālās līdzdalības modeļus, MVU var pieņemt “finansiālās līdzdalības būvēšanas bloka” pieeju, sākot ar peļņdalības programmas ieviešanu un tad pakāpeniski attīstot darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmu.

Ekonomiskās darbības sektors, kurā darbojas MVU, arī var ietekmēt finansiālās līdzdalības modeļa izvēli. Pieaugošā MVU nozīme jauno informācijas tehnoloģiju un profesionālo pakalpojumu uzņēmumos ir iespēja sekmēt finansiālo līdzdalību.



Visbeidzot, finansiālā līdzdalība MVU ir potenciāli svarīga. Uz naudu balstīta peļņdalības programma iespējams ir vispiemērotākā lielākai daļai MVU. Tomēr, MVU sektors ir ļoti dažāds un dažādiem MVU var derēt dažādi finansiālās līdzdalības modeļi. Darba devējiem, darbiniekiem un arodbiedrībām ir līdzīgi uzskati par šķēršļiem, kas kavē finanšu līdzdalības ieviešanu MVU. Valsts institūciju atbalsts ir būtisks īstermiņā, lai iegūtu ilgtermiņa labumus. Visumā ir svarīgi, ka finansiālo līdzdalību paplašina MVU sektorā un dziļāka šī jautājuma izpēte ļautu labāk saprast, kādā veidā šādu paplašināšanu var panākt.

1.8. Finansiālā līdzdalība un korporatīvā pārveide

Finansiālā līdzdalība var palīdzēt uzņēmumiem pārveides periodā un saglabāt ieguvumus, kas ir svarīgi iesaistītajiem, sevišķi darbiniekiem. Dažādu finansiālās līdzdalības modeļu īpašību analīze liecina, ka darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesības ir šajā aspektā efektīvāks modelis kā naudas peļņdalība vai kapitāldaļu pirkšanas iespējas.

Finansiālā līdzdalība var sekmēt pārveidošanas procesu vairākos veidos:

- samazināt “krīžu” radītās pārveides, sekmējot uzņēmuma ilgstošu pielāgošanos tirgus apstākļiem un augstu veikumu;
- izveidot apstākļus sekmīgai uzņēmuma pārveidei, uzturot darbinieku motivāciju un piekrišanu;
- sekmēt korporatīvo pārveidi kā tādu.

Var pierādīt, ka uzņēmumiem, kuros ir izveidotas finansiālās līdzdalības programmas, ir mazāka pārveidojumu vajadzība jo finansiālā līdzdalība sekmē labāku veikumu. Tagad ir pietiekoši daudz pierādījumu, ka uzņēmumi, kuros darbojas finansiālās līdzdalības programmas, ir augstāka produktivitāte. Kaut arī ir pieejami tikai daži dažādu finansiālās līdzdalības modeļu devumu salīdzinājumi, pierādījumi liecina, ka peļņdalība ir visefektīvākā,³⁵ iespējams tāpēc, ka darbinieki augstāk vērtē skaidru naudu nekā kapitāldaļas un tāpēc, ka no peļņdalības labumu gūst visi vai gandrīz visi darbinieki, kamēr ne visi darbinieki var iesaistīties kapitāldaļu programmās.

Ir arī pierādījumi apgalvojumam, ka uzņēmumos ar augstu veikumu, kuros ir finansiālās līdzdalības programmas, ir augstāka spēja ieviest procesu un produktu inovācijas.³⁶ Diemžēl, lielākā daļa no šādiem pētījumiem neanalizē finansiālās līdzdalības ietekmi detaļās.

Finansiālā līdzdalība var ierosināt un veicināt inovāciju vairākos veidos. Piemēram, tās ietekmē darbinieki vairāk tiecas atbalstīt inovācijas, tā sekmē augstu uzticības līmeni, darbinieku uzņēmību, iesaisti un vēlēšanos pielāgoties. Tā var arī sekmēt “uzraugu spiedienu” un “kopīgu novērošanu”, kur darbinieki rosina viens otru rīkoties pozitīvi. Rodas arī vairāk pierādījumu, kas liecina par finansiālās līdzdalības pozitīvo efektu šajos aspektos.³⁷ Tomēr gandrīz visi pētījumi novērtē darbinieku kapitāldaļu plānus un pievērš maz uzmanības peļņdalībai. Kapitāldaļu īpašumtiesību problēmai veltītas literatūras ierobežojums ir, ka tā parasti skaidri neatšķir “brīvās” kapitāldaļas un uz parakstīšanos balstītās programmas. Pēdējo gadījumā, drīzāk labvēlīga darbinieku attieksme var sekmēt piedalīšanos programmā, nevis otrādi.

Finansiālā līdzdalība var arī palielināt atalgojumu virs tirgus līmeņa, tādejādi ļaujot uzņēmumiem piesaistīt augstākas kvalifikācijas strādājošos (“efektīvas algas”), nepalielinot fiksētās algu

³⁵ C. Doucouliagos (1995) „Worker participation and productivity in labor-managed and participatory capitalist firms: a meta analysis“ *Industrial and Labor Relations Review* 49: 58-77.

³⁶ J.Michie and M.Sheehan (2003) „Labour market deregulation, flexibility and innovation“ *Cambridge Journal of Economics* 27: 123-143

³⁷ See, for example, D.Kruse, R.Freeman, and J.Biasi (2010) *Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-based Stock Options*. Chicago: National Bureau of Economic Research



izmaksas. Šādos gadījumos, peļņdalības modelis ir visefektīvākais, jo tas ir visciešāk saistīts ar algām, salīdzinot ar citām finansiālās līdzdalības formām.

Ja būtiska pārveide, kas rada izmaiņas nodarbinātībā un darba praksē, ir nepieciešama, finansiālai līdzdalībai ir liela loma, lai sasniegtu apmierinošu rezultātu. Tā var darboties kā garantija darbiniekiem, ka, kaut gan tiem ir jāpurē kaut kas tirgus radītajā grūtajā periodā, tie varēs piedalīties labumu ieguvē, kad uzņēmumam atkal klāsies labi.³⁸ Piemēram, darbinieki var piekrist darba laika izmaiņām, algu iesaldēšanai vai algu samazinājumam, atbildē saņemot nākotnē peļņas daļu vai uzņēmuma kapitāldaļas.

Lielas pārveides gadījumā darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesības var būt efektīvāka kā citas finansiālās līdzdalības formas.³⁹ Kapitāldaļu īpašumtiesības nodrošina "tērauda" garantijas, ka darbinieki piedalīsies nākotnē sagaidāmās augšupejas ieguvumu sadalē, jo to kapitāldaļu īpašumtiesības aizstāv likums, turpretī peļņdalības vienošanos vienmēr var pārtraukt. Vēl vairāk, pretēji akciju pirkšanas iespējai, darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesības nodrošina "darbinieku balsi" uzņēmuma pārvaldībā. Tās efektivitāte, tomēr, ir atkarīga no darbinieku daļas un darbinieku spēju kolektīvi mobilizēties un aizstāvēt savas intereses. Maza darbinieku īpašuma daļa un "balsis" trūkums visticamāk nenodrošinās pietiekošu aizsardzību pret vadības pielāgošanās apstākļiem, kas nepieciešams sekmīgai pārveidei.

Izejot no iepriekš teiktā, uzņēmumu pārveides gadījumā vispiemērotākais finansiālās līdzdalības modelis ir būtiskas vai pat vairākuma darbinieku akciju īpašumtiesības. Šādu uzņēmumu pārveides gadījumu piemērs ir pārveide uz darbinieku īpašumtiesībām uzņēmumā *United Airlines* 1990-ajos gados,⁴⁰ un plaša pārveide uz darbinieku īpašumtiesībām Lielbritānijas autobusu būves rūpniecībā 1990-os gados.⁴¹ Abos gadījumos galveno operatoru pozīcijas apdraudēja regulējuma izmaiņas, kas ļāva tirgū ienākt zemo cenu konkurentiem. Šiem galvenajiem uzņēmumiem bija nepieciešams pārveidot nodarbinātības praksi, lai samazinātu izmaksas. Abos uzņēmumos bija spēcīgas arodbiedrības un darbaspēks spēja pretoties jebkādam izmaiņām. Nodrošinot nozīmīgas kapitāldaļu īpašumtiesības, izdevās pārliecināt par vadības labiem nodomiem, tādējādi panākot, ka darbaspēks un arodbiedrības piekrit izmaiņām nodarbinātības praksē.

Tuvāks mūsdienām, bet mazāk dramatisks ir *British Airways* pilotu gadījums. 2009. gadā viņi piekrita darījumam par "samaksai paredzēto daļu samazinājumu", kurā viņi piekrita darba samaksas samazinājumam par 2,6% un dažu papildus maksājumu samazinājumam par 20%. Pilotu arodbiedrības (*BALPA*) ģenerālsekretārs komentēja to šādi "kā arodbiedrībai mums ir jāuzņemas daļa ciešanu, ja mūsu biedri ir saņēmuši papildus labumus".⁴²

Šiem līdzīgi darījumi var būt vairāk vajadzīgi, bet arī visticamāk esoši, uzņēmumos ar arodbiedrībām. Arodbiedrību pārstāvniecība nodrošina darbinieku koordināciju un padara šādus darījumus iespējamus. Kaut gan, tur, kur finansiālā līdzdalība palīdz īstenot darba samaksas samazinājumu, tā nonāk konfliktā ar arodbiedrību (un Eiropas Komisijas principiem), ka finansiālo līdzdalību nevar izmantot kā darba samaksas aizstājēju. Šādi darījumi arī novirza zināmu riska daļu uz darbiniekiem, kas arī ir pretrunā arodbiedrību uzskatiem par darbinieku finansiālo līdzdalību.

Tomēr dažas arodbiedrības ieņem pragmatisku pozīciju, ja uzņēmumu pārveide patiešām ir nepieciešama, bet nav skaidrs, kādas arodbiedrības labprātāk piekrit finansiālās līdzdalības darījumiem uzņēmumu pārveides gadījumos. Pat arodbiedrības, kas ir finansiālās līdzdalības

³⁸ M.Blair (1995) *Ownership and control*. Washington DC: Brookings Institution.

³⁹ See A.Pendleton and A.Robinson (forthcoming) „Employee share ownership and human capital development: complementarity in theory and practice“ *Economic and Industrial Democracy*

⁴⁰ J.Gordon (1999) „Employee stock ownership in economic transitions: the case of United and the airline industry“ in M.Blair and M.Roe (eds.) *Employees and Corporate Governance*. Washington DC: Brookings Institution.

⁴¹ A.Pendleton (2001) *Employee Ownership, Participation, and Governance*. London: Routledge.

⁴² Daily Mail 14 July 2009



ideoloģiskas pretinieces, praksē dažkārt atbalsta pragmatiskus uzskatus.⁴³ Pastāv uzskats, ka darbinieku īpašumtiesības ir ticamākas modelis uzņēmumos ar salīdzinoši homogēnu darbaspēku, jo šādos gadījumos darbinieku interešu koordinēšanas izmaksas ir zemākas.⁴⁴ Uz šī pamata, arodbiedrības, kas pārstāv vienas profesijas grupu, vairāk nosliecas uz darījumiem, kad finansiālā līdzdalība tiek izmantota uzņēmumu pārveides gadījumos.

Grūtāki uzņēmumu pārveides piemēri ir tie, kuros pārveido pašas īpašumtiesības, izmantojot apvienošanas un uzņēmumu pārveidošanu. Ja uzņēmumu pārņem, finansiālās līdzdalības programma var palīdzēt radīt solidarizācijas sajūtu starp jauno īpašnieku un darbiniekiem, kas iesaistīti finansiālās līdzdarbības programmās. Ja uzņēmumu pārņem privāto aktīvu uzņēmumi, bieži ir vēlēšanās piešķirt strādājošiem kādus stimulus, lai tie sekmētu uzņēmuma panākumus. Kapitāldaļu īpašumtiesību programmas šādos gadījumos ir būtiskas, kaut gan esošais regulējums var ierobežot to pielietojumu kā atzītu nodokļu programmu (piemēram, Apvienotajā Karalistē). Visbeidzot, kapitāldaļu īpašumtiesību programmās uzņēmumos, kas pakļauti pārņemšanai, finansiālā līdzdalība nodrošina zināmu darbinieku aizsardzību un apdrošināšanu. Viņiem arī ir pieeja informācijai par pārņemšanas nosacījumiem, kas ir plašāka kā informācija, ko tiem sniegtu kā parastiem strādājošiem. Viņiem varētu būt arī balsošanas tiesības par pārņemšanas priekšlikumiem un viņi var saņemt prēmijas, ko parasti maksā pārņemto uzņēmumu kapitāldaļu turētājiem.

1.9. Noslēgums

Projekta galvenie atklājumi

- Finansiālās līdzdalības loma, pārveidojot darba devēja izveidotās papildus pensiju sistēmas, ir jāpēta dziļāk un ievērojot atbilstību Eiropas Komisijas “pamatnoteikumiem” (tas ir, novērst nepamatotu risku darbiniekiem).
- Finansiālai līdzdalībai ir nozīmīga loma MVU attīstībā ES dalībvalstīs, un tas ir turpmāku pētījumu temats.
- Finansiālā līdzdalība var palīdzēt uzņēmumu pārveidē, izmantojot darbinieku tiešu iesaisti kopējo izmaksu samazināšanā konkurētspējīgā vidē un tādā veidā, kas apmierina visas iesaistītās puses.
- Katram finansiālās līdzdalības modelim ir savas priekšrocības darbinieku iesaistīšanā uzņēmumu pārveidē. Peļņdalība nodrošina nekavējošu ietekmi pārveides rezultātā iegūto labumu sadalē, turpretī kapitāldaļu īpašumtiesību programmas nodrošina dalību ieguvumu un zaudējumu sadalē ilgtermiņā.
- Visām iesaistītajām pusēm ir jāiesaistās un jāatbalsta finansiālā līdzdalība, lai tā varētu dot ieguldījumu sekmīgā uzņēmumu pārveidē.
- Finansiālai līdzdalībai būtu jābūt galvenajai jebkurā ES darbojošos uzņēmumu pārveides gadījumā, ko izraisījusi pašreizējā ekonomiskā un finanšu krīze.
- Paraugprogrammu, ko 2005. gadā izveidoja AIPF/IAFP, ir jāpārskata, ņemot vērā šī projekta atklājumus, ieskaitot:
 - a) kā padarīt finansiālās līdzdalības programmas pārskatāmākas,
 - b) kā būtisku informāciju var nodot darbiniekiem, kas piedalās finansiālās līdzdalības programmās,
 - c) iekļaut peļņdalību kā finansiālās līdzdalības modeli.

⁴³ A.Pendleton and E.Poutsma (2004) *Financial Participation: The Role of Governments and Social Partners*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

⁴⁴ H.Hansmann (1996) *The Ownership of Enterprise*. Cambridge MA: Belknap Harvard



- Ir nepieciešams sekmēt finansiālo līdzdalību un izplatīt izpratni un informāciju par visiem saistītajiem jautājumiem jaunajās Centrālās un AustrumEiropas dalībvalstīs. Šī projekta rezultātā Polijas Ekonomikas ministrija 2010. gada 7. februārī organizēja semināru, lai sekmētu finansiālo līdzdalību Polijas uzņēmumos.
- Eiropas Parlaments un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komisija atbalsta finansiālo līdzdalību.

Ieteikumi Eiropas Komisijai

- Eiropas Komisijas loma, pēdējo divdesmit gadu laikā sekmējot finansiālo līdzdalību dalībvalstīs, ir bijusi nozīmīga, lai šo jautājumu paceltu ES dienas kārtībā. Pašreizējās ekonomiskās un finanšu krīzes gaisotnē un saistībā ar uzņēmumu pārveides procesu viscaur ES, Eiropas Komisijai būtu lietderīgi apsvērt sava 2002. gada Paziņojuma (*COM(2002)364 final*) pārskatīšanu un jauna paziņojuma sagatavošanu, lai sekmētu turpmāku finansiālās līdzdalības programmu izplatību.
- Ir būtiski, ka Eiropas Komisija turpina atbalstīt turpmākus pētījumus par finansiālās līdzdalības specifiskiem aspektiem. Piemēram:
 - a) Kādi finansiālās līdzdalības modeļi vislabāk der MVU un dažādiem ekonomiskās darbības veidiem?
 - b) Kā finansiālās līdzdalības programmas var papildināt pensiju nodrošinājumu?
 - c) Kā motivēt uzņēmumus iestrādāt darbinieku kapitāldaļu turēšanu, darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas (ESOP) un citus finansiālās līdzdalības modeļus to pārveidošanas plānos?
 - d) Kādai jābūt saistībai starp finansiālo līdzdalību un citām darbinieku iesaistīšanas formām, piemēram, kā noteikts Direktīvā 2002/14/EC par darbinieku informēšanas un konsultēšanas vispārējo ietvaru? Vai finansiālā līdzdalība ir efektīvāka uzņēmumos, kur ir lielāka darbinieku iesaiste, piemēram, ar darba padomju starpniecību vai tiešas līdzdalības sistēmās?
 - e) Kādas saziņas stratēģijas pastāv dalībvalstīs, lai informētu darbiniekus par viņu finansiālās līdzdalības programmām?
 - f) Kādas finansiālās līdzdalības programmas ir jāizveido darbiniekiem, kas ir nodarbināti bezpeļņas un publiskā sektorā?
 - g) Kā var sekmēt un paplašināt finansiālo līdzdalību jaunajās Centrālās un Austrumeiropas dalībvalstīs. Kādi finansiālās līdzdalības modeļi būtu piemērotāki uzņēmumiem, kas darbojas šajās dalībvalstīs?
 - h) Tā kā trūkst ES dati par dažādiem finansiālās līdzdalības aspektiem, lai stiprinātu argumentus, kas atbalsta finansiālo līdzdalību, būtu svarīgi īstenot projektu, kurš koncentrētos uz datu savākšanu, piemēram, par uzņēmumu peļņas daļu, kas novirzīta finansiālai līdzdalībai un patieso ieguvumu no finansiālās līdzdalības uzņēmumos, kuros ir finansiālās līdzdalības vienošanās.
- Dalībvalstu valdībām ir jārisina politikas jautājums par likumdošanas un nodokļu stimuliem uzņēmumiem, lai nodrošinātu, ka tie veido finansiālās līdzdalības programmas saviem darbiniekiem, sevišķi MVU.
- Uzņēmumiem un darbinieku pārstāvjiem, izveidojot un īstenojot finansiālās līdzdalības programmas, noderētu formālas vadlīnijas vai pieredzes kodeksi, kurus jāsagatavo valdībām vai sociālajiem partneriem. Šādās Politikas vadlīnijās vai/un pieredzes kodeksos jāņem vērā, Eiropas Komisijas “Pamatnoteikumus”, kā tie formulēti 2002. gada jūlija Paziņojumā



(COM(2002)364 final) un nacionālo praksi, lai uzņēmumi ieviestu to īpatnībām un ekonomiskās darbības sektoram visvairāk piemērotos finansiālās līdzdalības modeļus.

- Darba devējiem un arodbiedrībām jāsadarbojas, palīdzot uzņēmumiem ieviest finansiālās līdzdalības programmas, attīstot apmācību programmas, dokumentāciju un eksperta padomus uzņēmumu vadībai un strādājošiem programmu sagatavošanas un ieviešanas stadijās.

2. Neatkarīga projekta novērtējuma ziņojums (izvilkumi)

Ziņojumu gatavojusi Diāna Hei (Diane Hay)

Eksperte darbojas finansiālās līdzdalības jomā kopš 1997. gada, bijusi organizācijas HM Revenue & Customs ierēdne, vadošā izpildvaras pārstāve organizācijā ifsProShare un pēdējā laikā darbojas kā neatkarīga konsultante. Būdamā HM Revenue & Customs ierēdne, bijusi atbildīga par divu finansiālās līdzdalības programmu īstenošanu Lielbritānijā 2000. gadā. Viena no tām bija paredzēta speciāli MVU. 2002. gadā, sekojot Eiropas Komisijas paziņojumam par finansiālās līdzdalības veicināšanas ietvaru, bija norīkota darbā Augsta līmeņa ekspertu grupā un palīdzēja sagatavot 2004. gada ziņojumu, kas bija paredzēts finansiālās līdzdalības pārrobežas šķēršļu mazināšanai ES.

Neatkarīgā novērtējuma ziņojumā projekta izpilde novērtēta kā sekmīga un iegūtie rezultāti – vērtīgi.

Ziņojuma **kopsavilkumā** konstatēts, ka šāda veida projektos būtu jāpanāk lielāka darba devēju, darba devēju organizāciju un publiskās pārvaldības speciālistu līdzdalība.

Projektā dziļākai izpētei izvēlēti un semināros diskutēti četri jautājumi:

- pārskatāmība, darbinieku informēšana un konsultēšana (Rīgas seminārs),
- finansiālās līdzdalības loma pensiju nodrošinājuma veidošanā (Dublinas seminārs),
- finansiālās līdzdalības veicināšana MVU (Leidenas seminārs),
- finansiālās līdzdalības loma korporatīvā pārveidē (Romas seminārs).

Šajos semināros piedalījās 195 cilvēki (daži vairākos semināros) 18 ES dalībvalstīs. Semināros nepiedalījās delegāti no Spānijas, Zviedrijas, Somijas, Slovākijas, Austrijas.

Četrus jautājumu izvēle ir ļāvusi dziļāk pētīt dažādus finansiālās līdzdalības aspektus, tomēr atzīts, ka starp tiem nav saistība – drīzāk otrādi. Tas pasvīturo svarīgu jautājumu finansiālās līdzdalības veicināšanā – spēt izmantot tās potenciāla kopumu kā instrumentu, lai veicinātu MVU, palielinātu produktivitāti vai uzlabotu korporatīvo pārvaldību/darba vietas demokrātiju, vai kā uzkrāšanas instrumentu.

Semināru norise parādīja, ka dažās dalībvalstīs nav nepieciešamā pieredze, lai pilnvērtīgi piedalītos dziļā diskusijā par katra semināra speciālajiem jautājumiem.

Semināros maz piedalījās darba devēju, darba devēju organizāciju pārstāvji no uzņēmumiem, kuros darbojas darbinieku finansiālā līdzdalības programmas. Bija maz valsts pārvaldības speciālistu. Augstāka nacionālā līmeņa amatpersonas un Eiropas līmeņa amatpersonas apmeklēja Dublinas, Romas un Briseles seminārus. Tas izgaismo interesantu starpību, kā dažādās valstīs finansiālo līdzdalību atbalsta likumdošanas pārstāvji un valdības izpildinstitūcijas.

Ja ir nodoms paplašināt finansiālās līdzdalības izplatību ES dalībvalstīs, būs ļoti grūti panākt lielāku divu galveno ieinteresēto pušu – uzņēmēju un valsts pārvaldības (lēmējvaras un izpildvaras), un arī arodbiedrību iesaistīšanos. Šie trīs ieinteresētie partneri tur rokās atslēgu uz plašāku finansiālās



līdzdalības izplatību. Visbūtiskāk, ir, ka valsts pārvaldības organizācijām ir jāsaprot, kā finansiālā līdzdalība var sekmēt viņu mērķu sasniegšanu, un cik nozīmīga ir viņu rīcība, lai novērstu šķēršļus, kas kavē finansiālās līdzdalības izplatību.

Projekta semināru kopējais novērtējums liecina ka kaut arī katrā dalībvalstī ir sava pieeja finansiālās līdzdalības problēmai, ir patiesa interese iekļaut to plašākā Eiropas kontekstā un vēlme uzzināt, kas notiek citās dalībvalstīs un kā to varētu izmantot. Tas ir nozīmīgs signāls, ka tiem, kuri piedalījās semināros, ir liela vēlme turpināt diskusiju par finansiālās līdzdalības jautājumiem, un Eiropas Parlamenta un Komisijas uzdevums ir meklēt ceļus, kā sekmēt finansiālo līdzdalību visā Eiropas Savienībā.

Ziņojuma secinājumos un ieteikumos atzīts, ka seminārā iegūtā informācija pamato secinājumus, ka finansiālo līdzdalību ir vērts veicināt, nevis radījusi principiāli jaunu domāšanas veidu vai ieteikumus. Tas nav jāuztver kā kriticismis par projektu kā tādu, bet drīzāk kā komentāru par plašo projekta aptvērumu, kas vērsts uz finansiālās līdzdalības veicināšanu Eiropas Savienībā. Tam nepieciešams ne tikai Eiropas Parlamenta un Komisijas atbalsts, bet daudz lielāka kā pašlaik interese no dalībvalstu puses. Dalībvalstu iesaiste un atbalsts ir būtisks, lai radītu nepieciešamo ietvaru, kas sekmētu finansiālās līdzdalības izplatību un novērstu šķēršļus, kas to kavē.

Grūtības rada tas, ka dalībvalstīs ir dažāda pieeja finansiālās līdzdalības jautājumam – to uztver kā instrumentu labākai informēšanai un dialogam darbavietā, kā līdzekli MVU izaugsmei, kā līdzekli, lai nodrošinātu papildus līdzekļus darba devēja pensijām, un kā līdzekli, lai pārvarētu korporatīvas un makroekonomiskas pārmaiņas. Šī lomu daudzveidība var apgrūtināt tādas organizācijas kā IAFP/AIFP pievēršanos praktiskākiem ieteikumiem, kas varētu veicināt finansiālo līdzdalību atsevišķos virzienos. Iespējams, organizācijai ir jāpievēršas šaurākiem mērķiem un jāvelta tiem visa uzmanība. Tas varētu palīdzēt nostiprināt darba devēju iesaisti un radītu lielāku interesi no politikas veidotāju puses Eiropas Savienībā un dalībvalstīs.

Projekta dokumentācija ietvēra aptaujas anketas, kuras brīvprātīgi aizpildīja katra semināra dalībnieki. Anketu rezultāti apkopoti 1. tabulā.



1. tabula. Projekta izpildes vērtējums

	3	2	1	0	Vidējais (max=3)
Grupa A – Sagatavošanās, informācija pirms semināra*					
Rīga	23	6	1	12	1,9
Dublina	7	1			2,9
Leidena	15	1			2,9
Roma	12	2			2,8
Brisele	13	6	1		2,6
Kopā/Vidēji	70	16	2	12	2,4
Grupa B – Semināra programma**					
Rīga	25	22			2,5
Dublina	8	4			2,6
Leidena	20	10			2,6
Roma	23	14	3		2,5
Brisele	78	62	9	2	2,4
Kopā/Vidēji	154	112	12	2	2,5
Grupa C – Semināra saturs***					
Rīga	13	24	10	1	2,0
Dublina	5	4	3		2,2
Leidena	10	9	4	1	2,2
Roma	10	7	4	1	2,2
Brisele	18	28	15	2	2,0
Kopā/Vidēji	56	72	34	5	2,1
Grupa D – Semināra organizācija****					
Rīga	63	26			2,7
Dublina	21	2			2,9
Leidena	38	10			2,8
Roma	34	8			2,8
Brisele	68	52	5		2,5
Kopā/Vidēji	224	98	5		2,7
Grupa E – Eiropas dimensija**					
Rīga	10	6			2,6
Dublina	3	1			2,8
Leidena	6	2			2,5
Roma	6	1			2,9
Brisele	13	8			2,7
Kopā/Vidēji	38	18			2,7
Grupa E – Kopējais vērtējums*****	Jā	Nē			
Rīga	30	0			
Dublina	8	0			
Leidena	16	0			
Roma	14	0			
Brisele	42	0			

* 3 = apmierinoši, 2 = nedaudz, 1 = nepietiekoši, 0 = nemaz.

** 3 = ļoti interesanti, 2 = interesanti, 1 = ne sevišķi interesanti, 0 = neinteresanti.

*** 3 = pavisam jauna informācija, 2 = jauna informācija, 1 = daļēji jauna informācija, 0 = nemaz nav jauna informācija. Bez izņēmuma visi dalībnieki atzīmēja, ka viņi gribētu nodot visu vai daļu no iegūtās informācijās saviem darba kolēģiem.



**** 3 = ļoti laba, 2 = laba, 1 = slikta, 0 = ļoti slikta.

***** Jā – iespāids par semināru ir labs un jūs ieteiktu jūsu kolēģiem apmeklēt turpmākos seminārus.



This seminar is part funded by the
European Commission through the
International Association for Financial Participation

Pieteikums Nr.: VP/2009/010/0151

Projekta noslēguma ziņojums

26/89 lpp.

3. Saziņa un atklātība

Pirmā darba semināra materiāli

Semināra norises vieta un laiks: Rīgā, 2010. gada 23. martā

3.1. Pamatziņojums

3.1.1. Ievads

Starptautiskā finansiālās līdzdalības asociācija (IAFP) ir saņēmusi Eiropas Komisijas finansējumu, lai 2010. gadā īstenotu ES mēroga projektu par dažādiem darbinieku finansiālās līdzdalības aspektiem.

Finansiālā līdzdalība darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību formās, piedaloties individuāli vai iekļaujoties kapitāldaļu īpašumtiesību programmās, piemēram, darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmā, Eiropas Savienībā jau vairākus gadus ir bijusi raksturīga darbinieku līdzdalības forma. Dažās valstīs finansiālo līdzdalību atbalsta, izmantojot nodokļu atlaides un citas likumdošanas normas, tomēr dalībvalstu vidū pieeja stipri atšķiras. Eiropas Komisijā izskan bažas, ka izmaksas un administratīvie ierobežojumi, kas pastāv dalībvalstīs, traucē finansiālās līdzdalības programmu ieviešanu visās ES valstīs.

Finansiālā līdzdalība ir Eiropas Komisijas uzmanības laukā kopš divu *PEPPER* ziņojumu publicēšanas 1992. un 1996. gadā⁴⁵. Lai virzītu jautājuma attīstību, Eiropas Komisija 2002. gadā publicēja *Paziņojumu par finansiālās līdzdalības veicināšanas ietvaru*⁴⁶, kas noteica finansiālās līdzdalības programmu pamatprincipus. Eiropas Ekonomikas un Sociālo lietu komitejas komentāri un Eiropas Parlamenta lēmums nostiprināja pārliecību par finansiālās līdzdalības svarīgumu, it sevišķi akcentējot finansiālās līdzdalības ieviešanas sarežģītību mazos un vidējos uzņēmumos (MVU).

Pēc šī paziņojuma Eiropas Komisija nodibināja Augsta līmeņa darba grupu, kuru vadīja Žans Bābiste de Fukolds (Francijas Ekonomikas ministrija), kas 2004. gadā publicēja savu ziņojumu. Ziņojumā bija norādīta virkne pārnacionālo šķēršļu, kas kavē finansiālās līdzdalības programmu ieviešanu uzņēmumos, kuru struktūrvienības darbojas visā Eiropas Savienībā.

Viens no svarīgākajiem Augsta līmeņa ekspertu grupas ieteikumiem bija - izstrādāt finansiālās līdzdalības Paraugprogrammu, un šī programma varētu

*... palīdzēt likvidēt šķēršļus un arī sekmētu pārrobežu finansiālo līdzdalību. Tas varētu noteikt galveno finansiālās līdzdalības veidu pamatietzīmes. Tai jābūt pieejamai jebkuram uzņēmumam, pat ja tas pašlaik darbojas tikai vienā dalībvalstī, lai pasargātu uzņēmumus, kam jāpielāgo esošās programmas, ja tie vēlas paplašināt darbību ES.*⁴⁷

⁴⁵ European Commission Proposal for a Council Recommendation concerning the Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results (including equity participation) in Member States COM(91)259, Brussels, 1991; un Report from the Commission: PEPPER II: the Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results (including equity participation) in Member States COM(96)697, Brussels, 1996.

⁴⁶ European Commission Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on a Framework for the Promotion of Employee Financial Participation COM(2002)364, Brussels

⁴⁷ European Commission Report of the High Level Group of Independent Experts on cross-border obstacles to financial participation of employees for companies having a trans-national dimension Brussels, 2004: Recommendation 4.3.2.4



IAFP uzņēmās sagatavot Paraugprogrammu Eiropas uzņēmumiem, kuri vēlas ieviest finansiālās līdzdalības programmas savu darbinieku labā. Paraugprogrammu publiskoja konferencē Briselē 2005. gada septembrī.

3.1.2. Jaunais projekts

Tagad IAFP ir saņēmusi finansējumu no Eiropas Komisijas, lai veiktu pētījumu par vairākiem finansiālās līdzdalības aspektiem. Pētījumā tiks apskatīti svarīgākie finansiālās līdzdalības jautājumi - daži no tiem ir tādi, kurus Eiropas Komisija ir atzinusi par būtiskiem, lai arī turpmāk veicinātu finansiālo līdzdalību visā ES, citi seko no IAFP pieredzes, gatavojot Paraugprogrammu.

Projektā tiks apskatīti šādi jautājumi:

- finansiālās līdzdalības programmu atklātība un informācija un konsultācijas, kas jāsaņem darbiniekiem, kas iekļauti finansiālās līdzdalības shēmās;
- finansiālās līdzdalības loma korporatīvā pārveidē;
- demogrāfiskie apdraudējumi darba tirgū un finansiālās līdzdalības iespējamā loma pensiju nodrošināšanā un pensionēto darbinieku dzīves standarta saglabāšanā;
- finansiālās līdzdalības veicināšana MVU.

Pētījumā arī tiks izvērtēts progress, kas sasniegts kopš 2005. gada, novēršot Augsta līmeņa ekspertu grupas atklātos šķēršļus, un sagatavoti priekšlikumi Eiropas Komisijai turpmākai finansiālās līdzdalības izplatības veicināšanai uzņēmumos, kas darbojas ES.

Paugmodelis aptvēra ES transnacionālajā telpā vairāk izplatītos modeļus, konkrēti:

- brīvās kapitāldaļas vai peļņdalība kapitāldaļās;
- kapitāldaļu pirkšanas programmas;
- kapitāldaļu pirkšanas iespēju programmas.

Atbilstoši tam, arī jaunais projekts ir orientēts uz šīm finansiālās līdzdalības formām.

3.1.3. Saziņa un atklātība

Pētījums pamatojas uz vairākiem pamatprincipiem, kas uzrādīti *PEPPER* ziņojumos (1992. gadā un 1997. gadā) un Padomes norādījumos (1992. gadā), kurus Eiropas Komisija joprojām uzskata par spēkā esošiem pastāvošajā vidē un kuriem joprojām jākalpo par vadlīnijām dalībvalstīs, veidojot to politiku un/vai likumdošanu. Šie pamatprincipi atkārtoti Komisijas paziņojumā (2002), un no tiem divi ir saistīti ar saziņu un atklātību.

- *Programmām jābūt atklātām, ar skaidriem un pārskatāmiem nosacījumiem.*
- *Atklātības interesēs, darbiniekiem ir jāzina risks, ko var radīt lēmums par investīcijām, un, atbilstoši tam, iespējamām ienākumu svārstībām programmās.*

Augstā līmeņa ekspertu grupa, apskatot saziņas un atklātības aspektus, izvērtēja problēmas Darba likuma skatījumā, piemēram, par darbinieka datu aizsardzību, informācijas pieejamību darbinieka nacionālajā (valsts) valodā un dažās dalībvalstīs pastāvošo prasību par darba padomju, arodbiedrību un citu darbinieku pārstāvniecības organizāciju informēšanu un konsultēšanos ar tām.

Visas šīs publikācijas un ziņojumi uzsver nepieciešamību nodrošināt visaugstāko saziņas līmeni ar darbiniekiem un to pārstāvjiem, izveidojot un darbinot finansiālās līdzdalības programmas. Saziņai jānotiek katrā programmas izveidošanas un darbināšanas solī:

- piedāvājot programmas ieviešanu;
- aicinot darbiniekus piedalīties programmā;



- kad programma ir uzsākta un darbojas;
- kad darbiniekiem ir jāpieņem izšķiroši lēmumi (piemēram, vai fiksēt iepriekš piešķirtās akciju pirkšanas iespējas).

Pakāpe, kādā informācija par finansiālās līdzdalības (FL) programmām un tās izveidojušā uzņēmuma darbību un perspektīvām ir pieejama, un informācijas kvalitāte dalībvalstīs atšķiras. Tomēr, tikpat kā nav pabeigtu pētījumu par šāda veida informācijas atklāšanas veidiem un atšķirību lielumu.

3.1.4. Likumdošanas konteksts

Informācijas atklāšanu kapitāldaļās īstenotas finansiālās līdzdalības dalībniekiem regulē likumi un normatīvie akti, kas attiecas uz 1) kapitāla tirgu, un 2) nodarbinātību, sociālo dialogu un darba attiecībām. To iespaido arī katrā dalībvalstī pastāvošās darba attiecību parašas un prakse.

Vairāk informācijas atklātību šajā jomā ietekmē kapitāla tirgus regulējumi, jo kapitāldaļās īstenotas finansiālās līdzdalības programmās darbinieki tiek uztverti kā ieguldītāji.

i) *Kapitāla tirgi*

Darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmu regulē vairākas ES direktīvas, kas attiecas uz atklātību un informācijas nodrošināšanu. Tās ir atvasinātas no Finanšu pakalpojumu darbības programmas, kas izveidota, lai radītu vienotu Eiropas kapitāla tirgu. Spēkā esošās direktīvas ir iestrādātas nacionālajā likumdošanā dažādos veidos, atspoguļojot subsidiaritātes principu.

Lai saprastu šo direktīvu iespējamo ietekmi uz darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas dalībnieku informēšanu un informācijas atklātību, darbiniekus jāuztver kā mazākuma ieguldītājus (izņemot gadījumus, kad darbinieki iegūst vairākumu akciju un kontroli uzņēmumā). Ir svarīgi, ka kā mazākuma ieguldītāji, darbinieki ir aizsargāti pret vairākuma īpašnieku vai to personu, kuru kontrolē ir uzņēmums, darbību, kas neatbilst kapitāldaļu īpašnieku interesēm. Tas ir sevišķi svarīgi gadījumos, kad darbiniekiem pieprasa parakstīties uz kapitāldaļām. Pēdējā laikā Eiropā ir uzsākta rīcība mazākuma ieguldītāju aizsardzībai.

Vēsturiski mazākuma ieguldītāju aizsardzības standarti ES dalībvalstīs stipri atšķiras, taču atšķirības ir ievērojami samazinājušās pēdējā laikā pēc atsevišķu direktīvu ieviešanas un to iestrādāšanas nacionālajā likumdošanā. Par paraugu šīm direktīvām ir kalpojusi Lielbritānija, kur atklātība un mazākuma ieguldītāju aizsardzība ir salīdzinoši augsta (vismaz uzņēmumos, kas darbojas biržā) un kur darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas plaši lieto jau ilgāku laika periodu.

Atklātības direktīva

Atklātības direktīvas galvenie elementi, vērtējot, kā direktīva var ietekmēt informācijas nodrošināšanu darbiniekiem, ir šādi:

- uzņēmumiem ir jāgatavo gada un pusgada ziņojumi, kas papildināti ar “vadības iekšējo ziņojumu” par pirmo un trešo ceturksni;
- gada un pusgada ziņojumos ir jāiekļauj paziņojums par galvenajiem riskiem un nenoteiktību, kas var ietekmēt uzņēmuma darbību tuvākajos sešos mēnešos;
- uzņēmumiem ir jāatklāj noteikta informācija ātri un pan-Eiropas režīmā, un šai informācijai ir jāpaskaidro, vai uzņēmumam ir vai nav ieguldītāji citās ES dalībvalstīs;
- ieguldītājiem ir jāpaziņo uzņēmumam, ja tie palielina (vai samazina) balstiesīgās daļas, pārsniedzot noteiktu normatīvu: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 50 un 75% (dažas valstis, piemēram Lielbritānija, jau pārsniedz šo detalizācijas līmeni).

Direktīva attiecas uz uzņēmumiem, kas kotēti biržā katrā dalībvalstī.

Saprotams, var rasties jautājums, kā šie formālie regulējumi uzlabo informāciju, kas tiek piegādāta tieši darbiniekiem? Kādā veidā to dara pieejamu darbiniekiem?



Prospekta direktīva⁴⁸

Šī direktīva prasa, lai jebkurš publiski vērtspapīru piedāvājums vai tā pieņemšana regulētā tirgū ES ietvaros būtu noformēts un publicēts rezidences valsts regulatora apstiprinātas formas prospektā. Ja šādu prospektu ir apstiprinājusi rezidences valsts regulējošā institūcija, tas ir derīgs visā Eiropas Savienībā.

Šī nosacījuma sakarā ir svarīgi īpaši pievērsties darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas gadījumam. Prospekta direktīva prasa, lai uzņēmumi, kas piedāvā kapitāldaļu saviem darbiniekiem (vai bijušiem darbiniekiem) Eiropas ekonomiskajā telpā (EEA) nodrošina kapitāldaļu prospektu, ja vien nav noteikti kādi izņēmumi. Ir divi izņēmumi, kas ietekmē darbinieku kapitāldaļu programmas – vispārīgs izņēmums un speciāls kapitāldaļu programmas izņēmums:

- ispārīgs izņēmums piedāvājumiem kas izteikts mazāk kā 100 darbiniekiem vienā ES dalībvalstī, kas nepārsniedz EUR 2,5 miljonus, un brīvo kapitāldaļu un netirgojamo vērtspapīru piedāvājumam, piemēram, ierobežotais akciju piedāvājums un akciju pirkšanas iespēju piedāvājums
- speciāls izņēmums darbinieku kapitāldaļu programmām, ko piedāvā ES regulētajā vērtspapīru tirgū kotēti uzņēmumi, ja tie nodrošina dalībniekiem *Informācijas memorandu*.

Sakarā ar šo direktīvu problēmu jautājums ir kapitāldaļu programmu darbināšana Eiropas ietvaros uzņēmumos, kas ir kotēti biržās valstīs ārpus Eiropas ekonomiskās zonas, piemēram, ASV. Atbilstoši pašreizējām normām, šādām programmām nebūtu pielietojams izņēmums prospekta gatavošanā un publicēšanā. Tomēr ir nodoms paplašināt izņēmuma tiesības gadījumā, ja uzņēmums ir kotēts biržā valstī, kur regulētais tirgus ir “ekvivalents” ES tirgum.

Pārņemot Prospekta direktīvu un sekojošos grozījumus nacionālajā likumdošanā, formālās prasības un uzņēmumu prakse atbilstošās informācijas atklāšanā konkrētajā programmas jautājumā var atšķirties. Kādā formā prasītā informācijas atklāšana ir pieejama darbiniekiem? Vai uzņēmumu piekoptā prakse ir plašāka (labāka) kā direktīvā definētās prasības? Kādā pakāpē vajadzīgā informācija ir pieejama darbiniekiem citos svarīgos kapitāldaļu programmas jautājumos, piemēram, brīdī, kad piešķir kapitāldaļu iegādāšanās iespējas?

ii) Nodarbinātība, sociālais dialogs un darba attiecības

ES sociālā likumdošana neietver speciālus darbinieku finansiālās līdzdalības regulējumus. Tomēr dažas direktīvas, kas nosaka darbinieku tiesības, piemēram, aizsargā darbinieku tiesības uzņēmumu pārveidošanas gadījumos⁴⁹, “pārstrādātā” Eiropas darba padomju (EWC) direktīva⁵⁰, Eiropas uzņēmumu (SE) direktīva,⁵¹ Informēšanas un konsultāciju direktīva (ICD)⁵² bez izņēmuma nosaka apstākļus, kuros darbiniekiem vai to pārstāvjiem ir tiesības saņemt informāciju un konsultēties, kaut arī tās īpaši nenorāda uz darbinieku finanšu līdzdalību.

Kaut gan, ir iespējams, ka pārstāvniecības process un organizācijas, kas nodibinātas atbilstoši ICD, piemēram, meklē informāciju, kas piekrīt finansiālai līdzdalībai. Šīs direktīvas terminoloģijā “informācija” ir definēta kā:

*... ziņu nodošana strādājošo pārstāvim, ko veic darba devējs, lai tiem būtu iespējams iepazīties ar interesējošo jautājumu un to izpētīt*⁵³

48 Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/71/EK par prospektu, kurš jāpublicē, publiski piedāvājot vērtspapīrus vai atļaujot to tirdzniecību.

⁴⁹ 2001/23/EC, kas aizvieto direktīvas 77/187/EC un 98/50/EC

⁵⁰ 2006/109/EC

⁵¹ 2001/86/EC

⁵² 2002/14/EC

⁵³ ibid Article 2 (f)



un “konsultācija” nozīmē:

*viedokļu apmaiņa un dialoga iedibināšana starp strādājošo pārstāvi un darba devēju*⁵⁴.

Direktīva nosaka, ka viena no trim jomām, kurās darba devējam ir obligāti jānodrošina informācija un jākonsultējas ar darbiniekiem, ir “ekonomiskā, finanšu un stratēģiskā attīstība”. “Pārstrādātā” EWC direktīva arī nosaka, ka “ekonomiskā un finanšu situācija” uzņēmumā ir viens no jautājumiem, kuros ir jānodrošina informācija un konsultācijas – to nosaka 1. pielikums kurš regulē “atkāpes” nosacījumus gadījumam, ja nav panākta vienošanās par Eiropas darba padomes izveidošanu.

Pakāpe, kādā nodarbinātības un darba attiecību regulējumi tieši vai netieši ietekmē informācijas atklāšanu finansiālās līdzdalības programmās, ES dalībvalstīs nozīmīgi atšķiras. Attīstīta darba padomju sistēma var ietvert finansiālo līdzdalību savā apspriežamo jautājumu lokā, un tas katrā ziņā iespaido informācijas atklāšanu un atklātību. Tikai neredz valstīs finanšu līdzdalības likumdošana var pieprasīt ļoti plašas informācijas atklāšanu un konsultācijas: piemēram, Beļģijā, finansiālās līdzdalības likumdošana pieprasa, lai finansiālās līdzdalības programmas būtu pakļautas kolektīvajam līgumam.

3.1.5. Jautājumi semināram

- I. Kādā formā notiek saziņa/ jānotiek saziņai?
 - a. Drukāti materiāli - prospekti, brošūras u.c.
 - b. Individuāla tikšanās starp vadītāju un strādājošo
 - c. Kolektīva (grupas) instruktāža
 - d. Video
 - e. Intranets/internets
- II. Kā pasniedz informāciju / kā būtu jāpasniedz informāciju? –
 - a. Ar arodbiedrību, darba padomju vai citu darbinieku pārstāvju starpniecību
 - b. To pasniedz vietējā, nacionālā vadība tieši; un/vai (ja organizācija/uzņēmums darbojas transnacionāli) korporatīvā /centrālā vadība
 - c. To pasniedz konsultanti/pakalpojumu sniedzēji, ko organizācija/uzņēmums nolīdzis DFL programmas izveidošanai
 - d. Citā veidā
- III. Kādai informācijai jābūt pieejamai? –
 - a. Iemesli, kāpēc vadība izveido programmu
 - b. Kāda veida programma tiks izveidota – individuālas kapitāldaļu īpašumtiesības; darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programma; peļņdalība?
 - c. Organizācijas/uzņēmuma finanšu stāvoklis, ieskaitot jutīgu tirgus informāciju
 - d. Organizācijas/uzņēmuma stratēģija
 - e. Darbinieku un organizācijas/uzņēmuma finansiālais risks un kā paredzēts šo risku mazināt
 - f. Organizācijas/uzņēmuma daļas proporcija pret darbinieku ieguldījumu, iegādājoties darbinieku kapitāldaļas
 - g. Darbinieku kapitāldaļās izsniedzamās daļas lieluma ierobežojumi pret organizācijas/uzņēmuma kopējiem aktīviem
 - h. Darbinieku kategorijas, kam ir tiesības piedalīties programmā – cik “plaša”/”šaura” būs programma?
 - i. Kā ir paredzēts vienlaikus ar līdzdalību programmā saglabāt normālu darba samaksu un maksājumus pensiju fondos?

⁵⁴ ibid Article 2 (g)



- j. Kā piedāvāts rīkoties, ja darbinieks - kapitāldaļu turētājs dodas pensijā vai atstāj darbu?
 - k. Informācijas sniegšanas biežums par programmas darbību – katru mēnesi, katru ceturksni, reizi gadā?
- IV. Vai informācijai ir jābūt pamatotai ar organizācijas/uzņēmuma finanšu darbību vietējā, nacionālā vai transnacionālā līmenī?
 - V. Vai programma būs balstīta uz vietējās struktūrvienības darbību, vietējo struktūrvienību kombināciju, vai transnacionāli?
 - VI. Kādai jābūt nacionāla /sektora līmeņa sociālo partneru lomai (darba devēju organizācijām un arodbiedrībām), nosakot saziņas vadlīnijas?
 - VII. Kādai jābūt valdības lomai (ar likumdošanas, prakses kodeksu, nodokļu likumdošanas u.t.t. starpniecību), lai nodrošinātu, ka atbilstoša informācija tiek piegādāta strādājošiem tā, lai darbinieki varētu pieņemt “informētus” lēmumus?
 - VIII. Vai darbiniekiem un viņu pārstāvjiem ir jānodrošina organizācijas /uzņēmuma samaksāta eksperta palīdzība, lai palīdzētu tiem pilnībā izprast piedāvāto programmu?
 - IX. Saistībā ar finansiālās līdzdalības programmu ieviešanu - kā nodrošināt ekonomisko un finansiālo prasību? Kam jānodrošina programmās iekļauto darbinieku apmācība?
 - X. Kā darbinieki un viņu pārstāvji var būt pārliecināti, ka vadība un/vai pakalpojuma sniedzēji pilnībā atklāj vajadzīgo informāciju? Kā programmu uzraudzīs – vai tiks dibināta darbinieku/vadības grupa?
 - XI. Kā finansiālās līdzdalības programma papildinās/būs saskaņota ar citiem darbinieku iesaistīšanas nolīgumiem ar organizāciju/ uzņēmumu?
 - XII. Kā tiks saskaņotas dažkārt pretrunīgās galveno kapitāldaļu turētāju, darbinieku un viņu pārstāvju un vadības intereses, lai nodrošinātu savstarpēju uzticību un ticību programmai?
 - XIII. Kādas būs individuālas vai programmā definētās darbinieku - kapitāldaļu turētāju balstīšanas?
 - XIV. Cik lielā mērā informācijas nodrošināšana pārsniedz minimālos standartus, kas noteikti kapitāla tirgus un nodarbinātības likumdošanā?
 - XV. Kāda ir labākā prakse informācijas atklāšanā un atklātības nodrošināšanā? Vai vispār pastāv nepārprotami labas prakses piemēri?
 - XVI. Kā var uzlabot informācijas plūsmu?

3.2. Semināra ziņojums

Sagatavojuši Prof. Endrju Pendletons (Andrew Pendleton), Jorkas Universitāte un Kevins O’Kellijs (Kevin O’Kelly), IAFL Izpildkomitejas loceklis, 2010. gada maijs

Projekta pirmais darba seminārs notika Rīgā, Latvijā 2010. gada 22. -23. martā. To organizēja sadarbībā IAFP un SIA EPC (Ekonomikas prognožu centrs), Latvija. Seminārā piedalījās apmēram 30 dalībnieki – darba devēji, arodbiedrības un saistītās ministrijas no Latvijas un eksperti no vairākām ES dalībvalstīm.

3.2.1. Semināra uzrunas

IAFP rezidents Džordžs Tutils (*Georg Tuthill*) un SIA EPC valdes locekle Raita Karnīte, uzrunājot dalībniekus, teica, ka Rīgas seminārs būs veltīts saziņas un atklātības jautājumiem finanšu līdzdalības programmās.



Kevins O’Kellijs informēja par projekta pamatnostādņēm un mērķiem un Rīgas semināra uzdevumiem kopējo mērķu ietvaros. Viņš atkārtoja, ka seminārā apspriedīs darbinieku finanšu līdzdalības programmu atklātības, un strādājošo, kas iesaistījušies finanšu līdzdalības programmās uzņēmumā, kurā tie strādā, informēšanas un konsultēšanās jautājumus. Iepriekš izplatītajā pamatziņojumā ir formulētas seminārā apspriežamās tēmas un izvirzīti vairāki pamatjautājumi par finanšu līdzdalības izplatību Eiropas Savienībā. Ir paredzēts, ka pamatziņojums vaidos pamatu semināra dalībnieku viedokļu apmaiņai.

3.2.2. Prof. Endrju Pendeltona ziņojums

Profesors Pendletons izskaidroja ES dalībvalstīs pašlaik sastopamos finanšu līdzdalības veidus. Viņš sniedza pārskatu par informēšanas procesu dažādās finanšu līdzdalības programmu darbības stadijās. Viņš atsaucās uz jaunākajiem pētījumiem par saziņas stratēģijām finanšu līdzdalības programmās, un vairākiem jautājumiem par likumdošanu informēšanas jautājumos, tostarp, kapitāla tirgos un darba attiecībās.

3.2.3. Latvijas sociālo partneru ziņojumi

Eduards Filippovs (Latvijas Darba devēju konfederācija, LDDK) stāstīja par savu organizāciju. LDDK ir 97 biedri – uzņēmumi un 57 vietējās asociācijas, tādejādi organizācija pārstāv apmēram 35% no visiem darba devējiem. LDDK ir vienīgā nacionālā līmeņa darba devēju organizācija, kas nodibināta tikai un vienīgi, lai pārstāvētu darba devējus nacionālā līmeņa sociālajā dialogā. Tā darbojas kā partneris sarunās par sociāli-ekonomiskiem jautājumiem ar parlamentu (Latvijas Saeimu), Ministru kabinetu, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību (LBAS) un Latvijas Pašvaldību savienību (LPS).

LDDK uzskata, ka finanšu līdzdalība ir noderīga un kopā ar LDDK izveidotu konsultāciju uzņēmumu ir sākusi īstenot projektu par šo jautājumu. Filippovs nevarēja apstiprināt, ka Latvijā finanšu līdzdalību atbalsta likumdošanas jomā, taču LDDK ir pieteikusi šo problēmu Nacionālajai Trīspušu sadarbības padomei (NTSP). Tā rezultātā, LR Finanšu ministrija ir nodibinājusi darba grupu par finanšu līdzdalības jautājumiem, kurā iekļauti Finanšu ministrijas un citi saistīto ministriju pārstāvji, arodbiedrību pārstāvji un grāmatveži. Darba grupa ir apspriedusi, kādas likumdošanas izmaiņas būtu nepieciešamas, un kā finanšu līdzdalības veicināšanai efektīvāk varētu izmantot nodokļu sistēmu. LDDK nav apmierināta ar līdz šim panāktajiem rezultātiem nodokļu jomā.

Viena no problēmām, ar ko nākas sastapties, cenšoties sekmēt finanšu līdzdalību, ir pēctecības trūkums likumdošanas un regulējošā ietvara jomā – lēmumus gan pieņem, bet pēc neilga laika atceļ.

Latvijā finanšu līdzdalība biežāk sastopama lielos uzņēmumos, kur ir labi attīstīts sociālais dialogs un finanšu līdzdalība tiek uzskatīta par ilgtermiņa attīstības daļu.

Ekonomiskā situācija

1990-o gadu beigās un 2000-o gadu sākumā Latvijā bija strauja ekonomikas augsme, ko pēc 2004. gada sāka pavadīt augsta inflācija. Tas izraisīja strauju algu, prēmiju un citu sociālo labumu kāpumu. Prēmijas un sociālos labumus izmantoja darbinieku motivēšanai. Šajā laikposmā finanšu līdzdalību neuzskatīja par svarīgu.

2008. – 2009. gadā viss mainījās. Ekonomika bija tuvu sagrāvei un valsts bija bankrota priekšā. Radās nopietnas problēmas valsts budžetā, budžeta ieņēmumu jomā un valsts finanšu sistēmā kopumā. Bezdarbs palielinājās no pieciem līdz divdesmit procentiem, Valdība lūdza steidzamu palīdzību Starptautiskajam valūtas fondam (SVF) un Eiropas Komisijai. Tā rezultātā iedzīvotāju ienākumu nodokļa likme izmainījās no 23% uz 26%. Nodokļu kāpums palielina interesi par finanšu līdzdalību. Uzņēmumiem tagad ir maz finanšu līdzekļu, to ienākumi ir samazinājušies, bet finanšu



līdzdalības potenciāls ir pieaudzis, jo to uzskata par veidu, kā atrisināt ienākumu krituma radītās problēmas ilgtermiņā.

LDDK pašlaik ir iesaistīta kopprojektā ar citu pārejas valstu darba devēju organizācijām finanšu līdzdalības veicināšanai. Lai noskaidrotu, vai darba devējiem ir interese par finanšu līdzdalību un jautājumiem, kas rodas, ieviešot finanšu līdzdalības programmas, LDDK 2010. gada februārī ir sākusi darba devēju un strādājošo aptauju. Šīs aptaujas datu analīze semināra norises laikā nebija pabeigta (to veic *Deloitte Consulting*), tomēr sākotnējie secinājumi liecina, ka:

- saziņa ir ļoti svarīga, lai gūtu panākumus,
- valdības politika arī ir ļoti svarīga, sevišķi politiku noturīgums laikā,
- ir nepieciešami instrumenti, kas atvieglotu prēmiju investēšanu.

Mārcis Dzelme, LDDK, papildināja Filippova teikto, ka darba devēji vēlētos uzzināt vairāk par finanšu līdzdalības veicināšanu MVU. Viņš vēlētos iegūt informāciju par šo jautājumu.

Anželika Berke-Berga (Latvijas Hipotēku un zemes banka) gatavo doktora disertāciju par finanšu līdzdalību kapitāldaļās. Viņa ir intervējusi dažādus cilvēkus un ir pārliccināta, ka darba devējus un darbiniekus ir vairāk jāinformē par vērtspapīriem. Eiropas valstīs ir padomdevēji un pārvaldnieki, bet Latvija tādu nav. Finanšu tirgi ir nepietiekoši attīstīti. Viņa arī uzskata, ka ir nepieciešams regulējošs vides un finanšu atbalsts.

Irēna Kalniņa (Sakaru darbinieku arodbiedrība) teica, ka viņa vēlētos dzirdēt praktiskus piemērus par finanšu līdzdalības programmām. Viņa teica, ka viņas uzņēmumā ir mēģinājuši ieviest finanšu līdzdalību, bet tā nedarbojas, jo trūkst institucionālais ietvars. Viņa piekrita Latvijas Darba devēju konfederācijas pārstāvju teiktajam, ka finanšu līdzdalību var ieviest, izmantojot kolektīvo līgumu. Tā kā valdība izmanto likumdošanas ietveru, lai samazinātu algas, ir jādomā, kā motivēt strādājošos. Viens veids kā sekmēt finanšu līdzdalības nosacījumus, būtu noslēgt nacionālo kolektīvo līgumu par finanšu līdzdalību.

Inga Ozola (*Carlsberg Brewery* arodbiedrības pārstāve) runāja par finanšu līdzdalības pieredzi 1990-os). Pašlaik ir vispārēja vienošanās, ka algas netiks palielinātas (tulcotāja piezīme: jo algas neatbilst produktivitātei). Tomēr ir svarīgi, kā mēra produktivitāti, un arodbiedrība apšaubā rādītājus/standartus, kurus lieto šādos mērījumos. Strādājošie nav izglītoti finanšu jautājumos vai kā darbojas finanšu tirgi. Arodbiedrības vēlas attīstīt sociālo dialogu, bet ne visi iesaistītie tam piekrīt un viņiem nepatīk doma par darbinieku balsošanas tiesībām. Lai stiprinātu finanšu līdzdalību, ir nepieciešams stingrs likumdošanas ietvars.

Liene Ciguze (Labklājības ministrija) atbalstīja arodbiedrības un darba devēju organizācijas uzskatus, ka finanšu līdzdalība ir svarīga, bet Latvijā tai ir pievērsta maza uzmanība. (Raita Karnīte piebilda, ka Finanšu ministrija nav draudzīga pret finanšu līdzdalību, bet Labklājības ministrija vēlas atbalstīt finanšu līdzdalību).

Atbildot uz ziņojumos izteiktajiem viedokļiem, Eduards Filippovs teica, ka darba devēji vēlas atbalstošo likumdošanu, bet nevēlas pārmērīgu regulāciju. Turgum ir jāļauj pašam darboties.

3.2.4. Latvijas pētnieku ziņojumi

Tatjana Muravska (Latvijas Universitāte) ir darbojusies PEPPER III Ziņojumā, kuru koordinējis Jenss Lovičs (*Jens Lowitzsch*), Berlīnes Brīvā universitāte. Latvijā finanšu līdzdalība sākusies ar privatizāciju, un ir lielāka uzticība amerikāņu pieredzei, nevis Vācijas vai Francijas pieredzei.

Pēdējā PEPPER Ziņojuma pamatā bija anketas, kas izsūtītas MVU, tomēr atklājumi nebija daudzsoļoši. Ekonomiskās krīzes apstākļos, kas notiek vienlaicīgi ar demogrāfisko krīzi un zemu produktivitāti, finanšu līdzdalība nav prioritāte. 1990-jos gados finanšu līdzdalība uzņēmumiem bija kā „kosmētiska piedeva”, bet tagad viņi par to pat nevēlas dzirdēt.



Muravska pieminēja, ka MVU pēctecība ir milzīga problēma ES-15 valstīs, bet tā nav svarīga Latvijā. Lielāko daļu MVU dibina un darbina jauni cilvēki un šie MVU uzņēmēji neinteresējas par finanšu līdzdalību.

Inna Dovladbekova (Rīgas Stradiņa universitāte) piebilda, ka zināšanu līmenis par finanšu līdzdalību ir zems. Ir nepieciešams par to stāstīt plašākai sabiedrībai. Daudzi uzņēmēji nesaprot, kas vispār ir finanšu līdzdalība.

Viņa ir veikusi pētījumu par darbinieku finanšu līdzdalību trīs valstīs – Latvijas, Lietuvas un Igaunijas - dzelzceļa uzņēmumos. Pētījumā iegūts secinājums, ka pat lielos uzņēmumos un to arodbiedrībās nav pilnīga izpratne par šo tēmu, kaut gan Lietuvā izpratnes līmenis ir augstāks nekā pārējās divās Baltijas valstīs. Igaunijā valdība un uzņēmumi neatbalsta finanšu līdzdalību. Latvijā pietrūkst ilgtermiņa skatījums uz tautsaimniecības attīstību un ir nepieciešams domāt par produktivitāti un cilvēkkapitāla attīstību. Finanšu līdzdalība varētu būt labs līdzeklis šo uzdevumu veikšanā un kā ilgtermiņa stratēģijas sastāvdaļa.

3.2.5. Atbildes uz diskusiju ziņojuma jautājumiem

Semināra noslēgumā dalībnieki apsprieda semināra tēmai – *Saziņa un atklātība finanšu līdzdalības programmās* - adresētos jautājumus.

Šajā semināra daļā izdalītas četras galvenās tēmas – saziņa, informēšana, apmācība un darbinieku iesaistīšana. Turpmāk izklāstītas galvenās atziņas, kas iegūtas seminārā.

Saziņa

1. Saziņai var izmantot vairākus līdzekļus – drukātus izdevumus, iepazīstināšanas sesijas, komandu informatīvus pasākumus, telefonu un elektronisku formātu. Elektronisks formāts ir videi draudzīgāks un lētāks, un ir iespējams izmantot esošos sociālos tīklus. Iespēja, ka strādājošie var iegūt ziņas par finanšu līdzdalības programmām tiešpiejā, pastāvīgi paplašinās.
2. Saziņas veidu ir jāpiemēro darbinieku struktūrai – dažādām strādājošo kategorijām ir jāpiedāvā atšķirīgs saziņas vads un saturs.
3. Saziņas veids ir atkarīgs no programmas atrašanās vietas tās dzīves ciklā. Programmu dalībniekiem ir jāsaņem informāciju cik bieži vien iespējams, un nodrošināt, lai dalībnieki būtu informēti, piedaloties lēmumu pieņemšanā.
4. Jautājumā par to, kuram ir jāsniedz informāciju, atkarībā no stadijas, kurā programma atrodas, semināra dalībnieki vienojās, ka arodbiedrībām būtu jācenšas izskaidrot finansiālās līdzdalības programmas, sevišķi tās ieviešanas sākumposmā (kaut gan, Francijā tas nebūtu iespējams un Lielbritānijā tā notiktu ļoti reti) un vadībai ir primāra loma informācijas izplatīšanā, kad programma ir ieviesta un darbojas. Ir svarīgi, ka neatkarīgi no tā, kurš izplata informāciju darbiniekiem un to pārstāvjiem, iespējamie programmas dalībnieki sākuma stadijā un dalībnieki programmas darbības laikā šai personai uzticas.
5. Lielbritānijā ir ikgadējas balvas par labāko praksi un sacensībā uzvarējušās programmas ielūdz apmeklēt speciālas svinības, ko organizē *ifsProshare*, kur programmu vadītāji stāsta citiem, kā rīkojušies. Tas palīdz izplatīt labāko komunikācijas un informācijas izplatīšanas praksi.

Informācija

1. Informāciju, kuru ir tiesības saņemt finansiālās līdzdalības programmu dalībniekiem, seminārā aplūkoja divās stadijās – a) projektējot un gatavojot programmu ieviešanai, un b) tās darbības laikā. Ir būtiski nodrošināt informāciju gan par riskiem, gan ieguvumiem. Informācijai ir jābūt ticamai. Tai nav jābūt pārmērīgi detalizētai, tomēr tai jābūt pietiekoši detalizētai – ir jāatrod saprātīga detalizācijas pakāpe.



2. Programmu dalībniekiem ir jābūt pieejamiem visiem galvenajiem finanšu rādītājiem, un ir jābūt skaidriem noteikumiem, ieskaitot informāciju par to, kas notiek, ja darbinieks atstāj uzņēmumu un programmu. Programmu dalībniekiem ir jāspēj saprast, kādi ir finanšu riski un ieguvumi, pievienojoties programmai, tāpēc ir svarīgi, ka dalībniekiem ir visa nepieciešamā informācija, lai lemtu par investīcijām.
3. Pašā sākumā ir jābūt skaidram, vai finanšu līdzdalības programma ir brīvprātīga, vai obligāta.
4. Nekādu atlīdzību, ko strādājošie saņem no finanšu līdzdalības programmām, nevar uzskatīt par darba samaksas daļu – šo pamatprincipu nosaka Eiropas Komisijas Ziņojums 2002. gadā.
5. Multinacionālos uzņēmumos informācijas saturam jāatspoguļo visas grupas darbības rezultātus, bet ir jābūt arī pieejamai informācijai par nacionālās/vietējās vienības darbību. Piemēram, *Carlsberg Group* izplata informāciju visās valstīs, kur tas darbojas.
6. Uzskati par likumdošanas lomu, lai nodrošinātu atbilstošas informācijas izplatīšanu, atšķirās. Viens uzskats bija, ka ar likumdošanu vai formālam vadlīnijām varētu panākt, ka sniegtā informācija ir visaptveroša, bet pat ja šādi regulējumi ir ieviesti, tas nepalīdz, ja uzņēmuma vadība pretojas informācijas izplatīšanai.
7. Lielākas iespējas iegūt informāciju ir jomās, kur ir pieņemtas ES direktīvas vai prasība nodrošināt informāciju ir iekļauta citos regulējumos, piemēram, par vērtspapīru izlaišanu un prasība par prospektiem. Šie regulējumi var būt attiecināti uz informācijas atklāšanu finanšu līdzdalības plānos.
8. Semināra dalībnieki uzsvēra, ka ir jāatšķir jēdzienus „informācija” un „padoms”. Lielbritānijā daži uzņēmumi nodrošina padomus kādās atsevišķās programmas ieviešanas jautājumos, taču vairums nevēlas to darīt, lai neuzņemtos lieku atbildību.

Apmācība

1. Semināra dalībnieki apsprieda jautājumu par to, kam būtu jānodrošina finanšu līdzdalības programmās iesaistīto darbinieku apmācību ekonomikā un finanšu jautājumos. Programmas uzsākšanas stadijā dalībnieku apmācība ir ļoti svarīga, bet kad programma jau darbojas, finanšu darbības prasmes varētu nodrošināt ārējie eksperti, kuru darbu uzņēmums apmaksā.
2. Francijā personām, kas darbojas fondu pārraudzībā, ir tiesības uz apmācību.
3. Arodbiedrībām varētu būt svarīga loma apmācības nodrošināšanā, sevišķi programmas projektēšanas un ieviešanas stadijās.

Darbinieku iesaistīšana

1. Semināra dalībnieki īsumā apsprieda finanšu līdzdalības integrāciju ar citām darbinieku iesaistes sistēmām uzņēmumos. Tika atzīmēts, ka *Carlsberg Group* un vairākos citos uzņēmumos vadošā loma finanšu līdzdalības programmu ieviešanā ir Eiropas darba padomēm.
2. Francijā *Comite d'enterprise* ir zināma loma programmu ieviešanā, izņemot akciju pirkšanas iespējas programmās. Citas programmas ir jāsaskaņo ar *Comite d'enterprise*.
3. Lai novērstu konfliktu starp akciju turētājiem – strādājošiem un vadību, ir jābūt precīzai saziņai starp visām ieinteresētām grupām, un to jāuzrauga cilvēkiem, kuriem uzticas visas iesaistītās puses. Optimālas iesaistīšanās pakāpes atrašana prasa laiku, tomēr plaša darbinieku iesaiste ļauj ietaupīt laiku programmas ieviešanas stadijā.



4. Finanšu līdzdalības loma pensiju nodrošinājumā

Otrā darba semināra materiāli

Semināra norises vieta un laiks: Dublina, 2010. gada 29. – 30. aprīlis.

4.1. Pamatziņojums⁵⁵

Sadaļas 4.1.1. – 4.1.4. atkārto pirmā darba semināra pamatziņojuma sadaļas 3.1.1. – 3.1.4.

4.1.5. Finanšu līdzdalība un pensijas – Eiropas Savienības līmeņa diskusija

Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un līdztiesības ģenerāldirektorāta, kā arī Eiropas Parlamenta Sociālo lietu komisijas prioritāte ir atrast ilgtermiņa ilgtspējīgus risinājumus pensiju nodrošinājuma uzlabošanai visās ES dalībvalstīs, jo tām visām ir kopēja problēma – iedzīvotāju novecošanās. Kā finansiālā līdzdalība varētu palīdzēt atrast šādus ilgtspējīgus risinājumus?

Kaut gan Eiropas Komisijas Ziņojumā nav minēta saistība starp finansiālo līdzdalību un pensiju nodrošinājumu, tajā ir uzsvērts, ka līdzdarbības (ieguldījumu) programmas var palīdzēt

*... sasniegt sociālās politikas mērķus, virzoties uz plašāku piedalīšanos labklājības veidošanā un pilnīgāku sociālo atšķirību izlīdzināšanu.*⁵⁶

Tomēr Augstā līmeņa grupas ziņojumā par pārrobežu šķēršļiem finansiālās līdzdalības ieviešanā (2004) ir vērsta uzmanība uz:

... arvien plašāku diskusiju ES ietvaros par pensiju nodrošinājuma atbilstību nākotnē.

Vēl vairāk, ziņojumā valdības uzmanība vērsta uz šādu pieeju pensiju nodrošinājumam:

*Valdība var vēlēties sekmēt privātos uzkrājumus, kas dotu iespēju segt iespējamās nepilnības pensijas nodrošinājumā, un arī pasākumus, kas sekmē lielāku finansiālo līdzdalību. Tomēr nodokļu atlaides, kas sekmētu gan uzkrājumus, gan finansiālo līdzdalību, ņemot vērā budžetu ierobežojumus, var nebūt iespējamās.*⁵⁷

Šajā un citos dokumentos ir izteiktas bažas par risku, kam pakļauti darbinieki, kas iesaistīti finansiālās līdzdalības programmās, un par precīzas informācijas un kontrolējamās administrācijas nepieciešamību šajās programmās, un tas sevišķi attiecas un gadījumiem, kad finanšu līdzdalības programmas ir saistītas ar pensiju programmām.

EURESA (grupa, ko veido vienpadsmit Eiropas apdrošināšanas uzņēmumi, kas darbojas „sociālajā ekonomikā”)⁵⁸ 2001. gadā ir publicējusi *Uzvedības kodeksu* pensiju fondu vadītājiem, kuru ir apstiprinājusi Eiropas Arodbiedrību konfederācija. Kodekss iekļauj vairākus pamatnosacījumus, piemēram:

- finanšu līdzdalība papildina (ir līdzvērtīga) citas darbinieku līdzdalības formas;
- finanšu līdzdalībai ir jābūt nepārtrauktai un ilglaicīgai;
- uzkrājumu fondus ir jāapsaimnieko kopīgi darbiniekiem un vadībai;
- finanšu līdzdalība nodrošina papildus ienākumus un nav algas alternatīva;
- valstij ir nozīmīga loma, lai finanšu līdzdalība būtu sekmīga.

Turpinot *Uzvedības kodeksā* iesāktu virzību, un lai nodrošinātu „labu praksi” pensiju fondu pārvaldībā, ar tām saistītās finanšu līdzdalības programmas ir jāintegrē kopējā strādājošo

⁵⁵ Ziņojumu ievads, pirmā un otrā sadaļa visiem diskusiju ziņojumiem ir vienādas. Daļu saturu skat. Rīgas semināra ziņojumā.

⁵⁶ op cit, 7. lpp.

⁵⁷ op cit, 15. lpp., Section 2.3.5.

⁵⁸ *Towards a Sustainable Development* EURESA, June, 2009 (Paris)



iesaistīšanas stratēģijā darbavietā, un tām ir jāveido daļu no šīm stratēģijām, piemēram, īstenojot kopējas uzkrājumu pārvaldīšanas praksi. Otrkārt, papildus tam, ka normāls darba ienākums ir jāatšķir no papildus ienākuma, kas iegūts, iesaistoties finanšu līdzdalības programmā, strādājot ieguldījumus pensiju fondos arī ir jāatšķir no ienākuma no finanšu līdzdalības.

*Pensiju fondus ir jātur atsevišķi un tiem jābūt aizsargātiem no jebkādam tirgus svārstībām, kas varētu apdraudēt to ilgtermiņa dzīvotspēju.*⁵⁹

Šo uzskatu nostiprina ar kapitāldaļu programmām saistīto bankrotējošo pensiju fondu pieredze pēdējās desmitgades sākumā, kad ASV augsta līmeņa korporācijas piedzīvoja neveiksmes.

Pensiju nodrošinājuma problēma ES ir arī pensiju pārņemšanas iespējas gan dalībvalstīs, mainot darba devēju vienā valstī, gan transnacionālā aspektā, ja persona stājas darbā pie darba devēja citā ES dalībvalstī. Tas ir pretrunā ar brīvu darbaspēka kustību vienotā tirgū un rada spriedzi starp tiesībām uz darba mobilitāti un darba drošību. Ja mobilitāti veicinātu, ieviešot tiesības pārņemt finanšu nosacījumus, konkrēti, pensiju programmas un kapitāldaļu programmas, tas sekmētu vienotā tirgus nostiprināšanos.⁶⁰

Šo problēmu mēģināja risināt, pieņemot Direktīvu 2004/38/EC par ES pilsoņu un viņu ģimeņu tiesībām brīvi pārvietoties un dzīvot dalībvalstu teritorijās. Šī direktīva atjauno plašu agrāk pieņemtu likumdošanas aktu klāstu par brīvu personu kustību. Direktīva 2003/41/EC par darba devēju pensijas nodrošināšanas institūciju darbību un uzraudzību (*IORP* Direktīva) pieņemta, lai saskaņotu pensiju darbības visās dalībvalstīs. Tā nodrošina minimālu saskaņošanas pakāpi, atstājot dalībvalstīm brīvību vairākās jomās, direktīvu ieviešot. Tomēr, ziņojumā par direktīvas ieviešanu, Eiropas Komisija atzīmē:

*... kaut gan pēdējo pāris gadu laikā pārrobežu pensiju līgumu skaits ir nozīmīgi pieaudzis, tomēr pārrobežu gadījumu skaits joprojām ir salīdzinoši zems. Pētījums CEIOPS pierāda, ka 2008. gada jūnija beigās Eiropas ekonomiskajā zonā (EEA) bija tikai 70 pārrobežu gadījumi, koros 21 valsts bija mājas valsts lomā.*⁶¹

Ir ievērojama virzība uz atkarību no papildinošajām pensiju programmām, kā to atzīmēja Gardiancičs un Natali, runājot par profesionālajām pensijām,

*Papildus pensiju fondiem faktiski ir nozīmīga loma aizsardzībai vecumā. Mainīgā attiecība starp pirmo, otro un trešo līmeni ir saistīta ar Eiropas Savienības darbību pensiju politikas veidošanā, sevišķi pievērstoties papildus pensiju fondiem.*⁶²

Tomēr,

*... ES-27 ir ļoti fragmentēts un heterogēns tirgus.*⁶³

Šīs atšķirības raksturo trīs atšķirīgas ES valstu grupas. Pirmā grupa ir “pirmā vairāklīmeņu sistēmas paaudze”, kas ietver Īriju, Dāniju, Nīderlandi, un Apvienoti Karalisti. Otro grupu var raksturot kā

⁵⁹ *Financial Participation: Seeking a European consensus* K P O Kelly, in *Transfer, Employee Share Ownership and Profit Sharing*, ETUI (1/2002)

⁶⁰ *Financial Participation: wages, profit sharing and employee shareholding* D W Bell, Industrial Participation Association, London (1973)

⁶¹ *REPORT FROM THE COMMISSION on some key aspects concerning Directive 2003/41/EC on the activities and supervision of institutions for occupational retirement provision (IORP Directive)* COM(2009) 203 final, Brussels. Aptauju, ar kuru pamatota šī statistika, veikusi Committee of European Insurance and Occupational Pensions Supervisors (CEIOPS), November, 2008.

⁶² Pirmais līmenis ir valsts pensija; otrais līmenis ir nevalstiskās pensiju programmas ar kolektīvu dalību, kas saistītas ar nodarbinātību; un trešais līmenis ir veidots uz brīvprātīgu pensiju uzkrājumu bāzes (Skat. *Public/Private mix in Pensions in Europe* D Natali, ETUI Working Paper 2009; 10, Brussels (2009) (footnote 1).

⁶³ *The EU and Supplementary Pensions – Instruments for integration and the market for occupational pensions in Europe* I Gardiancich and D Natali, ETUI Working Paper 2009:11, Brussels (2009)



“otro vairāklīmeņu sistēmu paaudzi”, un tā ietver daudzas jaunās dalībvalstis, piemēram, Baltijas valstis, Poliju, un citas Centrālās un Austrumeiropas (CAE) valstis. Trešā valstu grupa ir “pārejas sociālās apdrošināšanas sistēmas”, un tā ietver ES dienvidu valstis, bet arī Beļģiju, Franciju, Itāliju un Slovēniju.⁶⁴

Tādejādi, diskusija par pensiju turpmāko virzību ir dienas kārtībā visās Eiropas valstīs, un arī ES līmenī, bet finansiālā līdzdalība šajā diskusijā parasti netiek pieminēta.

Piemēram, Lielbritānijā politikas diskusijās pensijas un finanšu līdzdalība ir gandrīz pilnībā nodalītas. Politikas veidotāji uzskata finanšu līdzdalību par darbinieku uzticību veicināšanas instrumentu, nevis ilgtermiņa uzkrāšanas instrumentu. Līdz šim diskusijās par pensijām un ar to saistītiem jautājumiem finansiālās līdzdalības tēma nav uzskatīta par nozīmīgu.⁶⁵ Tomēr kopš kāda laika ir saklausāms priekšlikums, ka darbinieki varētu pārvērst savas darbinieku kapitāldaļas personīgajās pensiju programmās, un šis darījums nebūtu pakļauts aplikšanai ar nodokļiem par ieguvumu no kapitāla.

Francijā jau apmēram 25 gadus uzņēmumiem ir iespējams piedāvāt saviem darbiniekiem uzkrāšanas programmas kā uzkrāšanas līdzekļus – ne tikai prēmijas ko darbinieki var saņemt no prēmēšanas sistēmas (*gain sharing*) vai peļņdalības (*profit sharing*) programmām, kas saskaņotas ar sociālajiem partneriem uzņēmumā, bet arī brīvprātīgus maksājumus no individuāliem uzkrājumiem. Brīvprātīgie maksājumi var būt līdz ¼ no darbinieka bruto gada algas. Šāda uzkrāšanas programma var turpināties vismaz piecus gadus un fondā iemaksātie līdzekļi ir iesaldēti uz pieciem gadiem. Iesaldēšanas priekšrocība ir tāda, ka summa, kas tiek iemaksāta programmā un peļņa, ko iegūst no ieguldītās naudas nav apliekama ar ienākumu nodokli un nav pakļauta sociālajiem maksājumiem, izņemot 2% no summas.

Uzņēmums var izlemt papildināt darbinieka individuālo ieguldījumu, līdz pat 300% no darbinieka uzkrājuma, bet likumā noteiktas absolūtas summa ietvaros – apmēram 1500 EUR gadā. Prēmijas un darbinieka maksājuma papildinājums, ko maksā uzņēmums, ir atbrīvotas no nodokļa un citiem maksājumiem.

2003. gadā pieņemts jauns likums, ar kura palīdzību izveidots jauns darbinieku uzkrāšanas programmas veids – uzkrājumu termiņš (laiks, kurā var iemaksāt programmā) izmainīts no piecu gadu perioda uz darbinieka pensionēšanās dienu. Šo sistēmu sauc par PERCO (*Plan d'Épargne Retraite Collectif / Collective Saving Plan for Retirement*).

Līdz šim PERCO nav bijis sekmīgs, tāpēc pieņemts jauns likums, kas nosaka, ka uzņēmumiem, kas ir izveidojuši PEE (piecu gadu uzkrāšanas programmu), ir obligāti jāsaņem sarunas par PERCO izveidošanu un tas jāpiedāvā visiem darbiniekiem. Vēl vairāk, uzņēmuma papildus maksājums PERCO programmās var būt divas reizes lielāks nekā PEE. Pašlaik Francijā tiek apspriesta iespēja, ka papildinošais maksājums varētu tikt uzskatīts par likumā noteiktu obligātu prēmiju (*participation un/vai intéressement*) PERCO ietvaros.

Valsts pensiju sistēmas ietvaros pensionēšanās sistēma (*Assurance Vieillesse*) nodrošina minimālu pensiju katrai personai, kas strādājusi ilgāk par 40 gadiem. Gadu gaitā ir bijuši vairāki mēģinājumi reformēt valsts pensiju sistēmu. Pēdējais mēģinājums bija ziņojums, ko sagatavoja Valdības Pensiju padomdevēju padome. Šajā ziņojumā paredzēts, ka jau 2015. gadā valsts pensiju sistēma sasniegs finanšu deficītu apmēram 40 miljardu EUR apmērā, un līdz 2050. gadam „melnais caurums” var pieaugt, sasniedzot 114 miljardus EUR. Ir uzsāktas konsultācijas starp valdību, darba devējiem un

⁶⁴ Natali, op cit.

⁶⁵ Skat. Pensions Commission (Chaired by Adair Turner), dibināta 2002, publicējusi ziņojumus par pensiju sistēmu Apvienotajā Karalistē 2004., 2005. un pēdējo ziņojumu 2006. gadā.



arodbiedrībām. Valdība nav piekritusi samazināt pensijas, bet vēlas paaugstināt pensionēšanās vecumu līdz 60 gadiem. Arodbiedrības šo priekšlikumu noraida.⁶⁶

4.1.6. Īrijas pensiju programmas

Atbildot uz valdības Zaļo grāmatu par pensiju nākotni Īrijā, kas publicēts 2007. gada oktobrī, Īrijas *ProShare Association (IPSA)* iesniedza paziņojumu, kurā puda savus uzskatus, kā var saistīt pensijas un darbinieku finanšu līdzdalības programmas. Galvenais uzsvars likts uz jautājumu, kā Īrijas nodokļu sistēma varētu sekmēt ilgtermiņa uzkrājumus, lai tie vecumdienās palīdzētu saglabāt atbilstošu ienākumu un palielināt vecuma pensiju apmēru.

IPSA priekšlikumā galvenie elementi bija:

- darbinieki piekrīt ieguldīt savas daļas (vai daļu no tām) definēta ienākuma pensiju instrumentā (*Revenue approved pension vehicle*), piemēram, *PRSA* vai pastāvošajā definētā ienākumu pensiju programmā (*Revenue approved pension scheme*);
- pāreja nerada pamatu aplikšanai ar kapitāla nodokli;
- finanšu apjoms pārejas brīdī ir atbrīvots no ienākuma nodokļa, jo tiek saprasts kā personīgs pensiju uzkrājums;
- turpmākie kapitāla ieņēmumi un pensiju programmās turēto kapitāldaļu dividendes nav apliekamas ar nodokļiem;
- beidzoties akciju turēšanas periodam, pensiju fonda administratoram ir tiesības tirgot kapitāldaļas, ar nosacījumu, ka ieguvumu iegulda atpakaļ Īrijā kotētu vai nekotētu uzņēmumu akcijās;
- pensiju fonda administrators izvieto kapitāldaļas stabilā finanšu instrumentā, piemēram, valdības obligācijās vai skaidrā naudā, bet tas jādara vismaz trīs gadus pirms pensionēšanās;
- pensionēšanās ir pakļauta standarta ienākumu likumiem.

Valdība neiekļāva nevienu no šiem priekšlikumiem 2010. gada beigās publicētajā *Nacionālajā pensiju pamatnostādņēs*.

Šis dokuments paredz, ka valsts pensiju sistēma turpināsies, bet to veidos uz „pilnīgu iemaksu” bāzes, tādejādi pensijas apmērs būs atkarīgs no gadu skaita, kad persona ir veikusi iemaksas. Ir piedāvāts paaugstināt pensionēšanās vecumu Īrijā līdz 67 gadiem 2021. gadā un 68 gadiem 2028. gadā.

Par papildus pensiju nodrošinājumu tiem, kuri nav darba devēju pensiju programmās, dokuments piedāvā šādu risinājumu: sākot ar 2014. gadu visi darbinieki, kuri ir vecāki par 22 gadiem, ir automātiski iekļauti obligātajā pensiju sistēmā. Darbiniekiem būs jāmaksā noteikta procenta maksājums, un to papildinās darba devēja maksājums un maksājums no valsts, līdzvērtīgs 33% nodokļa likmei. Individuālos pensiju fondus investēs vairākos fondos, ieskaitot zema riska piedāvājumus. Tiem, kuri nevēlēsies veidot uzkrājumus vecumdienām, būs iespēja izstāties no programmas. Tie, kuri veiks iemaksas piecu gadu periodā, saņems vienreizēju prēmiju no valsts.⁶⁷

4.1.7. ASV 401(k)

ASV 401(k) programma ir vispopulārākā noteikta ienākuma pensiju programma. Tā ir pazīstama kā „401(k) programma” no sekcijas numura ASV iekšējo ienākumu kodeksā, kas piešķir šajos plānos iesaistītajiem darba devējiem un darbiniekiem nodokļu atlaides. Līdzīgi nosacījumi ir arī publiskā sektorā nodarbinātiem un personām, kas nodarbinātas nevalstiskās organizācijās (sekcijas 403(b) un 457).

⁶⁶ Skat. *Irish Times*, 21 April, 2010

⁶⁷ *National Pensions Framework* Dept of Social and Family Affairs, Dublin (2010)



Šīs uzkrāšanas programmas ļauj darbiniekiem uzkrāt pensijas vecumam un uzkrājumi tiek ieguldīti. Noteiktās ienākumu nodokļa saistības par uzkrātajiem fondiem un ienākumiem no uzkrājuma tiek aizturētas līdz kamēr tie tiek izņemti, aizejot pensijā. Darbinieks izvēlas, ka daļa no viņa algas iemaksā tieši 401(k) kontā. 401(k) programmas galvenokārt sponsorē darba devējs. Darba devējs var darbinieka labā izvēlēties, vai veikt pilnu vai daļēju pretmaksājumu darbinieka maksājumam, iemaksājot papildus maksājumu darbinieka 401(k) kontā vai piedāvāt darbiniekam iemaksāt programmā peļņdalības ieguvumu.⁶⁸

Darbinieki, kuri piedalās 401(k) programmā var izvēlēties no vairākām savu fondu ieguldīšanas iespējām: kādu no kopējo ieguldījumu fondu asortimenta, kapitāldaļas, vērtspapirus vai naudas tirgus instrumentus, vai to apvienojumu. Vairāku uzņēmumu 401(k) plāni arī piedāvā iespēju iegādāties uzņēmuma kapitāldaļas. Darbinieks var jebkurā laikā mainīt savu fondu izvietojumu starp šīm dažādajām investīciju iespējām.

Pētījumā par finansiālās līdzdalības sistēmu salīdzinājumu ASV un vairākās Eiropas valstīs pasvītrots, ka ir izveidoti standarta nodokļu noteikumi lai veicinātu pensiju programmas, ieskaitot aizturētās peļņdalības pensiju programmas, un peļņdalības programmas ir sevišķi piemērotas pensiju nodrošinājumam.

*Nemaz nerunājot par decentralizētu algu noteikšanas kārtību, ASV atšķiras no daudzām Eiropas valstīm ar to, ka ASV nepastāv īpaši nodokļu nosacījumi, lai rosinātu uzņēmumus un nodarbinātos iesaistīties peļņdalības programmās. Nav arī īpaši nodokļu nosacījumi, lai peļņdalība notiktu skaidrā naudā: darba devēji atskaita maksājumus un nodarbinātie maksā nodokļus tieši tāpat kā to dara jebkurā algas vai prēmiju maksājumu gadījumā.*⁶⁹

Peļņdalība ASV lielākoties ir veidota kā atliktā sistēma un izskatās, ka daudziem uzņēmumiem šīs pensiju programmas elastība patīk vairāk nekā ilgtermiņa saistības un administratīvās izmaksas, kas ir saistītas ar definēto pabalstu pensijām. Visbiežāk par iemeslu, kāpēc tiek uzturētas skaidras naudas izmaksu programmas, tiek minētas motivācijas prēmijas, tomēr arī atlikto pabalstu programmas var uzlabot darbinieku motivāciju un produktivitāti.⁷⁰

Pēc 2000. gadu sākuma korporatīvajiem skandāliem, ieskaitot *ESOP* sagraīvi uzņēmumā *United Airlines*, pensiju fondiem radīto postu *Enron*, *Tyco*, *WorldCom* un citos uzņēmumos, *dot-com* burbuļa sprādziena un aktīvu vērtības zuduma, ko tas radīja tehnoloģiju sektora darbiniekiem, tika pieņemtas vairākas izmaiņas likumdošanā. Pirmkārt, 2002. gadā pieņemtajam *Sarbanes-Oxley* likumam vajadzēja noteikt jaunus vai labākus standartus visām ASV publisko uzņēmumu padomēm, vadībai un grāmatvedības uzņēmumiem.

Otrkārt, *Pensiju aizsardzības likums*, ko pieņēma 2006. gadā, uzliek par pienākumu uzņēmumiem, kuru pensiju programmas ir nepietiekoši finansētas, maksāt augstākus maksājumus Pensiju garantijas kooperācijai (*Pension Benefit Guarantee Corporation, PBGC*). Likums uzliek par pienākumu uzņēmumiem pamatīgāk analizēt savas pensiju programmu saistības. Likums likvidē iespēju, ka uzņēmumi cenšas nepietiekoši finansēt savas pensiju programmas, aizturot iemaksas. Likums paaugstina apjomu, līdz kuram darba devējiem ir atļauts ieguldīt savās pensiju programmās. Tas ļauj darba devējiem atskaitīt vairāk naudas, izmantojot pensiju nodokļu aizsardzību, laikā, kad tiem ir augsta peļņa.

Likums arī:

⁶⁸ Skat. Deivida Hildebrandta, *IAFP* Izpildkomiteja, ziņojumu *IAFP/IPSA* konferencei.

⁶⁹ *Decentralisation of Bargaining Systems and Financial Participation: A comparative analysis of Italy, UK and the US* by A Del Boca, University of Brescia, D Kruse, Rutgers University and A Pendleton, University of York, (1999)

⁷⁰ *ibid*



- atļauj darbinieku likumīgai institūcijai automātiski iesaistīt strādājošos definēto iemaksu programmās;
- paplašina darbinieku labā informācijas atklāšanas pakāpi par pensiju fonda stāvokli;
- dod iespēju darbiniekiem vairāk kontrolēt, kā tiek ieguldīti viņu pensiju fondi;
- uzliek par pienākumu uzņēmumiem sniegt darbiniekiem katru ceturksni ziņojumu par investīciju riskiem, sevišķi par investīciju riskiem uzņēmuma akcijās;
- paplašina 2001. gada likumā definēto iemaksu limitus individuālai pensionēšanās sistēmai (IRA) un 401(k) uzņēmumiem pēc likuma pieņemšanas ir jāsniedz ziņas par visu 401(k) un ESOP 401(k) programmu diversifikācijas iespējām.

Atšķirībā no citām pensiju programmām, 401(k) programmā nav noteikta robeža par kapitāldaļu apmēru, ko var turēt programmā. Prakse liecina, ka darbinieki cenšas pārāk daudz ieguldīt tā uzņēmuma kapitāldaļās, kurā viņi ir nodarbināti. Tam ir dažādi iemesli, piemēram, vienkārši lēmumu pieņemšanas noteikumi (piemēram, ir pieejamas četras investīciju iespējas un darbinieki investē 25% katrā no tām); pagātnes ekstrapolācija, nevis nākotnes investīciju darbība; kļūdaini priekšstats par riskiem; uzticība darba devējam.

Detalizētāks ziņojums par ASV 401(k) sistēmu, ko sagatavojis Deivids Hildebrands (*David Hildebrandt*, IAFP Izpildkomiteja) bija pieejams semināra dalībniekiem.

4.1.8. Semināra jautājumi

1. Kāda ir Eiropas Komisijas loma pensiju politikas koordinācijai ES, un vai tai vispār ir kāda loma?
2. Vai pensiju politikas koordinācija ES ietvaros un tās radīta transnacionālā finanšu sistēmu nosacījumu pārnese varētu sekmēt vienoto tirgu, brīvu darba spēka kustību?
3. Kā ES un dalībvalstīs nodrošināt nodarbināto uzkrājumu, kas veidoti ar pensiju fondiem saistītās finansiālās līdzdalības programmās, aizsardzību?
4. Ko ES var mācīties no ASV un citu valstu, piemēram, Austrālijas, Kanādas, pieredzes

4.2. Semināra ziņojums

Sagatavojuši *Endrju Pendletons*, *Jorkas Universitāte*, un *Kevins O'Kellijs*, *IAFP Izpildkomiteja*.

2010. gada jūlijs

Otrais projekta darba seminārs notika Dublinā, Īrijā, 2010. gada 29. – 30. aprīlī. To sadarbībā organizēja *IAFP* un Īrijas ProShare Asociācija (*IPSA*), apvienojumā ar *IPSA* ikgadējo konferenci. Seminārā piedalījās apmēram 50 dalībnieki – darba devēji un uzņēmēji, arodbiedrību un sabiedriskā sektora pārstāvji no Īrijas, un eksperti no Dānijas, Francijas, Vācijas, Itālijas, Portugāles un Apvienotās Karalistes.

Seminārs bija dalīts divās daļās. Pirmajā daļā, saistībā ar Īrijas valdības publicēto valdības plānu par pensiju reformu (*Nacionālās pensiju pamatnostādnes*), tika apspriesti valdības priekšlikumi un sociālo partneru un *IPSA* reakcija uz šiem priekšlikumiem. Otrajā daļā tika apspriestas pieejas pensiju sistēmu veidošanai finanšu līdzdalības aspektā citās ES dalībvalstīs. Seminārā sniegts ziņojums par 401(k) pieeju pensiju nodrošinājumam, izmantojot darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas (ASV pieredze).



4.2.1. Sākuma uzrunas

Dalībniekus sveica *IAFP* prezidents Džordžs Tutils, un *IPSA* vadītājs Bernards Dalijs (*Bernard Daly*). Semināru atklāja Sociālās aizsardzības ministrs Eamons Cuivs (*Eamon o Cuiv TD*), kuram ir uzticēta politiskā atbildība par Īrijas pensiju reformu.

4.2.2. Priekšlikumi par Īrijas pensiju sistēmas reformu

Sociālās aizsardzības ministrijas Sociālās aizsardzības departamenta asistējošā ģenerālsekretāre **Orlaiga Kvīna** (*Orlaigh Quinn*) sniedza detalizētu ziņojumu par piedāvāto pensiju reformu, kā tas nostiprināts *Nacionālajās pensiju pamatnostādņēs*.⁷¹ Vispirms viņa izklāstīja pensiju reformas kontekstu, ieskaitot demogrāfisko situāciju un izmaksas nākotnē. Piedāvātās izmaiņas ietver valsts pensijas reformu, kura turpināsies uz pilnīgu iemaksu bāzes, tā, ka pensiju nodrošinājums nākotnē būs atkarīgs no gadu skaita, cik ilgi persona ir veikusi iemaksas. Piedāvāts palielināt pensionēšanās vecumu līdz 67 gadiem no 2021. gada un 68 gadiem no 2018. gada.

Par papildus pensiju nodrošinājumu tiem, kuri nav darba devēju pensiju programmās, dokuments piedāvā šādu risinājumu: sākot ar 2014. gadu visi darbinieki, kuri ir vecāki par 22 gadiem, ir automātiski iekļauti obligātā pensiju sistēmā. Darbiniekiem būs jāmaksā noteikta procenta maksājums, un to papildinās darba devēja maksājums un maksājums no valsts, līdzvērtīgs 33% nodokļa likmei. Individuālos pensiju fondus investēs vairākos fondos, ieskaitot zema riska piedāvājumos. Tiem, kuri nevēlēsies veidot uzkrājumus vecumdienām, būs iespēja izstāties no programmas. Tie, kuri veiks iemaksas piecu gadu periodā, saņems vienreizēju prēmiju no valsts.

Atbildi uz šo ziņojumu no *IPSA* puses sniedza *KPMG* direktore **Džemma Jakobsena** (*Gemma Jacobsen*). Viņa uzsvēra priekšlikumus, ko savulaik bija sagatavojusi *IPSA* konsultāciju procesā par pensiju reformu, ieskaitot priekšlikumus par to, kā pensiju nodrošināšanā varētu izmantot darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas. Priekšlikumi bija galvenokārt vērsti uz to, kā Īrijas nodokļu sistēma varētu sekmēt ilgtermiņa uzkrājumus, lai varētu labāk apmierināt cilvēku vajadzības pensijas vecumā gan saglabājot ienākumu atbilstību, gan arī palielināt pensijas.

Piedāvājums ietvēra šādus galvenos elementus:

- nodarbinātie, kuri iegūst kapitāldaļas atzītā⁷² (*approved*) vai neatzītā⁷³ (*unapproved*) programmā, izvieto savas daļas atzītā pensiju instrumentā;
- kapitāldaļas, kas iegūtas neatzītās programmās, ir atļauts izvietot pensiju instrumentā ar noteikumu, ka visas nodokļu saistības par kapitāldaļu ieguvu ir nokārtotas;
- atzītās programmās darījumi nav apliekami ar ienākuma nodokli, tāpēc, ka ir nosacījums par aizturētiem maksājumiem;
- pārvedums no finanšu līdzdalības uz pensiju programmu nerada pienākumu maksāt kapitāla ienākumu nodokli;
- uz pārveduma apjomu ir attiecināti citi nodokļu nosacījumi vai arī tas tiek piedēvēts (pielīdzināts) automātiskās iekļaušanas sistēmas nosacījumiem;
- pensiju fonda administratoram ir tiesības pēc turēšanas perioda pārdot kapitāldaļas ar nosacījumu, ka ieguvums tiek investēts Īrijā kotētu vai nekotētu uzņēmumu akcijās;
- pensiju fonda administrators var izvietot kapitāldaļas visdrošākā investīcijā, piemēram valdības vērtspapīros vai naudā, bet tas jādara ne vēlāk kā trīs gadus pirms pensionēšanās;

⁷¹ National Pensions Framework Department of Social and Family Affairs, Dublin (2010) [Department (Ministry) of Social and Family Affairs nosaukums 2010. gadā mainīts uz Department of Social Protection]

⁷² Atzīta finansiālās līdzdalības programma ir tāda, kas izveidota atbilstoši atzītam, modelim. Atzīts modelis ir valsts institūciju uzraudzībai pakļauts darbinieku finansiālās līdzdalības modelis (tam var būt piemērots speciāls nodokļu režīms).

⁷³ „Neatzīts” nenozīmē nelikumīgs. „Atzītai” programmai var būt noteikts valsts atbalsts, bet „neatzītai” programmai var nebūt valsts atbalsts.



- pensionēšanās ir pakļauta ienākumu nodokļa likumiem kā parasts.

Izsakot neapmierinātību, ka *Nacionālās pensiju pamatnostādnes* nenorāda finansiālās līdzdalības vietu, viņa teica, ka *IPSA* priekšlikumi ļautu:

- palielināt pensiju nodrošinājumu;
- sekmēt apmierinošu ienākumu pensijas vecumā;
- palīdzēt cilvēkiem uzkrāt vairāk ilgākam laikposmam;
- paplašināt nodarbināto bāzi (sevišķi atzītās programmās) un nodokļu sistēmā saistīt pensiju sistēmu ar aktīvu (kapitāldaļu) nodrošinājumu.

Viņa salīdzināja piedāvāto Īrijas sistēmu ar Apvienotās Karalistes sistēmu, kur darbinieki var pārvest kapitāldaļas uz atzītām programmām, un Kanādu, kur sistēma ir ļoti regulēta un pensiju uzkrāšanas programmas (*Retirement saving plans, RRSPs*) reģistrē Kanādas ieņēmumu dienests.

Atbildes ziņojumu komentēja sociālie partneri. **Fergus Velans** (*Fergus Whelan*) (Īrijas arodbiedrību kongress (*Irish Congress of Trade Unions, ICTU*)) teica, ka riski, kas raksturīgi darba devēja pensiju fondiem, ir pārlikti uz strādājošiem, un valdībai nav nodoms glābt Īrijas pensiju fondus. Viņš kritizēja sliktu fondu administratoru darbu pēdējo gadu laikā, kad strādājošo pensiju uzkrājumi gāja zudībā sliktu investīciju lēmumu dēļ. Viņš uzskatīja *Pensiju pamatnostādnes* izteiktos priekšlikumus par „visnopietnāko uzbrukumu vecuma pensiju nodrošinājumam Īrijas vēsturē” un par uzbrukumu strādājošo un gados vecāko iedzīvotāju dzīves standartam. Viņš arī izklāstīja, ka un kāpēc *ICTU* nepiekrīt pensionēšanās vecuma paaugstināšanai, sakot, ka strādājošie jau ir iemaksājuši pensiju fondā ar maksājumiem Sociālās apdrošināšanas fondos, un viņiem nevar atņemt pensiju pabalstus par trīs gadiem. Kongress cer, ka darbaspēks nepieņems šo lēmumu un mobilizēs opozīciju, lai nodrošinātu, ka priekšlikums netiek īstenots.

Brendans McGintijs (*Brendan McGinty*) (Īrijas uzņēmējdarbības un darba devēju konfederācija (*Irish Business and Employers' Confederation, IBEC*)) teica, ka pensijas ir skārusi krīze, un daudziem fondiem nav bijis iespējams pildīt savas saistības. Viņš satraucās par valdības priekšlikumu ieviešanas izmaksām un to ietekmi uz Īrijas uzņēmējdarbības konkurētspēju. Darba devēju apsverumus viņš formulēja šādi:

- darba devējiem nevajadzētu likt „samaksāt rēķinu” par automātisko pievienošanos programmai”;
- piedāvātais pensionēšanās vecuma paaugstinājums dos iespēju iemaksāt pensiju fondos ilgāk un tādejādi vairāk, tomēr to nevar izmantot visos uzņēmējdarbības sektoros un to jāievieš, balstoties uz individuālu pieeju – vairākos darbos rūpniecībā un būvniecībā vecākiem strādājošiem varētu būt veselības un darba drošības ierobežojumi;
- *IBEC* uzskata, ka piedāvātās lielākās nodokļu atlaides par iemaksām pensiju fondos uzlabos pensiju nodrošinājumu personām ar zemākiem ienākumiem – „šajā jautājumā, šķiet grib to visos veidos”!
- pašreizējie priekšlikumi uzkurinās prasību pēc algas pieauguma laikā, kad ir ārkārtīgas ekonomiskās grūtības;
- daudzas esošās programmas nevarēs izpildīt Finanšu regulatora uzstādītās prasības.

Ņemot vērā ļoti grūto ekonomisko situāciju, darba devējiem būs kritiski jāvērtē pensiju izmaksas. Viņš teica, ka „lielākā daļa programmu ir pierādījušas „pilnīgu vētru”⁷⁴ dilstošo aktīvu jomā, stingrākus finansēšanas standartus, augstākas maksas, zemas ilgtermiņa augļu likmes, nerezultatīvu

⁷⁴ Jēdziens "pilnīga vētra (*perfect storm*)" ir izteiciens, ar kuru apraksta notikumu, kurā reta apstākļu sakritība padara notikumu virzību ārkārtīgi intensīvu. Šo jēdzienu lieto arī, lai aprakstītu parādību, kas šādā apstākļu sakritībā gatavojas notikt un var novest pie neparasti spēcīgas parādības izpausmes.



aktīvu tirgu un ilgāku iedzīvotāju dzīvotspēju ... mēs nevaram vairāk atļauties tādus izmaksu sitienus kā šis (domāta pensiju reforma).”

Viņš noslēdza savu uzstāšanos, sakot, ka *Nacionālās pensiju pamatnostādnes* rada tikpat daudz jautājumu kā atbilžu, un tās nespēj nodrošināt ienākumu atbilstību par labu darba spēka izmaksām un pietiekamībai. „[...] tas gandrīz izskatās pēc politikas, kas ir radīta bez jebkādiem apsvērumiem par konkurētspēju vai ietekmi uz darbietilpīgām nozarēm, vienkāršo darbu darītājiem un maziem darba devējiem”.

Divus citus ziņojumus par pensiju situāciju Īrijā sniedza:

1. **Sīns Kvills** (*Sean Quill*) (*Mercer consulting*) pasvītēja spiedienu un izmaiņas kas pēdējos gados bijis jāpārcieš gan definēto labumu (pabalstu), gan definēto iemaksu pensijām. Viņš analizēja valdības dokumentā piedāvāto izmaiņu ietekmi un analizēja *IPSA* piedāvājuma priekšrocības un trūkumus.
2. **Lusija Fallona-Birne** (*Lucy Fallon-Byrne*) (*National Centre for Partnership and Performance, NCPP*) ziņoja par sākotnējiem atklājumiem pētījumā par prēmiju sistēmām un pensijām no *Otrās nacionālās darbavietu aptaujas*. Lielākajā daļā privātā sektora darba vietās ir iedibināta kāda no prēmiju sistēmām, populārākā sistēma ir individuālās prēmijas (44%). Tikai 8% ir darbinieku kapitāldaļu sistēmas un 9% darba vietu ir peļņdalības sistēmas, tās ir galvenokārt lielākajos uzņēmumos un augsto tehnoloģiju un finanšu sektoros.

Gandrīz 1/3 darba vietu nav pensiju programmas, bet tajās darba vietās, kur tādas ir izveidotas, 48% gadījumu programmas aptver 90% strādājošo. Aptauja liecina, ka šādas prēmiju programmas ir vietās, kur ir iedibināta konsultāciju prakse, darbinieku iesaiste, inovatīva darba prakse un prēmiju programmas ir produktivitātes avots un konkurētspējas priekšrocība.

4.2.3. Pensiju problēmas Eiropas Savienības dalībvalstīs

Apvienotā Karaliste

Džulija Ričardsona (*Julie Richardson*) (Darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību departamenta vadītāja *ifsProshare* Apvienotajā Karalistē) pasvītēja saistību starp atzītām kapitāldaļu programmām un pensijām Apvienotajā Karalistē. Kopš kāda laika ir iespējams pārvest kapitāldaļas no galvenajām atzītajām visu darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmām (uzkrājot pelnot (*save as you earn, SAYE*) un *SIP*) uz nodokļu ziņā atzītiem uzkrāšanas „apvākiem” (*wrapper*) (individuālo uzkrājumu kontu (*Individual Savings Account, ISA*) vai reģistrētā pensiju programmā iespēju (opcijas) izmantošanas 90 dienu laikā (*SAYE*) vai izņemt kapitāldaļas no kapitāldaļu programmas (*SIP*). Pārvedot kapitāldaļas šādā veidā, ir tiesības uz nodokļu labumu (pabalstu): kaut gan pārvedumiem uz pensiju programmām nav noteiktas kapitāla ienākumu nodokļu atlaides, *SIP* gadījumā kapitāla ienākuma nodokļa bāze ir no kapitāldaļu programmas izņemamo kapitāldaļu tirgus vērtība. Akciju pārvedumiem ir tādi paši nodokļu nosacījumi, kā iemaksām pensiju fondā. Faktiski kapitāldaļu pārvedumi no atzītas finansiālās līdzdalības programmas iegūst nodokļu atvieglojumus divas reizes. Tāpēc tas strādājošiem ir ļoti izdevīgs piedāvājums.

SAYE pārvedumu veicējiem ir arī labums no papildus nodokļu atlaidēm par ieguldījumu pensiju programmā, bet šajā gadījumā ir jāmaksā kapitāla augļu nodoklis par starpību starp darījuma cenu un pārveduma tirgus vērtību. Tomēr ikgadēja kapitāla augļu nodokļa atvieglojumi nozīmē, ka lielākajā daļā gadījumu nodoklis nebūs jāmaksā.

Šie nosacījumi tiek piemēroti personālām pensijām, kur ieguldītājs ir persona. Tikai retos gadījumos ir iespējams šādus pārvedumus veikt darba devēju pensiju programmās, jo tas pārkāptu investīciju politiku, ko īsteno pensiju fondu investīciju vadītāji.



Vispār, Apvienotās Karalistes politika nodrošina sinerģiju starp uz kapitāldaļām balstītām finanšu līdzdalības programmām un personālām pensijām, bet ne darba devēju pensijām. Praksē šādi nosacījumi ir izdevīgi vadītājiem un labi apmaksātām profesijām, jo šīm strādājošo grupām visdrīzāk ir personālās pensijas.

Portugāle

Alberto Simones (*Alberto Simones*) sniedza pārskatu par pensiju nosacījumiem Portugālē. Viņš uzsvēra, ka dominējošā ir valsts pensiju sistēma pēc principa „maksā nodarbinātības laikā” (*Pay-As-You-Go (PAYG)*), bet atzīmēja problēmas, kas raksturīgas šai pensiju sistēmai. Palielinās darba devēju pensiju sistēmu gadījumu skaits, tās ievieš lielākie darba devēji, tostarp multinacionālie uzņēmumi, kas darbojas Portugālē, piemēram, *Nestle*, *Siemens* un *Volkswagen*.

Francija

Pols Milards (*Paul Mailard*) (*FONDACT* goda prezidents) ziņoja par finansiālās līdzdalības un pensiju sistēmām Francijā. Viņš atzīmēja, ka (*PAYG*) sistēma Francijā joprojām sekmīgi darbojas, daļēji tāpēc, ka tās uzturēšanai izmanto ieņēmumus no privatizācijas un īpašuma pārdošanas. Tomēr, tāpat kā visur, *PAYG* sistēmas ilgtermiņa perspektīvas nav labas. 2010. gadā reformētas ierēdņu pensijas. Valsts pensijās Francijā ir iekļautas papildus programmas atsevišķām nodarbināto grupām, piemēram, profesionāļiem un pašnodarbinātiem. Šīm programmām 2010. gadā bija finanšu grūtības.

Pēc tam Milards izskaidroja saistību starp finansiālo līdzdalību un vidēja termiņa un ilgtermiņa nodarbināto uzkrājumiem. Apmēram 5 miljoni nodarbināto saņēma prēmijas vidēji apmēram 1000 eiro gadā no galvenajām finansiālās līdzdalības programmām - *Intéressement* un *Participation*. Šīs prēmijas var investēt uzņēmuma uzkrāšanas plānā (*PEE*) vai starporganizāciju plānā (*PEI*).

Uzņēmumu pensijas uzkrāšanas programmas – *PERCO* vai *PERCOI* (*Plan d'Épargne Retraite Collectif / Collective Saving Plan for Retirement*) ir nesen ieviesti. 2009. gadā 230 tūkstoši uzņēmumos bija atvērtas viena vai vairākas šādas programmas. 2009. gadā 11,8 miljoni nodarbināto – apmēram $\frac{3}{4}$ no privātā sektorā strādājošo, bija iesaistījušies finansiālās līdzdalības programmās.

Nodarbināto maksājumus šajās programmās var papildināt ar darba devēja pretmaksājumu, kas var būt pat līdz trīs reizēm lielāks. Darba devēju maksājumiem ir griesti, bet tos var paaugstināt, ja tiek pirkta darba devēja kapitāldaļa un tās tiek ieguldītas *PERCO*.

Valsts pensiju sistēmas ietvaros pensionēšanās sistēma (*Assurance Vieillesse*) nodrošina minimālu pensiju katrai personai, kas strādājusi ilgāk par 40 gadiem. Gadu gaitā ir bijuši vairāki mēģinājumi reformēt valsts pensiju sistēmu. Pēdējais mēģinājums bija ziņojums, ko sagatavoja Valdības Pensiju padomdevēju padome. Šajā ziņojumā paredzēts, ka jau 2015. gadā valsts pensiju sistēma sasniegs finanšu deficītu apmēram 40 miljardu EUR apmērā, un līdz 2050. gadam „melnais caurums” var pieaugt, sasniedzot 114 miljardus EUR. Ir uzsāktas konsultācijas starp valdību, darba devējiem un arodbiedrībām. Valdība nav piekritusi samazināt pensijas, bet vēlas paaugstināt pensionēšanās vecumu līdz 60 gadiem. Arodbiedrības šo priekšlikumu noraida.

Dānija

Svens Peters Noigards (*Sven-Peter Nygaard*) (Dānijas Darba devēju konfederācija, *Confederation of Danish Employers, DA*) ziņoja par Dānijas pensiju sistēmu. Sistēma paredz valsts pamatpensiju, valsts papildpensiju, darba devēja pensiju un papildus no izpeļņas atkarīgu programmu (*Supplementary Earnings-Related Scheme, ATP*). Papildus pensiju ir plānots atcelt. Neliela grupa strādājošo, iespējams līdz 20% no visiem strādājošiem iedzīvotājiem, galvenokārt tādi, kas saņem valsts pabalstus vai ir pašnodarbinātie, neuzkrāj pensiju programmās.

Darba devēja pensijas ir cieši saistītas ar kolektīvo līgumslēgšanu un to pamats ir nozares un sektoru kolektīvie līgumi. Lielākajā daļā gadījumu tās pilnībā finansē darba devēji (8%) un



darbinieki (4%), un ir balstītas uz definēto iemaksu principa. Arodbiedrībām ir vairākums pensiju fondu pārvaldības institūcijās (*trustees*) un arodbiedrību pārstāvjiem ir liela ietekme svarīgu investīciju lēmumu pieņemšanā. Par iemaksu līmeņiem vienojas katrā trīs gadu kolektīvā līgumā. Iemaksas kopš 1990-o gadu sākuma ir ievērojami palielinājušās.

Darba devēja pensijas ieviesa kā atbildi uz ekonomiskās demokrātijas sagrāvi Dānijā 1970-os gados. 1980-os gados kā ekonomisko demokrātiju aizvietotāju arodbiedrības pieprasīja, lai pensiju tiesības būtu kolektīvā līguma jautājums.

Vācija

Dr. Heinrihs Baijers (Heinrich Beyer) (Darbinieku finansiālās līdzdalības asociācija, *Association for Employee Financial Participation, AGP*) Stāstīja par Vāciju. Vācieši maksā ar likumu noteiktā pensiju apdrošināšanas sistēmā, ar likumu noteikta veselības un ilgtermiņa aprūpes apdrošināšanā un ar likumu noteiktā bezdarba apdrošināšanā. Pensiju apdrošināšanas iemaksas maksā apdrošināšanas uzņēmumiem un tās paliek uzņēmuma iekšienē tikai tad, ja uzņēmums ir pasīvs līdzdalībnieks (*silent partner*).

Iemaksas pensiju apdrošināšanā sadala līdzīgi starp darba devēju un darba ņēmēju un tās kopā ir 19,5% no strādājošā bruto algas līdz robežai 5500 EUR. Visās apdrošināšanas sistēmās kopumā ir jāiemaksā 40% no strādājošo bruto ienākuma, bet tas viss nav jāmaksā darbiniekam. Ja pensiju apdrošināšanas sistēmā iemaksas veiktas 45 gadus, sistēma nodrošina ienākumu atvietošanu 45 – 48% no pēdējās neto algas.

Darbinieki var iemaksāt uzņēmumu pensiju sistēmās kā daļēju valsts sistēmas atvietošanu. Tā rīkojas apmēram 50% Vācijas darbaspēka. Pēdējo gadu inovācija ir iespēja iegādāties „laika sertifikātus (*time certificates*)” atvaļinājumiem vai aiziešanai pensijā pirms likumā noteiktā laika.

Finansiālo līdzdalību Vācijā sekmē aktīvu veidošanas un nodokļu likumdošanas ietvaros. Aktīvu veidošanas likumi ļauj darbiniekiem iemaksāt 400 EUR un saņemt subsīdiju 20% apmērā. Nodokļu likumdošana atļauj darbiniekiem, iespējams, peļņdalības veidā, iemaksāt katram 360 EUR gadā no nodokļiem un sociāliem maksājumiem (par darbinieka daļu) atbrīvotu summu. Šo maksājumu var investēt uzņēmumā, uzkrāšanas fondos vai darba devēja kapitāldaļās. Šādā veidā darba devēju kapitāldaļās vai uzņēmumu uzkrāšanas programmās ir investēti 10 – 15 miljardi EUR.

Kopš 2009. gada aprīļa ir ieviesti ierobežojumi darbinieku investīciju izvietošanā Darbinieku līdzdalības speciālajos fondos, lai nodrošināti diversifikāciju – tas apgrūtinājis fondu vadītāju darbību ar fondiem. Ne vairāk kā 20% no šo fondu aktīviem var investēt pašā uzņēmumā.

MVU finansiālā līdzdalība ir daļa no korporatīvās kultūras, komunikācijas darba vietā un korporatīvās vadības. Vadība un darbinieki strādā kopā, mēģinot sasniegt mērķus, kas vērsti uz konkurētspēju, fiskālo stabilitāti un korporatīvo identitāti. MVU un ģimenēm piederošos uzņēmumos raksturīgākā forma ir dividenžu sertifikātu programmas – apmēram 3500 uzņēmumos, kas kopā nodarbina vairāk kā miljonu strādājošo, ir izveidota šādas programmas.

Ir atzīts, ka finansiālā līdzdalība ir svarīga pašreizējās globālās finanšu krīzes apstākļos, jo tā ļauj nodrošināt labāku likviditāti, elastīgākas personāla izmaksas, sekmīgākas cilvēkresursu vadības sistēmas, lielāku strādājošo motivāciju un līdzdalīgu korporatīvo kultūru (*participative corporate culture*).

ES līmenis

Reičela Ingle (*Rachel Ingle*) (*Hewitt Associates*) ziņoja par *Hewitt* pētījuma rezultātiem par darba devēju pensijām Eiropā (pētījumu finansē Eiropas Komisija). Pētījumā iekļauti 290 atbildētāji, kas ziņojuši par 400 pensiju programmām (Beļģijā, Francijā, Spānijā, Īrijā, Itālijā, Nīderlandē, Portugālē un Apvienotajā Karalistē). 2/3 no visiem uzņēmumiem ir papildus pensijas, tās aptver



90% no darbaspēka: Nīderlandē un Beļģijā rādītājs ir augstāks. Francijā šādas programmas ir vairāk ekskluzīvas.

49% no visām programmām ir definēto pabalstu programmas. 34% ir definēto iemaksu programmas un 17% bija abu hibrīdi. Lielākoties pensijas finansē kāda īpaša juridiska vienība, piemēram, trasts, bet arī uz apdrošināšanas principiem veidotas sistēmas ir svarīgas. Nefondētās pensiju sistēmas ir mazāk svarīgas (retāk sastopamas), izņemot Itāliju, kur visas definēto pabalstu sistēmas ir veidotas šādā formā, un Vācijā un Francijā, kur tās arī ir svarīgas.

Lielākā daļa definēto iemaksu un definēto pabalstu programmu pieļauj, ka programmai pievienojas jaunu dalībnieki, tomēr šāda kārtība vairāk raksturīga definēto pabalstu programmām. Lielākā daļa definēto iemaksu programmu atļauj pārvedumus, bet definēto pabalstu programmās tā nenotiek.

Pārsteidzošs novērojums, ka vairākums atbildētāju apgalvo, ka viņi tuvāko trīs gadu laikā nedomā mainīt savu pensiju politiku.

Igors Guardiancičs (*European University Institute*, Florance, Itālija) stāstīja par pašreizējo situāciju jautājumā par EP Direktīvu (2003/14/EC) par darba devēju pensiju institūciju darbību un uzraudzību (*IORP* Direktīva). Šī direktīva stājas spēkā, lai koordinētu pensiju darbību ES dalībvalstīs.

Tā nodrošina minimālu harmonizācijas pakāpi, atstājot dalībvalstīm brīvību vairākās jomās, direktīvu ieviešot. Tomēr, ziņojumā par direktīvas ieviešanu, Eiropas Komisija atzīmē:

... kaut gan pēdējo pāris gadu laikā pārrobežu pensiju līgumu skaits ir nozīmīgi pieaudzis, tomēr pārrobežu gadījumu skaits joprojām ir salīdzinoši zems. Pētījums CEIOPS pierāda, ka 2008. gada jūnija beigās Eiropas ekonomiskajā zonā (EEA) bija tikai 70 pārrobežu gadījumi, koros 21 valsts bija mājas valsts lomā.⁷⁵

Ir ievērojama virzība uz atkarību no papildinošajām pensiju programmām, kā to *ETUI* publikācijā ir atzīmējuši Igors Guardiancičs un Deivids Natali, runājot par profesionālajām pensijām,

... papildus pensiju fondiem faktiski ir nozīmīga loma aizsardzībai vecumā. Mainīgā attiecība starp pirmo, otro un trešo līmeni ir saistīta ar Eiropas Savienības darbību pensiju politikas veidošanā, sevišķi pievērsoties papildus pensiju fondiem.

Tomēr,

... ES-27 ir ļoti fragmentēts un heterogēns tirgus.⁷⁶

Šīs atšķirības raksturo trīs atšķirīgas ES valstu grupas. Pirmā grupa ir “pirmā daudzlīmeņu sistēmas paaudze”, kas ietver Īriju, Dāniju, Nīderlandi, un Apvienoto Karalisti. Otro grupu var raksturot kā “otro daudzlīmeņu sistēmu paaudzi”, un tā ietver daudzas jaunās dalībvalstis, piemēram, Baltijas valstis, Poliju, un citas Centrālās un Austrumeiropas (CAE) valstis. Trešā valstu grupa ir “pārejas sociālās apdrošināšanas sistēmas”, un tā ietver ES dienvidu valstis, bet arī Beļģiju, Franciju, Itāliju un Slovēniju.⁷⁷

Tādejādi, diskusija par pensiju turpmāko virzību ir dienas kārtībā visās Eiropas valstīs, un arī ES līmenī, bet finansiālā līdzdalība šajā diskusijā parasti nefigurē.

ASV

⁷⁵ *REPORT FROM THE COMMISSION on some key aspects concerning Directive 2003/41/EC on the activities and supervision of institutions for occupational retirement provision (IORP Directive) COM(2009) 203 final*, Brussels. The survey on which these statistics are based was carried out by the Committee of European Insurance and Occupational Pensions Supervisors (CEIOPS), November, 2008.

⁷⁶ *The EU and Supplementary Pensions – Instruments for integration and the market for occupational pensions in Europe I* Guardiancich and D Natali, ETUI Working Paper 2009:11, Brussels (2009)

⁷⁷ Natali, op cit.



Deivids Hildebrands, *IAFP* priekšsēdētājs runāja par definēto iemaksu pensiju plāniem ASV. Kaut gan privātie definēto iemaksu plāni pastāv jau vairākus gadus, to esamība sevišķi pieaugusi pēc 401(k) programmu ieviešanas 1978. gadā. Programma piedāvā nodokļu atlaides par iemaksām gan darbiniekiem, gan darba devējiem. 2009. gadā apmēram 62% no visiem ASV privātā sektorā nodarbinātiem bija pieeja definēto iemaksu programmām. 2005. gadā apmēram 62 miljoni strādājošie piedalījās definēto iemaksu programmās, turpretī definēto pabalstu programmās piedalījās apmēram 20 miljoni strādājošie. 2009. gadā 401(k) programmās glabājās apmēram 4 triljoni USD, kas līdzinās apmēram ¼ no visiem pensiju aktīviem.

Lielākā problēma ir individuālo pensiju kontu vērtības zaudējums ekonomiskās lejupslīdes rezultātā un dalībnieku iemaksu samazināšanās par apmēram 15%. Tomēr sistēma grūtības pārcieta un lielākai daļai dalībnieku tagad aktīvu vērtība 401(k) programmās ir lielāka kā iepriekš.

Pāris galvenās mācības, kas gūtas 401(k) programmas darbības gadu gaitā ir:

- pārskatāmība un saziņa un informācijas pieejamība dalībniekiem ir vitāli svarīga;
- darba devējiem ir jārikojas apdomīgi, lai piesaistītu darbinieku līdzdalību.

Liels jautājums ir līdzdalības programmu administrācijas izmaksas MVU.

ASV svarīgs jautājums ir darba devēju akciju iekļaušana 401(k) programmā. 1/3 programmas dalībnieku nav darba devēju akciju, bet 8% ir 50 – 74% no darba devēju akcijām. Mazāk par 30% ir 1-19% no sava uzņēmuma akcijām un 22% ir 20 – 49% no sava uzņēmuma akcijām.

4.2.4. Globālais pārskats

Gerards Dīgans (*Gearóid Deegan*), (*PriceWaterhouseCoopers*) ziņoja par *Globālā aktīvu iniciatīvas pētījuma* (*Global Equity Incentive Survey*) rezultātiem par darbinieku kapitāldaļu programmām, kas uzsākti 340 multinacionālos uzņēmumos. Šī pētījuma rezultāti apstiprina, ka uzņēmumi mainās, sniedzot mazāk uz pakalpojumiem balstītus atbalstus un „vērojot, ko darīs citi”. Ir palielinājusies ieņēmumu auditu sastopamība, un tieksme saņemt „iesaistīto” piekrišanu izmaiņām.

4.2.5. Galvenie seminārā gūtie secinājumi

Galvenie seminārā gūtie secinājumi ir:

- kapitāldaļas no kapitāldaļu programmām var pārvietot uz pensiju fondu (Apvienotā Karaliste) vai peņģdalības prēmijas var izvietot uzkrāšanas programmās, ieskaitot pensijas, un kā viena instrumenta forma tās var ieguldīt darba devēju kapitāldaļās (Francija);
- ietekmi uz finansiālo līdzdalību var atstāt tas, ka notiek pāreja no definēto pabalstu uz definēto iemaksu pensiju programmām, sevišķi tas attiecas uz kapitāldaļu īpašumtiesību programmām;
- ja finansiālo līdzdalību lieto kā algu aizvietošanu, tas samazina iemaksas pensiju fondos;
- saistība starp finansiālo līdzdalību un uzkrāšanas programmām vairākās Eiropas valstīs, piemēram, Francijā, Vācijā, Apvienotajā Karalistē, parasti virzās ap vidēja termiņa uzkrājumiem, taču ir tendence sekmēt ilgtermiņa uzkrājumus un pensijas, lietojot finansiālo līdzdalību;
- ir saistība starp labi veidotu atbalstu darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesībām un plašu fondētu darba devēju pensiju lietojumu, tas ir, fondētās pensijas paredz un sekmē vērtspapīru tirgu, kas savukārt sekmē darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas. Šī savstarpējā papildinātība vairāk ir atrodama „nacionālo sistēmu” līmenī nekā specifiskos nosacījumos, kas paredzēti darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmu un pensiju saistībai.



5. Finansiālā līdzdalība mazos un vidējos uzņēmumos

Trešā darba semināra materiāli

Semināra norises vieta un laiks: Leidena, 2010. gada 9. – 10. septembrī

5.1. Pamatziņojums

Sagatavojuši Endrju Pendletons, Jorkas Universitāte, un Kevins O'Kellijs, IAFP Izpildkomiteja. 2010. gada jūlijs

Sadaļas 5.1.1. – 5.1.2. atkārtoti pirmā darba semināra pamatziņojuma sadaļas 3.1.1. – 3.1.2.

5.1.3. Finansiālā līdzdalība MVU

Lielākajā daļā Eiropas valstu finansiālā līdzdalība biežāk sastopama lielos uzņēmumos un retāk MVU. Jo mazāks ir uzņēmums, jo mazāk iespējams, ka uzņēmumā ir finansiālās līdzdalības programmas.⁷⁸

Sevišķi raksturīgi tas ir darbinieku kapitāldaļu programmās. Piemēram, Apvienotajā Karalistē darbinieku kapitāldaļu programmas ir apmēram 2% MVU, izņemot mikrouzņēmumus (ar mazāk kā 5 (vai 10) strādājošiem). Līdzīgi, *IAB Establishment Panel* Vācijā konstatēja, ka 2% uzņēmumu ar 1 - 49 strādājošiem ir darbinieku kapitāldaļu programmas. Salīdzinājumam, darbinieku kapitāldaļu programmas ir 3% uzņēmumos ar 50 – 249 strādājošiem.⁷⁹

Kapitāldaļu īpašumtiesību programmu ieviešanai MVU ir vairāki šķēršļi: augstas programmu izveidošanas izmaksas, kapitāldaļu trūkums, augstas administrēšanas izmaksas un citi. Problēmas nāk arī no „pieprasījuma” puses - mazo uzņēmumu īpašniekiem var likties, ka darbinieku identifikācija var notikt, liekot lielāku uzsvāru uz “personīgiem kontaktiem” un tādējādi kapitāldaļu programmas nav nepieciešamas. Var arī būt bažas par to, ka ir jāpiedāvā lielākas dalītas kontroles iespējas un vairāk informācijas, nekā īpašniekiem/vadītājiem šķiet nepieciešams.

Peļņdalība MVU ir vieglāk izmantojama acīmredzamu iemeslu dēļ. Nav pārsteigums, ka peļņdalība ir plašāk izplatīta MVU, tomēr arī tās biežums nav augsts lielākajā daļā valstu. Francija, kur peļņdalība ir obligāta uzņēmumos ar vairāk kā 50 darbiniekiem, un Vācija, kur ir sena peļņdalības tradīcija, kas ir saistīta ar aktīvu uzkrāšanu un “pasīvo līdzdalību”, ir izņēmumi. *IAB Establishment Panel* parādīja, ka 2005. gadā 8% MVU ar 1-49 strādājošiem bija ieviestas peļņdalības programmas, turpretī tādas bija ieviestas 23% no uzņēmumiem ar 50 – 249 strādājošiem.⁸⁰ Uzņēmumos, kuros darbojās darba padomes, peļņdalības programmas bija nodibinātas biežāk.⁸¹

5.1.4. Finansiālās līdzdalības loģiskais pamats MVU

Premiāla sistēma kā finansiālās līdzdalības pamatojums mazos uzņēmumos varētu būt pat nozīmīgāka kā lielos (vismaz teorētiski). Visas kolektīvās darba samaksas formas skar problēma, ko dēvē par „1/n” vai „jātnieka bez maksas” problēmu. Vēlēšanās būt “jātniekam bez maksas”, gūstot

⁷⁸ Pendleton, A., Poutsma, E., Brewster, C. and van Ommeren, J. (2001) *Employee Share Ownership and Profit Sharing in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

⁷⁹ Oliver Stettes, „Low incidence of financial participation schemes in companies” Eironline 2007

⁸⁰ Ibid

⁸¹ „Employee financial participation in companies” Eironline 2008.



labumu uz citu pūliņu bāzes, palielinoties darbaspēka skaitam, pieaug. Tādejādi, no darba devēja puses, finanšu līdzdalība ir pievilcīgāka mazos un vidējos uzņēmumos.

Tomēr finansiālā līdzdalība MVU var izrādīties mazāk nepieciešama, jo daudzas problēmas, ko parasti risina ar darbinieku finansiālās līdzdalības palīdzību, ir mazāk svarīgas, piemēram, darba disciplīna, informācijas slēpšana un nesadarbošanās. "Personīga" vai "tieša" darba uzdevumu kontrole, kas raksturīga daudziem maziem uzņēmumiem, var samazināt finansiālās līdzdalības vajadzību. Īpašnieka vadītā uzņēmumā personīgais un neformālais vadības raksturs arī var sekmēt informācijas apmaiņu starp īpašnieku un strādājošiem.

Eiropas Komisija ir identificējusi vairākus īpašus ieguvumus, ko MVU varētu dod finansiālā līdzdalība, papildus vispārīgiem ieguvumiem, ko gūst jebkurš uzņēmums.⁸² Tie ietver:

- palīdzība sākuma finansējuma nodrošināšanā jauniem uzņēmumiem, radot riska kapitālu;
- attīstot MVU darbiniekos "uzņēmējdarbības garu";
- palīdzība ārkārtas finansējuma nodrošināšanā, pamatojoties uz radītu priekšstatu par augstu augsmes potenciālu;
- palīdzība vadošā personāla piesaistīšanā un noturēšanā uzņēmumā;
- palīdzība pēctecības problēmu risināšanā.

Algu elastības potenciāls, ko dod finansiālā līdzdalība, sevišķi peļņdalība, ir pieejams visiem uzņēmumiem, tomēr sevišķi noderīgs tas var būt MVU.

5.1.5. Politikas stimuli

Atbildot uz Eiropas Komisijas 2002. gada ziņojumu (*EC 2002*) Eiropas Ekonomikas un sociālā komiteja speciāli pievērsās MVU (2003), iesakot, ka tos ir jāpēta dziļāk.⁸³ Ir jāizpata zināšanas gan par piemērotākām finansiālās līdzdalības formām MVU un šķēršļiem, ar kuriem tie sastopas (Sekcija 6.2.2.). Atzīmēts, ka MVU problēma ir nodrošināt pienācīgu rezultātu pārskatāmību un peļņas/finansēšanas perspektīvas. Apgalvots, ka finansiālo līdzdalību var nostumt malā lielāka informācijas atklātība (6.2.3.). Ir arī apgalvots, ka uzsāktās finansiālās līdzdalības programmas var dot finanšu institūcijām priekšstatu par uzņēmuma izaugsmi un tādejādi palīdzēt iegūt ārējo finansējumu (6.4.2). Ir arī atzīmēts, ka vairāku MVU kopēji veidotas finansiālās līdzdalības programmas varētu palīdzēt pārvarēt esošos šķēršļus (6.2.5.).

Atsevišķās Eiropas valstīs ir vairāki politikas stimuli, lai palielinātu finansiālās līdzdalības derīgumu mazos uzņēmumos. Apvienotajā Karalistē 2000. gadā ieviestas divas jaunas speciāli mazākiem uzņēmumiem paredzētas kapitāldaļu programmas. Kapitāldaļu iniciatīvas programma (*Share Incentive Plan*) pieļauj, ka kapitāldaļas var būt bez balsošanas tiesībām un ka tās var konfiscēt, ja darbinieks atstāj uzņēmumu. Tas nepieciešams, lai, no vienas puses, mazinātu bažas, kas sevišķi raksturīgas mazo uzņēmumu īpašniekiem, ka uzņēmuma kontrole var iziet ārpus uzņēmuma. Uzņēmuma vadības stimuli (*Enterprise Management Incentives*) ir vērsti uz maziem uzņēmumiem un ietver "viegla pieskāriena (*light touch*)" apstiprināšanas kārtību. Francijā ir iespējams īstenot uzņēmumu iekšējās uzkrāšanas programmas (*PEE* un *PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif / Collective Saving Plan for Retirement)*), lai sadalītu ("izklīdētu") šādu programmu izmaksas.

⁸² European Commission (2002) *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee, and the Committee of the Regions: On a Framework for the Promotion of Employee Financial Participation*. Brussels: European Commission, COM (2002) 364 Final.

⁸³ European Economic and Social Committee (2003) *Option on the Communication from the Commission...* Brussels: European Economic and Social Committee (2003/C95/09)



5.1.6. Finansiālās līdzdalības šķēršļi MVU

Kā liecina finansiālās līdzdalības izplatība, darbinieku kapitāldaļu programmām ir lielāki šķēršļi nekā uz skaidru naudu balstītā, peļņdalības programmām. “Neformāla” peļņdalība MVU ir pievilcīgāka kā formāls peļņdalības aprēķins. Kapitāldaļu pirkšanas iespējas programmas ir pievilcīgākas, vismaz strauji augošiem MVU, nekā kapitāldaļu īpašumtiesību programmas, jo tās nevar piešķirt, pirms uzņēmums nav pārdots vai kapitāldaļas izlaistas.

Specifiski šķēršļi finansiālās līdzdalības ieviešanai MVU ir:

- skaidras naudas un finanšu ierobežojumi, kas kavē izmaksu darbiniekiem augstākajās darba samaksas kategorijās. Šo argumentu kā vienu no vairākiem ir izvirzījis UNICE;⁸⁴
- mazo uzņēmumu īpašnieki var nevēlēties atklāt darbiniekiem vairāk informācijas;
- neformālisma priekšrocība un *ad hoc* pasākumi uzņēmumu personāla politikā. Darba samaksas politikas arī kļūst arvien vairāk *ad hoc* un atsaucīgas pret īstermiņa darbaspēka vajadzības un produktu tirgus spiedienu mikrolīmenī;⁸⁵
- nespēju segt finansiālās līdzdalības programmu izveidošanas un administratīvās izmaksas.

Papildus ir vēl vairāki šķēršļi kapitāldaļu programmu īstenošanai, tostarp:

- tikai nelielā daļā MVU ir publiskas kapitāldaļas, attiecīgi, ieviešot kapitāldaļu programmu, uzņēmumiem var nākties mainīt īpašumtiesību struktūru un pat uzņēmuma juridisko formu;
- lai ieviestu visaptverošas kapitāldaļu programmas, uzņēmumiem ir jānodrošina kapitāldaļu tirgu, lai nodrošinātu darbinieku kapitāldaļu likviditāti (darbinieki, pārdodot kapitāldaļas varētu atgūt ieguldījumu). Kapitāldaļu izlaišana nodrošina ceļu uz likviditāti, tomēr tikai neliela daļa MVU to vēlas darīt;
- uzņēmumu īpašnieki var zaudēt kontroli pār uzņēmumu, ja ienācēji atpērk darbinieku kapitāldaļas no darbiniekiem, kas atbrīvojušies no savām kapitāldaļām;
- kapitāldaļu novērtēšana ir papildus izmaksas un slogs MVU;
- kapitāldaļu programmas mēdz būt birokrātiskas, jo ir nepieciešams uzturēt programmas ar statutāriem parametriem, pārbaudīt atbilstību vērtspapīru likumdošanai, uzturēt reģistrus un ierakstus, formāli sazināties ar darbiniekiem lai izpildītu finanšu pakalpojumu likumdošanas prasības.

5.1.7. Finansiālās līdzdalības konteksts

Ir četri scenāriji, kad finansiālā līdzdalība varētu būt sevišķi noderīga – vadības (un darbinieku) izpirkums, “cilvēkresursu ietilpīgas un jaunās ekonomikas” uzņēmumi, uzņēmējdarbības pēctecība, un uzņēmumi, kuriem ir grūti piesaistīt un noturēt darbā uzņēmumā darba spēku.⁸⁶

Vadības izpirkums

Vadības izpirkums un iepirkums, ko balsta privāto aktīvu un kopuzņēmumu kapitālisti, parasti vēlas ieviest uzņēmumā ietekmīgas stimulēšanas struktūras lai nodrošinātu, ka vadība un darbinieki ir motivēti panākt rezultātu. Tas parasti attiecas uz vadītājiem, bet zināmā šādu uzņēmumu daļā stimulus izplata arī plašāk – uz darbiniekiem. Tie var būt peļņdalības formā, taču raksturīgāk ir, ka vadītāji un darbinieki iegūst kapitāldaļas vai kapitāldaļu ieguves iespējas. Apvienotajā Karalistē šāda pieeja ir ierobežota, jo regulējums par nodokļu atzītām programmām nepieļauj to lietošanu uzņēmumos, kas ir citu uzņēmumu kontrolē (šajā gadījumā, privāto aktīvu uzņēmums).

Cilvēkresursu ietilpīgi un jaunās ekonomikas uzņēmumi

⁸⁴ UNICE (2001) *Financial Participation in the EU*. Brussels: UNICE (now BusinessEurope).

⁸⁵ Gilman, M., Edwards, P., Ram, M., and Arrowsmith, J. (2002), „Pay determination in small firms in the UK: the case of the response to the National Minimum Wage“, *Industrial Relations Journal*, 33: 52-67

⁸⁶ See Pendleton, A., (2003)



MVU, kur uzņēmumu aktīvi ir lielā mērā vai gandrīz tikai cilvēki un kurās cilvēkresursi ir specializēti un to izveidošana ir dārga, finansiālā līdzdalība var palīdzēt piesaistīt darbiniekus uzņēmumam. Pastāv viedoklis, ka darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesības var kalpot par “līmi”, kas satur kopā zinātnietilpīgu ekonomiku.⁸⁷ Finansiālā līdzdalība liecina, ka šādos uzņēmumos cilvēkresursu investīciju atdeve tiks sadalīta darbiniekiem. Bez šīs “līmes” cilvēki varētu paņemt zināšanas par uzņēmuma produktu un plāniem uz jebkuru vietu (iespējams, pat nodibinot savus uzņēmumus, ņemot vērā, ka uzņēmumu dibināšanai ir zemi ierobežojumi), vai varētu izmantot savu galveno pozīciju lai “izrādītu” uzņēmumu.

Ir vērā ņemami pierādījumi, ka kapitāldaļu īpašumtiesību programmas (sevišķi kapitāldaļu pirkšanas iespēju programmas) ir izplatītas “jaunās ekonomikas” uzņēmumos. Kapitāldaļu pirkšanas iespējas var būt sevišķi pievilcīgas uzņēmumos ar augstu augsmes potenciālu un kur ir plānota kapitāldaļu izlaide. Apbalvojums ar kapitāldaļām var būt atliktās kompensācijas vai neformāla maksājuma aizvietošana formā un var būt sevišķi noderīgs uzņēmuma dzīves cikla sākumstadijā, kad ieņēmumi ir ierobežoti. Tā vietā, lai vismaz daļu no algu apjomu iekļautu peļņas un zaudējumu aprēķinā, uzņēmumi var to novirzīt uz bilances posteņiem. Līdz brīdim, kad kapitāldaļu iegādāšanas iespējas ir jāatspoguļo peļņas un zaudējumu aprēķinā, vadītājiem kapitāldaļu iegādes iespējas vai kapitāldaļas parādās kā nulles izmaksas uzņēmumam. No darbinieka skatu punkta kapitāldaļu iegādes iespējas var būt ļoti pievilcīgas, vismaz augošos tirgos, tomēr riska pakāpe ir augsta.

Uzņēmējdarbības pēctecība

Darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesības var palīdzēt atrisināt uzņēmējdarbības pēctecības problēmu, sevišķi gadījumos, kad darbiniekiem pieder liela daļa īpašumtiesību. Īpašnieka ģimene var nevēlēties pārņemt īpašumtiesības, turpretī pārdošana konkurentam nebūtu vēlama.

Tomēr finansiālā līdzdalība nav izplatīts uzņēmējdarbības atstāšanas un pēctecības risinājums. Visredzamākie šķēršļi ir likviditāte, risks un koordinācija. Darbiniekiem var nepietikt līdzekļi, lai izpirktu uzņēmumu, un tie var nespēt vai negribēt uzņemties aizņemšanās risku, lai finansētu pārņemšanu. Darījuma izmaksas ir neatrisināta problēma, sevišķi pārdevējam, pārdodot mazu uzņēmumu daļu katram darbiniekam.

Viens risinājums ir nodibināt darbinieku ieguvumu uzticības fondu (trastu - *trust*) ar tiesībām pārdot un pirkt kapitāldaļas strādājošiem. Stājies spēkā, trusts darbojas kā “tirgus veidotājs” un arī kā kapitāldaļu “noliktava”. Tomēr, darbinieku ieguvumu trustu dibināšana un darbība ir diezgan dārga un nodibināšanas izmaksas ir šķērslis daudzos uzņēmumos. Vēl vairāk, trastam katrā ziņā ir jāatrod finansēšanas avots, lai iegādātos kapitāldaļas to sākotnējā vietā (kur kapitāldaļas sākotnēji ievietoja trastā) un tās pārpirkt no darbiniekiem, kas vēlas atbrīvoties no kapitāldaļām. Lielākā daļā gadījumu vai nu uzņēmums uzdāvina vai aizdod nepieciešamos līdzekļus, vai noraksta šādu aizdevumu. Dažkārt tas var būt galvenā uzņēmumu naudas plūsmas noplūde.

Iesaistīšana darbā un noturēšana darbā

Finansiālā līdzdalība var palīdzēt iesaistīt darbā un noturēt darbā, nodrošinot papildus maksājumus pie algām. MVU parasti ir problēmas iesaistīt darbā augsti kvalificētus darbiniekus. Pateicoties to lielumam, MVU nav “iekšējais darba tirgus”, kurā attīstīt un atbalstīt personālu, un atbalsta iespējas parasti ir ļoti ierobežotas. Saistībā ar lielumu, MVU ir arī grūti atrast un piesaistīt labus vadītājus.

Dažās valstīs, piemēram, Vācijā, lai nodrošinātu vadītājiem papildus labumus, izmanto peļņadalību. Dažkārt to var paplašināt uz strādājošiem, sevišķi, ja nav iespējams atrast kvalificētus darbiniekus. Uz kapitāldaļām bāzētas atlīdzības piedāvājuma priekšrocība ir tāda, ka MVU var piedāvāt

⁸⁷ Leadbetter, C. (1998) „Who will own the knowledge economy?“, *Political Quarterly* 69: 375-385.



programmas, kas ir līdzīgas publiski kotētiem uzņēmumiem, un arī nodrošināt kapitāla ieguvumu, ja uzņēmumam klājas labi. Tas var palīdzēt izlīdzināt darba samaksas atšķirības MVU un lielos uzņēmumos. Ja darbinieki ir piesaistīti uzņēmumam, atliktais kapitāldaļu īpašumtiesību nodrošinājums vai starpība starp akciju piešķiršanas laiku un laiku, kad ar tām var sākt rīkoties akciju pirkšanas iespēju programmās nodrošina zināmu “iekļaušanu”.

5.1.8. Semināra jautājumi

1. Cik izplatīta ir finansiālā līdzdalība MVU, kādas finansiālās līdzdalības programmas ir visizplatītākās?
2. Kādi MVU veidi labprātāk izveido finansiālās līdzdalības programmas, un kādus finansiālās līdzdalības veidus?
3. Kādā pakāpē finansiālās līdzdalības sastopamību ietekmē nacionālās atšķirības? Kādi regulēšanas, institucionālie un kultūras faktori ir svarīgi?
4. Kādi ir speciālie potenciālie MVU ieguvumi katrā finansiālās līdzdalības programmas veidā?
5. Kādi ir šķēršļi dažādiem finansiālās līdzdalības veidiem MVU un ciktāl tie atšķiras dažādās valstīs?
6. Kā var veicināt finansiālo līdzdalību MVU ar nacionāla un Eiropas Savienības līmeņa pasākumiem?
7. Ciktāl starpuzņēmumu programmas samazina šķēršļus finansiālās līdzdalības izmantošanā? Cik izplatīta ir šāda prakse? Kā to var padarīt pievilcīgāku?
8. Vai finansiālās līdzdalības sekmīga ieviešana MVU neizbēgami grauj Eiropas Komisijas ieteikumus par finanšu līdzdalības labāko praksi?

5.2. Semināra ziņojums

*Sagatavojuši Endrju Pendletons, Jorkas Universitāte, un Kevins O’Kellijs, IAFP Izpildkomiteja.
2010. gada septembris*

Projekta trešais darba seminārs notika Nīderlandē, Leidenā, 2010. gada 9. – 10. septembrī. To organizēja IAFP sadarbībā ar *Nederlands Participatie Instituut (SNPI)*. Semināru apmeklēja apmēram 30 speciālisti un eksperti no Nīderlandes, Beļģijas, Francijas, Īrijas, Vācijas, Latvijas, Polijas, Rumānijas, Apvienotās Karalistes un ASV.

5.2.1. Semināra uzrunas

IAFP prezidents Džordžs Tutils apsveica semināra dalībniekus un teica, ka seminārā paredzēts analizēt finansiālo līdzdalību mazos un vidējos uzņēmumos (MVU).

Kevins O’Kellijs, IAFP izpildkomiteja, pastāstīja par projekta pamatu un mērķiem un par konkrētā semināra specifisko mērķi visa projekta kontekstā. Viņš teica, ka seminārā ir jāapspiež, kādi šķēršļi un risinājumi ir finansiālās līdzdalības ieviešanai MVU. Iepriekš izplatītajā pamatziņojumā ir izklāstītas galvenās tēmas un ir izvirzīti vairāki jautājumi par finansiālās līdzdalības attīstību MVU, kas darbojas ES dalībvalstīs. Šim ziņojumam jāveido bāzi viedokļu apmaiņai semināra laikā. Ziņojumu kopīgi sagatavojuši Prof. Endrju Pendletons un Kevins O’Kellijs.



5.2.2. Endrju Pendletona ziņojums

Sniedzot semināra ziņojumu, prof. Pendletons atzīmēja, ka finanšu līdzdalība ir vairāk izplatīta lielos uzņēmumos, neskatoties uz to, nacionālā un ES līmenī ir liela politiska ieinteresētība stimulēt finansiālās līdzdalības izplatību MVU. Ir ticība, ka finansiālā līdzdalība varētu sekmēt MVU darbību un augsmi.

Ziņojumā sniegta informācija par finansiālās līdzdalības izplatību MVU Vācijā un Apvienotajā Karalistē. Ziņotājs atzīmēja, ka 2/3 no MVU, izņemot mikrouzņēmumus (mazāk kā 10 strādājošo) ir uz kapitāldaļām balstītas programmas, bet lielāka daļa lieto uz naudu balstītas peļņdalības saistības. Finansiālās līdzdalības esamība pieaug, pieaugot MVU lielumam.

Tika atzīmēts svarīgs fakts, ka tikai mazā daļā no apmēram 20 miljoniem ES darbošajiem MVU ir ieviesta finansiālā līdzdalība un ir ieteikts mērķēt pūliņus finansiālās līdzdalības veicināšanai uz šiem uzņēmumiem, kas ietver lielākos MVU, vidējas kategorijas uzņēmumus ar vairāk kā 50 strādājošiem, un uzņēmumiem ar augstu augsmes potenciālu, starp kuriem var būt arī mikrouzņēmumi.

Atklātie MVU ieguvumi no finansiālās līdzdalības programmu ieviešanas ir:

- iemaksas par parakstīšanos uz kapitāldaļām un peļņas daļas ieguldīšana uzņēmumā varētu radīt riska un darbības uzsākšanas kapitālu;
- “uzņēmējdarbības gara” attīstība strādājošos;
- norādījums uz augstu augsmes potenciālu un cenšanos finanšu institūcijām un citiem;
- vadošā personāla piesaistīšana un noturēšana uzņēmumā;
- pēctecības problēmas risinājums;
- algu elastība.

Taču finansiālās līdzdalības lietošanai MVU ir arī šķēršļi:

- skaidras naudas plūsma un finansēšanas ierobežojumi;
- MVU īpašnieku nevēlēšanās atklāt strādājošiem informāciju;
- neformālu attiecība priekšrocība un *ad hoc* reakcija uz tirgus apstākļiem;
- zināšanu trūkums par finansiālo līdzdalību;
- augstas programmu izveidošanas izmaksas.

Šo iemeslu dēļ finansiālā līdzdalība vairāk ir izplatīta lielākos MVU.

Papildus tam, ir daži citi šķēršļi, sevišķi uz kapitāldaļām balstītās programmās:

- iespēja, ka var būt nepieciešams mainīt uzņēmuma juridisko formu un īpašuma struktūru;
- darbinieku akciju likviditātes trūkums, ņemot vērā, ka MVU parasti nav publiski kotēti uzņēmumi;
- īpašnieka/vadītāja bažas par kontroles zaudējumu uzņēmumā;
- kapitāldaļu novērtēšanas izmaksas;
- kapitāldaļu iedibināšanas un izveidošanas izmaksas.

Šo iemeslu dēļ uz skaidru naudu balstītas peļņdalības programmas ir MVU piemērotākas nekā uz kapitāldaļām balstītas programmas.

Ir četri scenāriji, kā MVU var izmantot finansiālo līdzdalību:

- vadības izpirkums, kad ieguldītāji un vadītāji vēlas paplašināt strādājošiem pieejamos stimulus;
- uzņēmumi, kuri ir sevišķi atkarīgi no nepietiekoša vai mobila darbaspēka un kuriem ir skaidras naudas plūsmas ierobežojumi – šajos uzņēmumos uz kapitāldaļām un kapitāldaļu iegūšanas iespējām programmas var būt sevišķi izdevīgas, šādus uzņēmumus var atrast „jaunās ekonomikas” un profesionālo pakalpojumu jomās;



- uzņēmējdarbības pēctecība – kapitāldaļu izsniegšana strādājošiem var sekmēt to, ka strādājošie pārņem uzņēmumu, ja īpašnieks/vadītājs vēlas doties pensijā, un tas ir labāk nekā ģimenes mantojuma pārdošana tirgū;
- augstas augsmes uzņēmumi, kuriem ir grūtības piesaistīt un noturēt darbaspēku.

Uzņēmumu vadības iniciatīva Apvienotajā Karalistē tika izmantota ilustrācijai. Tika atzīmēts, ka šīs iespējas vairāk izmanto strādājošo noturēšanai, nevis piesaistīšanai, un ka apmēram trešdaļā gadījumu tās piemēro visiem strādājošiem.

Semināra ziņojumā izvirzīti šādi jautājumi:

- Cik izplatīta ir finansiālā līdzdalība MVU Eiropas valstīs un kādas finansiālās līdzdalības programmas ir visizplatītākās?
- Kādi MVU veidi labprātāk izveido finansiālās līdzdalības programmas, un kādus finansiālās līdzdalības veidus?
- Kādas ir nacionālās atšķirības finansiālās līdzdalības sastopamībā? Vai regulēšanas, institucionālie un kultūras faktori ietekmē atšķirības finansiālās līdzdalības lietošanā MVU?
- Kādi ir iespējamie MVU ieguvumi katrā finansiālās līdzdalības programmas veidā?
- Kādi ir šķēršļi dažādiem finansiālās līdzdalības veidiem MVU un vai tie atšķiras dažādās valstīs?
- Kā var veicināt finansiālo līdzdalību MVU ar nacionāla un Eiropas Savienības līmeņa pasākumiem?
- Cik labi praksē darbojas starpuuzņēmumu programmas? Cik izplatītas ir šādas programmas? Kā tās var padarīt pievilcīgākas?
- Vai finansiālās līdzdalības ieviešana MVU ir pretrunā Komisijas ieteikumiem par finanšu līdzdalības programmu labāko praksi?

5.2.3. Sociālo partneru uzskats

Pols Millards (*FONDACT*, Francija) ziņoja par finansiālās līdzdalības lietošanu Francijā. Viņš atzīmēja, ka līdzdalības likumdošana pieprasa, ka uzņēmumos ar 50 un vairāk strādājošiem obligāti jāievieš peļņdalības programmas, un šis ierobežojums iekļauj vidēja lieluma uzņēmumus no MVU grupas. MVU uzvedība ir ļoti līdzīga lielo uzņēmumu uzvedībai, un, neatkarīgi no uzņēmuma lieluma, attieksme ir vienāda. Tāpēc ir svarīgi pārliecināt MVU par finansiālās līdzdalības nozīmīgumu. Nav iemesla, lai MVU būtu izslēgti no iespējas lietot finansiālo līdzdalību.

Millards ir piedalījies Francijas Parlamentārajā komisijā, kas 2007. gadā pētījusi finansiālās līdzdalības lietošanu MVU. Komisija intervējusi gan MVU īpašniekus, kuri izmanto finansiālo līdzdalību, un tos, kuri neizmanto. Otrās grupas raksturīgākie iebildumi bija:

- finansiālā līdzdalība ir pārāk sarežģīta;
- tā paredzēta lieliem uzņēmumiem, nevis MVU;
- nav obligāta – viņiem tas nav jādara;
- viņiem nepatīk finansiālās līdzdalības kolektīvā dimensija, tas ir, vienāda attieksme pret visiem strādājošiem. Viņi gribētu saglabāt nošķirtību un dažādot attieksmi pret individuāliem strādājošiem. Tāpēc viņi dod priekšroku individuālām veicināšanas programmām.

Vispār MVU īpašnieki ir vienaldzīgi pret finansiālo līdzdalību, bet ja tie ir uzsākuši finansiālās līdzdalības programmu, viņi ar tām ir apmierināti. Dažas atsauksmes no šādiem īpašniekiem bija: „līdzdalība palielina lojalitāti”, „līdzdalība var palīdzēt samaksāt par manu māju, jo īpašumā esošas kapitāldaļas tika pieņemtas par ķīlu”.



Noslēguma ziņojumā Parlamentārā komisija apgalvoja, ka finansiālai līdzdalībai ir jābūt obligātai, lai pārvarētu apātiju pret to. Tāpēc tā ieteica, ka robežlīnija līdzdalības izmantošanai ir jāpazemina zem 50 strādājošiem, līdz 20 strādājošiem.

Mariona Veckes (*Marion Weckes*) (*Hans-Bockler Foundation*, Vācija) raksturoja atšķirību starp peļņdalību un kapitāldaļu īpašumtiesībām. Viņa uzsvēra MVU definīciju dažādību dalībvalstīs un nepieciešamību ievērot atšķirības starp privātiem un publiskiem uzņēmumiem.

Viņa sniedza pārskatu par dažādām finansiālās līdzdalības formām, atzīmējot, ka arodbiedrības vairāk simpatizē uz naudu balstītai peļņdalībai. Viņa atzīmēja ieguvumus, ko finansiālā līdzdalība dod uzņēmumiem un strādājošiem. It sevišķi viņa uzsvēra šādus ieguvumus no arodbiedrību skatu punkta:

- noturīgi lēmumi uzņēmējdarbībā;
- ieguldījums vietējā sabiedrībā, tas ir, peļņu izmanto vietēji, pretēji tam, ja kapitāldaļu turētāji nedzīvo vietējā apkārtnē;
- samazinās atrautība starp ienākumu un kapitālu.

Viņa atzīmēja, ka Eiropas arodbiedrībām ir šādas prioritātes jautājumā par finansiālo līdzdalību:

- finansiālā līdzdalība neaizstāj algu;
- nav sacensība ar citām kopīgas lēmuma pieņemšanas (*co-determination*) formām;
- tai jābūt brīvprātīgai uzņēmumiem un strādājošiem;
- finansiālās līdzdalības programmu darbībai ir jābūt pārskatāmai.

Viņa teica, ka finansiālā līdzdalība ir joma, kurā izpaužas darba devēju, darbinieku un arodbiedrību kopējas intereses, bet viņa uzsvēra, ka strādājošo “balsis” (viedoklis) par finansiālo līdzdalību ir jānošķir no kolektīvās „balsis”, kas radusies likumā definētās kopējas lēmumu pieņemšanas formās. Kolektīvai “balsij” ir jābūt prioritārai.

Viņa atzīmēja, ka dažos uzņēmējdarbības sektoros Vācijā, piemēram, MVU piegādātājos automobiļu rūpniecībai, arodbiedrības ir piekritis, ka darbinieki var saņemt kapitāldaļas kā piekāpšanās (koncesijas) daļu, ja uzņēmums ir nonācis grūtībās.

Diskusija

Sekojošajiem ziņojumiem, diskusijā tika izvirzīti vairāki jautājumi.

- Uz naudu balstītas programmas MVU patīk labāk. Ir iespējams, ka uz naudu balstīta peļņdalība var turpinājumā sekmēt uz kapitāldaļām balstītu finansiālo līdzdalību.
- Starpuzņēmumu programmas varētu būt tīkamas MVU, tomēr Francijas pieredze izraisīja jautājumu – vai tās ir radījušas nozīmīgu strādājošo līdzdalību. Informāciju par šādiem uzkrāšanas fondiem parasti sniedz strādājošo pārstāvjiem, nevis pašiem strādājošiem. 2009. gadā Vācijā ieviesta ideja par darbojošos starpuzņēmumu fondu, kuru darbina finanšu uzņēmums, bet tā nebija veiksmīga, jo tā bija pārāk sarežģīta. Izskatās, ka starpuzņēmumu fonda ideja netiks atjaunota.
- Ir piemēri (*Opel* Vācijā) ka riskus, kas rodas, ja strādājošie iegulda vienā uzņēmumā un šis uzņēmums nokļūst finansiālās grūtībās, var mazināt, jo strādājošie piedalās uzņēmuma glābšanā, investējot uzņēmumā, vai nopērkot daļu no uzņēmuma. Arodbiedrības nostāja šādā situācijā ir, ka to var darīt tikai tad, ja ir paredzams, ka uzņēmumu izdosies izglābt.
- Ir jāievēro strādājošo uzskati un riska perspektīvas. MVU dotu priekšroku uz naudu balstītām programmām, jo tām ir mazāks risks un tās ir elastīgākas.
- Semināra dalībnieki atzīmēja, ka arodbiedrības nevēlas iesaistīties finansiālā līdzdalībā MVU, jo viņu klātbūtne MVU ir ļoti ierobežota. Tika atzīmēts, ka strādājošo piekrišanu var panākt ar strādājošo balsošanu, kā Francijā, kur arodbiedrības nepiedalās.



- Izskanēja doma, ka finansiālā līdzdalība varētu būt pievilcīga piegādātājiem un klientiem, sevišķi kur ir saistība ar uzņēmējdarbības pēctecību.

5.2.4. Finansiālā līdzdalība un MVU Beļģijā

Gerts Jensens (*Geert Janssens*) (*VKW Employers "Association*, Beļģija) apkopoja iemeslus, kāpēc Beļģijas arodbiedrības nav labvēlīgas pret finansiālo līdzdalību, jo to redz kā aizvietojumu viņu spēka bāzei. Tas ir sekmējis darba devēju neieinteresētību, jo viņi nevēlas uzsākt strīdu ar arodbiedrībām šajā jautājumā.

Beļģijā 99,4% uzņēmumu ir MVU, un daudzi no tiem ir ģimenes uzņēmumi. Tie nodarbina 44% no kopējā nodarbināto skaita. Šie MVU īpašnieki redz pārāk daudz šķēršļu finansiālai līdzdalībai. Tomēr, ir dažas labas ziņas – pēdējo desmit gadu laikā ir bijušas vairāki politikas stimuli finansiālās līdzdalības sekmēšanai Beļģijā, piemēram:

- investīciju uzkrāšanas programmas (*Investment Savings Plans*), ko izveidoja ar 2001. gada likumu uzņēmumiem ar mazāk kā 50 strādājošiem, atbilst MVU interesēm un ir ideāla iespēja ģimenes uzņēmumiem;
- „Vienreizēja kontingenta pabalsts (*Non-recurring contingent benefit*)” ir peļņdalības programma, kas ieviesta 2008. gada sākumā. Uzņēmumiem ir atļauts maksāt prēmijas līdz 2200 EUR gadā katram strādājošam par kolektīvu mērķu sasniegšanas rezultātiem, piemēram, peļņas palielināšanu vai darba kavējumu samazināšanu. Par šīm prēmijām nav jāmaksā ienākumu nodoklis, bet ir jāmaksā darba devēja sociālās iemaksas. Līdzdalības līgums ir jāaskaņo ar strādājošiem. Ir ieviesti vairāk kā 10 tūkstoši šādu programmu, no tām 70% ir MVU.

Divas privātās bankas (*Dexia* un *KBC* banka) ir ieviesušas programmas MVU, kur darbinieku prēmijas var izmantot akciju iegādes iespēju pirkšanai fondā, ko darbina šīs bankas (sava veida kooperatīva fonds). Fiskālais izpildījums ir ar ieguvumu, bet nodokļus ir jāmaksā uzreiz, un kapitāldaļas ir jātur fondā 5-10 gadus. Apmēram 50 MVU piedalās šajā programmā un tā varētu būt veiksmīga.

5.2.5. Finansiālā līdzdalība un MVU Nīderlandē

Eriks Karsemakers (*Eric Kaarsemaker*) (*Consultant*) and **Cīss Voss** (*Cees Vos*) (*Nederlands Participatie Instituut (NPI)* prezidents) sniedza pārskatu par finansiālo līdzdalību un MVU Nīderlandē. *NPI* uzdevums ir veidot politiku, veikt pētījumus un apmācību, attīstīt ieinteresēto uzņēmumu tīklu un šajā kontekstā tas ir izveidojis finansiālās līdzdalības „holandiešu” modeli.

Atzīmējis dažas pretrunas skaitļos par finansiālās līdzdalības izplatību Nīderlandē, *NPI* finansētā pētījumā, ko veicis Karsemakers, atklāts, ka kapitāldaļu īpašumtiesības izmanto 3,6% uzņēmumu, ar vairāk kā 10 strādājošiem. Tas ir 2460 uzņēmumu un 400 tūkstoši strādājošo (no tiem 150 tūkstoši bija kapitāldaļu īpašnieki (*shareholders*)) – 50% no šiem uzņēmumiem bija multinacionāli uzņēmumi un 54% bija iekļauti Vērtspapīru biržas sarakstā. 2006. gadā no 24 pētītajiem kotētajiem uzņēmumiem, 15 bija visaptveroša finanšu līdzdalības programmas un 5 bija ierobežotas finansiālās līdzdalības programmas.

3.7% uzņēmumu apsvēra iespēju ieviest *ESOP* vai kapitāldaļu iegādes programmas. Atklājās, ka galvenais iemesls, kāpēc uzņēmumi ievieš finansiālo līdzdalību bija – apgūt vadības iemaņas, un iesaistīt un noturēt darbā strādājošos.

Pētījumā atklāta virkne MVU šķēršļu, kas kavē finansiālās līdzdalības izmantošanu MVU, to skaitā:

- darba devēju neieinteresētība;
- pārāk sarežģīti;
- nav piemēru – tikai daži labi piemēri;



- nav pieredzes finansiālajā līdzdalībā iekšienē un ārienē, un ārējie eksperti ir pārāk dārgi MVU;
- alternatīvās uzkrāšanas programmas ir vieglāk saprast („uzkrāt pelnot” programmas ir ļoti populāras Nīderlandē);
- nav finansiālu stimulu.

Finansiālās līdzdalības programmām jābūt cik iespējams vienkāršām. Ir pierādījies, ka uzņēmumi ar visaptverošām programmām ir sekmīgāki.

Bija cerība, ka *NPI* „holandiešu” modeļa ieviešana stimulēs finansiālo līdzdalību MVU. Šis modelis paredz, ka papildus Eiropas Komisijas principiem, finansiālo līdzdalību var integrēt cilvēkresursu vadības programmās. Darbiniekiem ir jābūt iesaistītiem agrīnajās stadijās un ir jātiecas uz vismaz 75% piedalīšanās līmeni. Ir piedāvātas vairākas nodokļu atlaides. Elastība ir svarīga un iespēja piedāvāt kapitāldaļas, ja ir sasniegti mērķi, ir „holandiešu” modeļa pamatā. Iespējams, ka šādu „galveno” plānu vajadzētu visām ES dalībvalstīm.

5.2.6. Finansiālā līdzdalība un MVU Polijā

Rafals Tovaļskis (*Rafal Towalski*) (*Warsaw School of Economics*) sniedza ziņas par finansiālo līdzdalību Polijas MVU. Darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesības Polijā ienāca līdz ar privatizācijas likumu, kas lika uzņēmumiem veikt netiešu privatizāciju, pārņemot 15% no valsts kases kapitāldaļām bez maksas. Līdz 2007. gada beigām šīs tiesības izmantoja 1,64 miljoni strādājošo, kas pārņēma kapitāldaļas apmēram 1 miljarda EUR vērtībā.

2009. gadā 1561 uzņēmumi (ar 130,7 tūkst strādājošiem) piederēja darbiniekiem un 76% no tiem bija MVU. Tomēr, vadītāji izpirka kapitāldaļas no strādājošiem, tādejādi mazinot darbinieku – kapitāldaļu īpašnieku skaitu.

Peļņadalība kā finansiālās līdzdalības forma ir samērā reti sastopama Polijā.

5.2.7. Finansiālā līdzdalība un MVU Rumānijā

Petru Dandea (*Petru Dandea*) (*NTUC, Cartel-Alfa* viceprezidents) ziņoja par arodbiedrību attieksmi pret finansiālo līdzdalību Rumānijā. Viņš identificēja vairākas finansiālās līdzdalības formas:

- masveida privatizācija. Iedzīvotājiem var piederēt 30% no vairākuma rūpniecisko uzņēmumu, izņemot uzņēmumus enerģētikas un banku sektorā, divos veidos:
 - a) viņi var iegūt kapitāldaļas vienā uzņēmumā. Lielākā daļa strādājošo ir pārdevuši savas daļas, bet tie, kuri ir tās saglabājuši, ir ieguvēji,
 - b) viņi var vērsties pie viena no trīs aktīvu pārvaldības fondiem – privātā īpašuma fondiem (*Private Ownership Funds*) - un katru gadu saņemt dividendes;
- lielo uzņēmumu privatizācija – strādājošiem bija iespēja iegūt 7% kapitāldaļu lielajos naftas uzņēmumos un bankās;
- kapitāldaļu īpašumtiesības MVU, piemēram, augsta cilvēkkapitāla uzņēmumos ar izglītotiem strādājošiem;
- peļņadalība (visizplatītākā finansiālās līdzdalības forma) tiek izmantota uzņēmumos, kur lielākais kapitāldaļu turētājs ir valdība. Strādājošie iegūst 10% no peļņas, un par šo summu ir jāmaksā minimāli nodokļi;
- papildus pensija un veselības apdrošināšana, ko izmanto multinacionālos uzņēmumos.

Nacionālais kolektīvais darba līgums ietver vairākus principus par finansiālo līdzdalību:

- brīvprātīgs no abām pusēm;
- nediskriminējošs – vienāda pieeja visiem strādājošiem;



- saprotams un pārskatāms;
- ilgstošs - ieviests nenoteiktam periodam;
- papildinājums algai.

Programmas nedrīkst ierobežot mobilitāti – darbiniekam ir jā saglabā ieguvumi, ja viņš vai viņa atstāj uzņēmumu. Ja kapitāldaļu īpašumtiesību apmērs pieaug, šo normu var pārskatīt.

Tomēr, trūkst speciāls regulējošais ietvars, un darba devēji un darbinieki nav sevišķi ieinteresēti. Darba devēji nav ieinteresēti, jo 1990-o gadu pārveidojumi liecināja, ka darba devēji var iegūt labu darbaspēku bez jebkādiem papildus pamudinājumiem, turpretī darbinieki nezina neko daudz par finansiālo līdzdalību. Vājas finansiālās darbības iemaņas ir galvenais faktors. Tomēr ir pazīmes, ka interese par finansiālo līdzdalību pieaug.

Ienākumu nodoklis Polijā par peļņdalības prēmijām ir 16%, bet par tām nav jāmaksā sociālais maksājums. Ekonomiskās krīzes ietekmē valdība vēlas ieviest sociālos maksājumus par šīm prēmijām, savukārt arodbiedrības šim priekšlikumam pretojas.

5.2.8. Finansiālā līdzdalība un MVU Vācijā

Verena Tobš (*Verena Tobsch*) (*Helmut Schmidt University/Armed Forces University*, Hamburga) ziņoja par pētījuma rezultātiem, ko viņa veikusi kopā ar **Simonu Vietci** (*Simon Fietze*) un **Vendelu Matiaski** (*Wendel Matiaske*). Pētījums ietvēra uzņēmumu aptauju, kurā aptaujāti uzņēmumi ar vairāk kā 150 darbiniekiem (tas ir, iekļaujot lielākos MVU), lai novērtētu finansiālās līdzdalības sastopamību un pamatojumu. Uzņēmumos ar finansiālās līdzdalības programmām pētītas darba padomes. Peļņdalība atrasta 31% uzņēmumu, darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesības atrastas 4,9% uzņēmumu. Abu programmu sastopamība strauji pieaugusi, salīdzinot ar 1990-o gadu vidu, kapitāldaļu programmas no 2000. gada. MVU peļņdalība atrasta 27,5% gadījumu, un darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesības tikai 3,8% MVU. Tika atzīmēts, ka tiesības iesaistīties darbinieku kapitāldaļu programmās ir augstāka nekā peļņdalībā.

Pētījumā pētīti noteicošie faktori par peļņdalību un darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesībām. Atklāts, ka peļņdalības lietojumu sekmējusi tieša piedalīšanās, kas nav darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmās. Uzņēmumi, kuru mītnes ir ārpus Vācijas, biežāk lietoja kapitāldaļu īpašumtiesību programmas. Pētījumā atklāts, ka 85% no piemērotiem (tādiem, kuriem atļauts iesaistīties programmās) darbiniekiem piedalījās kapitāldaļu īpašumtiesību programmās un 66% piedalījās peļņdalības programmās.

Pētījuma darba padomju sadaļā pētīti darba padomju uzskati par problēmām, kas saistītas ar finansiālo līdzdalību. Pasvītota konflikta/sacensības iespēja starp strādājošiem un pieaugošo nevienlīdzību starp personālu un uzraugiem – bet 33 – 45% no pētītajām darba padomēm apgalvoja, ka saistībā ar finansiālo līdzdalību nesaskata nekādas problēmas. Abos gadījumos galvenā atzītā problēma ir, ka strādājošiem ir neliela ietekme uz programmu darbību.

Galvenie pētījuma secinājumi bija:

- finansiālā līdzdalība Vācijas uzņēmumos ir nenozīmīga, sastopamība ir neliela un vēl mazāka tā ir MVU;
- peļņdalība un strādājošo kapitāldaļu īpašumtiesības ir savstarpēji saistītas;
- uzņēmējdarbības motivācija ieviest finansiālo līdzdalību skar, galvenokārt, tieši vai netieši, pozitīvo ietekmi uz produktivitāti;
- galvenais pamatojums peļņdalības ieviešanai MVU ir cilvēkkapitāla piesaistīšana un paturēšana;
- šķēršļi ir skaidri noteikti – pārāk dārgi, pārāk grūti un darbietilpīgi, izņemot MVU, kuriem jau ir pieredze peļņdalībā – tiem ir bail zaudēt suverenitāti.



5.2.9. Finansiālā līdzdalība un MVU Eiropas Savienībā

Ēriks Poutsma (*Erik Poutsma*) (*Institute for Management Research, Radboud University, Nijmegen*) sniedza kritisku pārskatu par finansiālo līdzdalību MVU, kas bija organizēts piecu jautājumu kopās.

Sastopamība. Viņš atzīmēja, ka kapitāldaļu īpašumtiesības sastopamas apmēram 2% MVU un norādīja uz virkni kontekstu, kuros finansiālā līdzdalība varētu būt veicināta MVU. Tie ietvēra pēctecības problēmu, vadošā personāla piesaistīšana u.c. Viņš ieteica, ka finansiālās līdzdalības cikla jēdziens var būt noderīgs. MVU varētu sākt ar peļņdalību, un tad virzīties uz darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmām, kuras ir sarežģītākas un grūtāk īstenojamas.

Riska priekšrocības. Viņš vērtēja, ka MVU strādājošo riska priekšrocības var iespaidot programmu izvēli. Uzņēmumos, kur strādājošie nepiekrīt riskam, peļņdalība ir piemērota finansiālās līdzdalības forma. Kur strādājošie piekrīt riskam, darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesības būtu piemērota forma.

Stimuli. Pamatojoties uz Kleina trīs īpašumtiesību efekta modeļiem viņš ieteica, ka kapitāldaļu īpašumtiesības, kapitāldaļu iegūšanas iespējas un peļņdalībai ir dažāda ietekme uz darbinieku attieksmi un uzvedību.

Nacionālās atšķirības. Viņš uzsvēra, ka līdzīgi politikas mērķi nacionālā konteksta ietekmē var radīt dažādas prakses. Piemēram, Apvienotajā Karalistē un Francijā var būt viena un tā pati politika, bet dažādas tās īstenošanas stratēģijas, lai sasniegtu vienu un to pašu rezultātu.

Darbavietas filozofija. Viņš norādīja uz darbavietas filozofijas nozīmīgumu: strādājošie kā nepiederošie, kā piederošie un kā līdzvērtīgi un, arī uzticības, godīguma un atklātības nozīmīgumu darba attiecībās. Dažādām finansiālās līdzdalības formām var būt dažāda ietekme, atkarībā no darbavietas filozofijas. Viņš jautāja – kas notiek, ja darbavietas filozofija mainās? Kā var attīstīt sadarbības filozofiju darba devējos un darbiniekos?

Noslēgumā Dr. Poutsma uzsvēra, ka ir nepieciešams saskaņot cilvēkresursu vadības sistēmas un finansiālās līdzdalības formu.

Diskusija

Dirks Lambaks (*Dirk Lambach*) (*AGP, Vācija*) izvirzīja sarežģītu problēmu – kā izglītot finansiālās līdzdalības un sadarbības jautājumos. Šo priekšmetu apmācība Vācijas universitātēs ir pārtraukta, un ir nepieciešams cik ātri iespējams dabūt šos priekšmetus atpakaļ mācību grāmatās un dienas kārtībā. Viņš pasvītvoja finansiālo zināšanu svarīgumu un lomu un ieteica, ka visā ES universitātēs vajadzētu ieviest vairāk apmācību programmu par finansiālo līdzdalību. Tika atzīmēts, ka Francijā ir bijušas vairākas mācību programmas, bet tās bijušas orientētas galvenokārt uz fondu pārvaldību. *FONDAC* arī piedāvā mācību programmas, bet ir grūti atrast dalībniekus – par šīm programmām neinteresējas. Izņemot Apvienoto Karalisti (Jorka un Aberdīna) dalībnieki nespēja atcerēties citas universitāšu mācību programmas par finansiālo līdzdalību.

Deivids Hildebrands izvirzīja jautājumu – kādā mērā pensiju plānošanu var iesaistīt finansiālās līdzdalības principos. Dalībniekiem šķita, ka ir iespējama pārklāšanās starp finanšu līdzdalību un pensiju uzkrājumiem, tos tomēr ir jātur attālu un atdalīti. Tas ir tāpēc, ka finansiālās līdzdalības programmu raksturīgas iezīmes varētu izplēnēt, ja šādas programmas būtu paredzētas galvenokārt pensiju nodrošinājuma plānošanai, un tāpēc ka darba devēju kapitāldaļu un darba ņēmēju kapitāldaļu īpašumtiesību programmu koncentrācija rada pensiju nodrošinājumam pārāk augstu risku.

Diskusijā apsprieda, kā turpmāk varētu sekmēt finansiālo līdzdalību MVU. Tika atzīmēta jaunās ekonomikas un profesionālo pakalpojumu uzņēmumu pieaugošā nozīme, un izteikta doma, ka tie varētu būt auglīga augsne finansiālai līdzdalībai. Finansiālās līdzdalības modeļi, kā piemēram, „holandiešu” modelis, varētu būt noderīgi finansiālās līdzdalības programmu attīstībai MVU.



5.2.10. Noslēgums

Žans-Mišels Kontents noslēdza semināru, apkopojot galvenos jautājumus. Viņš teica, ka finansiālā līdzdalība MVU ir neliela, bet potenciāli svarīga. Uz skaidru naudu balstīta peļņdalība vislabāk der MVU. Tomēr MVU sektors ir dažāds un dažādiem MVU veidiem der dažādas finansiālās līdzdalības formas. Darba devējiem, darbiniekiem un arodbiedrībām ir līdzīgs spriedums par šķēršļiem, kas kavē finansiālās līdzdalības ieviešanu MVU. Īstermiņā ir nepieciešams valdības atbalsts, lai ilgtermiņā gūtu labumu. Kopumā ir svarīgi, ka finansiālo līdzdalību paplašina MVU, un *IAFP* tic, ka ir vērts turpināt darbu šajā jomā.

6. Finansiālās līdzdalības loma korporatīvajā pārveidē

Ceturtdā darba semināra materiāli

Semināra norises vieta un laiks: Roma, 2010. gada 20. - 21. septembrī

6.1. Pamatziņojums

Sagatavojuši Endrju Pendletons, Jorkas Universitāte, un Kevins O'Kellijs, IAFP Izpildkomiteja. 2010. gada septembris.

Sadaļas 6.1.1. – 6.1.2. atkārtoti pirmā darba semināra pamatziņojuma sadaļas 3.1.1. – 3.1.2.

6.1.3. Korporatīvā pārveide

Uzņēmējdarbības stratēģijas patiesība ir, ka „izmaiņas” ir nebeidzams process. Izmaiņas ir, piemēram, jaunu vadības tehnoloģiju ieviešana, automatizācija un informācijas un saziņas tehnikas izmantošana, nodarbinātības attiecības un nepieciešamība nepārtraukti ieviest inovācijas. Konkurence, pastāvīgs lejupvērstis spiediens uz cenām un cīņa par uzņēmuma pastāvēšanu pieaugoši globalizētā tirgū pastāvīgi rada nopietnas problēmas uzņēmējdarbībai, vadītājiem un strādājošajiem.

Izmaiņu ietekme uz nodarbinātību ir problēma vadītājiem, arodbiedrībām un politiķiem. It sevišķi vispārējās ekonomikas recesijas apstākļos, uzņēmumi ir spiesti kāpināt produktivitāti, racionalizēt un samazināt izmaksas, darīt visu vienlaicīgi, lai samazinātu pieprasījuma krituma ietekmi uz nodarbinātību un strādājošo dzīves standartu.

Atsaucoties uz „pārveidi”, uzņēmumi meklē ceļus kā savā tirgus situācijā līdzsvarot ražošanas izmaksas ar konkurētspēju un nepieciešamību gūt peļņu un saglabāt savu tirgus daļu, lai saglabātu dzīvotspēju ilgtermiņā.

Pašreizējā uzņēmējdarbības vidē sekmīgai uzņēmuma pārveidei ir nepieciešams vienots ilgtermiņa redzējums par uzņēmuma vidēja termiņa un ilgtermiņa nākotni. Kapitāldaļu turētājiem/akcionāriem, vadītājiem, strādājošiem un tos pārstāvošām organizācijām ir svarīgi piedalīties pārveidojumos un iekļauties uzņēmuma nākotnes pārveidotajā stratēģijā. Tas prasa spēcīgu līderību un noteiktību lēmumu veidošanā, it sevišķi augstākā līmeņa vadītājiem un darbinieku pārstāvjiem.

Sarunu procesā vadībai un arodbiedrību līderiem bieži vien nākas panākt grūtas vienošanās. Krīzes situācijā arodbiedrību vadītāju pozīcijas pavājinās, saņemot vadītāju piedāvājumu samazināt



strādājošo skaitu, mainīt nodarbinātības nosacījumus, to skaitā ieviest darba samaksas samazinājumu vai izmaiņas, vai darba laika izmaiņas. Samazināšanas apstākļos, viņi cenšas saglabāt cik vien iespējams darba vietas un ienākumus palikušajiem strādājošiem. Iespiestiem šajā piekāpšanās dilemmā, viņiem nenovēršami ir nepieciešams ilgtermiņa skatījums uz uzņēmuma nākotni un spēja piekāpties īstermiņa lēmumos, lai nodrošinātu uzņēmuma izdzīvošanu un saglabātu darba vietas.

Kad darba vietu zaudējums ir pārveides daļa, atrast abpusēju vienošanos ir grūti, bet šī situācija var atvērt iespēju augstākai sadarbības pakāpei lēmumu pieņemšanā, veidojot kopēju atbildību, ieskaitot lielāku darbinieku līdzdalību, kā arī finansiālo līdzdalību, lai nodrošinātu dzīvotspējīgu nodarbinātību īstermiņā, ar iespēju paplašināties ilgtermiņā.

6.1.4. Pārveides paņēmieni

Laikmetā, kad notiek būtiska korporatīvā pārveide, ir izveidojušies vairāki paņēmieni, kā novērst pašreizējās ekonomiskās recesijas ietekmi, daži ļoti tieši, daži inovatīvāki. Daži piemēri.

Nodarbinātības samazināšana pēdējos gados ir galvenais uzņēmumu pārveides paņemiens. Darba vietu samazināšana un saistībā ar to darba izmaksu samazināšana ir galvenais ceļš uz izdzīvošanu daudziem uzņēmumiem. Citos gadījumos, kad darbinieku skaitu nav izdevies samazināt vai nav bijis ieteicams samazināt, jo darbinieku zaudējums ietekmētu uzņēmumu pastāvēšanas iespējas ilgtermiņā, tiek mainīti nodarbinātības apstākļi, tostarp, samazinātas darba algas, samazināts darba laiks un/vai izmainīti mainīgie nodarbinātības nosacījumi.

Eiropas Fonda *European Restructuring Monitor (ERM)* ir atzīmējis, ka kaut gan sešos mēnešos no 2009. gada oktobra līdz 2010. gada martam tādu pārveides gadījumu skaits, kas saistīti ar darba vietu zaudējumu, ir pieaudzis, vairākos gadījumos, vadībai un arodbiedrībām sadarbojoties (sadarbības paņemiens), uzņēmumiem ir izdevies pielāgot pašreizējiem apstākļiem produktivitāti, mazinot zaudējumus radošu ietekmi uz strādājošiem.

*Nevēlamas darba vietu samazinājuma iespējas priekšā vairākas darba organizācijas ir sākušas darboties, lai nodrošinātu, ka darbu pamet cik vien iespējams maz viņu biedru.*⁸⁸

Cits paņemiens, lai samazinātu darba izmaksas ir priekšlaicīga pensionēšanās un tas, ka pensionējošos darbinieku vietā nepieņem jaunus darbiniekus, vai pieņem jaunus darbiniekus uz elastīgāku līgumu pamata. Šis paņemiens ietekmē darba devēju pensiju fondus, kur tādi pastāv.

Saskaņā ar Eiropas uzņēmumu aptauju 2009 (*European Company Survey, ECS*) Īrijā, Latvijā, Igaunijā un Ungārijā atklāts vislielākais nodarbinātības samazinājums pēdējo trīs gadu laikā.⁸⁹

Darba samaksas un algu elastība ir rupjš un nesaudzīgs pārveides paņemiens, kuru vairāki uzņēmumi ir lietojuši, neskatoties uz strādājošo un arodbiedrību pretestību. Uzņēmumi pastāvīgi izvērtē savas darba samaksas un darba stimulēšanas sistēmas, salīdzinājumā ar konkurentiem konkrētajā uzņēmējdarbības sektorā, ņemot vērā nepieciešamību motivēt un saglabāt uzņēmuma pamatpersonālu. Algas un darba izmaksas tradicionāli ir pirmie pārveides pasākumu objekti.

Darba samaksas samazināšanu plaši lieto vairāku ES dalībvalstu publiskajos sektoros. Šādu ienākumu elastību parasti ievieš, iekļaujot strādājošo vai strādājošo grupas darba samaksas aprēķinā elementu, kas atkarīgs no uzņēmuma darbības rezultātiem, vai izmantojot kādu no peļņdalības vai kapitāldaļu īpašumtiesību nolīgumiem.

⁸⁸ *Industrial relations and re-structuring: some recent cases* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Info Sheet (EF/10/49/EN), 2010.

⁸⁹ *European Company Survey, 2009: Overview* (ECS) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, (EF/10/05/EN), 2010



Eiropas uzņēmumu aptaujā 2009 konstatēts, ka „trešdaļa uzņēmumu ar 10 vai vairāk strādājošo izmanto darba samaksā elementus, kas ir atkarīgi no individuālā snieguma, vai nu attiecībā pret visiem strādājošiem vai tikai daļu no tiem”, turpretī 19% uzņēmumu ir ieviestas ar darba samaksu saistītas piemaksas, kas ir atkarīgas no darba izpildītāju komandas snieguma.⁹⁰

Aptaujā arī noskaidrots, ka

*Izskatās, ka organizācijas, kas apbalvo labāku sniegumu, strādā labāk kā uzņēmumi, kuri izmanto tradicionālākas metodes.*⁹¹

Elastīgu darba līgumu, piemēram, pagaidu darba līgumu vai nepilna darba laika līgumu, vai darba līgumu uz laiku arī lieto, lai ierobežotu darba izmaksas un nodrošinātu lielāku elastību apstākļos, kad produktu un pakalpojumu pieprasījums mainās. Patiešām, daudzos uzņēmumos nepilna laika darbiniekus atlaiž pirmos, jo uzņēmumu vadības cenšas saglabāt pilna laika darbiniekus, turpretī citos palielinās nodarbinātība uz laiku, aizstājot pilna laika nodarbinātību.

Papildus normālam pilna laika darba līgumam, pēc kāda strādā 78% no ES strādājošiem, apmēram 18% nodarbināto strādā pēc nepilna laika līguma un 14% darbinieku ir darba līgums uz laiku.⁹²

Izmaiņas darba organizācijā arī var novest pie izmaksu samazināšanās un kāpināt uzņēmumu konkurētspēju. Šis paņēmieni var radīt nepieciešamību novērtēt, kā uzņēmums ir strukturēts un vadīts. Tas var arī radīt izmaiņas piegādātāju ķēdē un produktu un pakalpojumu piegādes līdzšinējiem klientiem, tādējādi ietekmējot citas organizācijas. Tas arī parasti ir saistīts ar kapitālieguldījumiem jaunās tehnoloģijās un strādājošo apmācībā un iemaņu atjaunošanu, lai pielāgotos jaunās darba organizācijas nosacījumiem un uzlabotu produkta/pakalpojuma kvalitāti.

Samazināts darba laiks un proporcionāla darba izmaksu samazināšana ir pārveides paņēmieni, ko bieži izmanto. Tas ļauj saglabāt darba vietas un darba spēka sastāvu un nodrošina, ka uzņēmumam vajadzīgais darbaspēks paliek uzņēmumā un būs pieejams, kad ekonomiskie apstākļi uzlabosies. Ir vairāki inovatīvi varianti darba laika samazināšanai, piemēram, ieviešot „darba laika bankas”, vai „darba laika kontus”, atļauj samazināt darba stundu skaitu laikā, kad pieprasījums ir mazāks un palielināt darba stundu skaitu, kad pieprasījums palielinās.⁹³ Ir piemēri, kad ir mainīti maiņu darba nosacījumi, ieviešot garākas maiņas intensīvākos ražošanas periodos, un plašāk izmantojot virsstundu darbu, lai kompensētu samazinātu darbaspēku (Vācijā, Nīderlandē un Ziemeļvalstīs).⁹⁴

Pēdējais un, iespējams, visārkārtējais korporatīvās pārveides paņēmieni ir uzņēmumu apvienošana, uzņēmuma atsavināšana, uzņēmuma pārvietošana un darbu izdošana citiem uzņēmumiem:

- globalizētā ekonomikā un vairākos uzņēmējdarbības sektoros pieaugot multinacionālo uzņēmumu pārsvaram, uzņēmumu apvienošana dod ietaupījumu slepeno laboratoriju pakalpojumus, pētniecībā, mārketingā, sadalē un citās uzņēmējdarbības pamatjomās, un formāli sekmē konkurējošu produktu ražošanas racionalizāciju. Rezultāts var būt ražošanas vietu apvienošana, un sekas var būt darba vietu zaudējums, slēdzot rūpnīcas vai iestādes;
- cits pārveides paņēmieni ir tāda uzņēmuma, kuram radušās finanšu vai naudas plūsmas problēmas, daļu pārdošana lai iegūtu kapitālu un saglabātu pamatdarbību. Atsavinātās uzņēmuma daļas var iekļaut citā uzņēmumā vai to aktīvus atsavina un uzņēmumu pārdotās struktūrvienības slēdz. Abos gadījumos paņēmiena pielietošana radīs darba vietu zaudējumu;

⁹⁰ Ibid.

⁹¹ Ibid.

⁹² *Employment in Europe 2009* European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2009.

⁹³ According to the ECS, this approach is most common in the Nordic Member States and in Austria, Germany and the Czech Republic.

⁹⁴ Ibid.



- kaut gan īstenošana ir dārga, tomēr, it sevišķi apstrādes rūpniecībā, ražošanas vai komplektēšanas rūpniecības slēgšana un pārvietošana uz zemo izmaksu valstīm var sekmēt darba un ražošanas izmaksu ietaupījumu uzņēmumiem vidējā termiņā un ilgtermiņā. *ERM* atklāts, ka „darba izmaksas ir nozīmīgs faktors, meklējot uzņēmumu izvietojuma vietas, kaut gan izskatās, ka arī citiem faktoriem ir nozīmīga loma”. Tas arī atklājis, ka galvenais iemesls, kāpēc uzņēmumus pārvieto no ES 15 uz jaunajām ES dalībvalstīm gandrīz vienmēr ir konkurētspējas uzlabošana, pārvietojot uzņēmumus uz zemo algu zonām. Daļu piegādātājiem, kas apkalpo lielākus ražotājus, ir svarīgi atrasties sava galvenā pasūtītāja tuvumā, kas var būt jau izvietots zemo izmaksu reģionos;⁹⁵
- pastāv arī tāds pārveides paņēmiens, kurā ar līguma palīdzību nodod citam uzņēmumam nebūtiskus ražošanas procesa elementus vai atbalsta pakalpojumus. Arī šis pārveides paņēmiens ietekmē darba vietas un nodarbinātības līmeni valstī/reģionos, kuros slēdz uzņēmumu vai uzņēmuma daļās, kur citam izpildītājam tiek nodoti kādi konkrēti darbi, un tādejādi ietekmē bijušo strādājošo, viņu ģimeņu un visas kopienas dzīvi.

Eiropas Fonda informācijas lapa ziņo:

Pārveidi parasti analizē galvenokārt tās tūlītējās ietekmes aspektā uz strādājošo skaitu, taču otrs aspekts, kādā to analizēt ir uzņēmumu iespēja iezīmēt to nākotnes vīziju. Par laimi, visu veidu un lieluma uzņēmumi visā ES pārlicinoši tiecas saprast, ka lai kādas un cik nopietnas ekonomiskās problēmas pastāvēja pirms 2008. gada sākuma un 2010. gada sākuma, to nākotnes vajadzībām vislabāk atbilst rezultāts, ka ir saglabāti cik vien iespējams daudz strādājošo un ir atlaistie ir pienācīgi aprūpēti.⁹⁶

6.1.5. Finansiālā līdzdalība un pārveide

Finansiālā līdzdalība pārveides procesa var noderēt un palīdzēt saglabāt to, kas ir svarīgs visām ieinteresētajām pusēm, sevišķi strādājošiem. Ņemot vērā dažādu finansiālās līdzdalības formu īpatnības un esošo pieredzi, vispiemērotākās finansiālās līdzdalības formas varētu būt uz naudu bāzēta peļņdalība vai kapitāldaļu iegādes iespēja.

Finansiālā līdzdalība var noderēt pārveides procesā vairākos veidos:

- tā var novērst „krīzes” radītas pārveides nepieciešamību, sekmējot pastāvīgu pielāgošanos produkta tirgus apstākļiem un labu uzņēmuma darbību;
- tā var radīt apstākļus sekmīgai pārveidei, sekmējot strādājošo atbalstu, motivāciju un iesaisti;
- tā var kopumā paātrināt pārveidi kā tādu.

Uzņēmumiem, kuros darbojas finansiālās līdzdalības programmas ir mazāka pārveides nepieciešamība, jo finansiālā līdzdalība sekmē izcilu uzņēmumu darbību. Ir iegūts pietiekoši daudz pierādījumu no ASV, Apvienotās Karalistes, Eiropas un citur, kas liecina, ka uzņēmumos, kuros darbojas finansiālās līdzdalības programmas, ir augstāka produktivitāte. Kaut gan ir tikai daži pierādījumi salīdzinājumiem starp dažādiem finansiālās līdzdalības veidiem, sastopamības sadalījums liecina, ka peļņdalība ir visefektīvākā.⁹⁷ Iespējams tāpēc, ka strādājoši vērtē naudu augstāk kā kapitāldaļas un tāpēc, ka peļņdalības programmās parasti ir iekļauti visi vai gandrīz visi strādājošie, kamēr tikai maza strādājošo daļa izvēlas piedalīties visaptverošā kapitāldaļu programmā.

⁹⁵ Skat. www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0810026s/tn0810026s_5.htm and www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0803056s/tn0803056s_3.htm

⁹⁶ European Foundation Info Sheet (2010), op cit.

⁹⁷ C. Doucouliagos (1995) „Worker participation and productivity in labor-managed and participatory capitalist firms: a meta analysis“ *Industrial and Labor Relations Review* 49: 58-77.



Ir grūti empīriski novērtēt iespēju, ka finansiālā līdzdalība varētu atcelt pārveides vajadzību tikai tāpēc, ka uzņēmumu darbība ir salīdzinoši labāka. Nav iespējams pateikt, vai uzņēmumiem ar finansiālās līdzdalības programmām būtu jāveic pārveidi, ja šādas programmas nebūtu, un pat tiem uzņēmumiem, kuri darbojas labi, dažkārt ir nepieciešama pārveide, ja mainās produktu tirgus situācija.

Tomēr ir pamats domāt, ka uzņēmumi, kuriem ir labi darba rezultāti un kuros ir izveidotas finansiālās līdzdalības programmas, sekmīgāk ievieš gan produktu, gan procesu inovācijas.⁹⁸ Diemžēl, pētījumi šajā jomā neanalizē finansiālās līdzdalības lomu.

Finansiālā līdzdalība var sekmēt inovācijas vairākos veidos. Pirmkārt, tā var rosināt labvēlīgu strādājošo attieksmi un izturēšanos, tostarp augstu uzticības līmeni inovācijām, strādājošo piekrišanu, iesaisti un vēlēšanos rīkoties elastīgi. Tā var arī sekmēt „līdzinieku spiedienu (*peer pressure*)” un savstarpējo novērošanu, izveidojot situāciju, ka strādājošie rosina viens otru rīkoties pozitīvi. Ir daudz literatūras kurā norādīts uz pozitīviem finansiālās līdzdalības rezultātiem šajos aspektos.⁹⁹ Gandrīz visā šajā literatūrā ir vērtēti darbinieku kapitāldaļu plāni. Maz pētījumu ir veltīti par peļņdalības rezultātiem. Darbinieku kapitāldaļu izpētei veltītās literatūras ierobežojums ir tāds, ka tās aprakstītajos pētījumos „brīvo” kapitāldaļu programmas nav nošķirtas no uz parakstītajos balstītajām programmām. Pēdējā gadījumā labvēlīga strādājošo attieksme nosaka līdzdalību programmā, nevis otrādi.

Finansiālā līdzdalība arī spēj piesaistīt augsti kvalificētus strādājošos un var sekmēt inovācijas un pieņemt inovācijas. Ar tās palīdzību var paaugstināt darba samaksu virs tirgus līmeņa, tādējādi dodot uzņēmumiem iespēju piesaistīt labākas kvalifikācijas darbiniekus (“efektīvas algas”), nepaaugstinot fiksētās darba izmaksas. Peļņdalība šādos gadījumos ir visefektīvākā, jo tā, salīdzinot ar finansiālās līdzdalības veidiem, ir visnepārprotamāk saistīta ar darba algām.

Finansiālā līdzdalība var arī palīdzēt piesaistīt darbiniekus, kuriem ir mazāka nepatika pret risku un kuri šī iemesla dēļ ir spējīgāki emocionāli pozitīvi uztvert izmaiņas.

Ja nozīmīga pārveide, kas rada izmaiņas nodarbinātībā un darba praksē, ir patiešām nepieciešama, finansiālā līdzdalība var sekmēt vēlamu rezultātu sasniegšanu visām iesaistītajām pusēm. Tā var darboties kā garantija darbiniekiem, ka ja tie veidos uzkrājumus par labu uzņēmumam, viņiem būs iespējams iegūt daļu labumu, kad uzņēmums atgūsies.¹⁰⁰ Piemēram, darbinieki var piekrist iesaldēt algas vai pat darba samaksas samazinājumam apmaiņā pret peļņdalībā iegūtajiem maksājumiem vai uzņēmuma kapitāldaļām.

Darbinieku kapitāldaļas, iespējams, ir efektīvāka kā citas finansiālās līdzdalības formas lielas pārveides gadījumā.¹⁰¹ Kapitāldaļu īpašumtiesības nodrošina ”čuguna” garantijas, ka darbinieki varēs saņemt daļu no uzņēmuma darbības uzlabojuma nākotnē, jo kapitāldaļu apliecības ir pakļautas juridiskai aizstāvībai, tai pašā laikā vadītāji var izmantot peļņdalību. Atšķirībā no kapitāldaļu iegādes tiesībām vai peļņdalības, kapitāldaļu īpašumtiesības nodrošina „strādājošo balsi” uzņēmuma pārvaldībā. Tomēr, šīs iespējas efektivitāte ir atkarīga no darbinieku kapitāldaļu īpatsvara uzņēmumā un darbinieku spējas kopīgi mobilizēt savas intereses. Maza darbinieku daļas kapitāldaļās un „balss” trūkums nenodrošinās aizsardzību pret vadības pielāgošanos apstākļiem, kas var būt nepieciešams, lai sekmīgi novadītu pārveidi.

⁹⁸ J.Michie and M.Sheehan (2003) „Labour market deregulation, flexibility and innovation” *Cambridge Journal of Economics* 27: 123-143

⁹⁹ Skat, piemēram, D.Kruse, R.Freeman, and J.Blasi (2010) *Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-based Stock Options*. Chicago: National Bureau of Economic Research

¹⁰⁰ M.Blair (1995) *Ownership and control*. Washington DC: Brookings Institution.

¹⁰¹ Skat. A.Pendleton and A.Robinson (forthcoming) „Employee share ownership and human capital development: complementarity in theory and practice” *Economic and Industrial Democracy*



Tāpēc nozīmīgas uzņēmuma pārveides gadījumā vispiemērotākā finansiālās līdzdalības forma ir tāda, kurā būtiska vai vismaz lielākā daļa kapitāldaļu pieder strādājošiem. Piemērs ir *United Airlines* pārveidošana par darbiniekiem piederošu uzņēmumu, izmantojot finansiālo līdzdalību 1990-ajos gados,¹⁰² un plaši pārveidojumi uz darbinieku īpašumtiesībām Britu autobusu rūpniecībā 1990-ajos gados¹⁰³. Abos gadījumos uzņēmumu, kuru uzdevums bija ražot autobusus (sauksim tos par pamatuzņēmumiem), stāvokli apdraudēja pārmērīgi regulējumi, kuru dēļ zemo cenu konkurenti varēja ienākt tirgū. Pamatuzņēmumiem vajadzēja pārstrukturizēt nodarbinātības praksi un samazināt darba izmaksas. Abos pamatražotājos bija stipras arodbiedrības un iespēja izveidot spēcīgu opozīciju pārveidojumiem. Piedāvājot būtisku kapitāldaļu daļu strādājošiem, izdevās pārliecināt par vadības taisnīgumu, un, pamatojoties uz pašlīvību vadībai, saglabāt nodarbinātos un panākt arodbiedrību atbalstu izmaiņām nodarbinātības praksē.

Tuvāk mūsdienām bet mazāk iespaidīgs ir piemērs par *British Airways* pilotiem. 2009. gadā viņi piekrita darījumam „kapitāldaļas pret algas samazinājumu” – viņu algas samazināja par 2,6% un pabalstus par 20%. Pilotu arodbiedrības *BALPA* ģenerālsekretārs izteicās, ka „kā arodbiedrībai mums ir jādalās sāpēs, ja mūsu biedriem būs iespējams dalīties ieguvumos”.¹⁰⁴

Šādi darījumi var būt gan visnepieciešamākie, gan arī visiespējamākie uzņēmumos, kuros ir lielas un spēcīgas arodbiedrības. Arodbiedrību pārstāvniecība nodrošina strādājošo koordināciju un ļauj vienoties un īstenot šādus darījumus. Tomēr gadījumos, kad finansiālā līdzdalība ļauj īstenot algu samazinājumu, tā saduras ar arodbiedrību (un Eiropas Komisijas) principu, ka finansiālo līdzdalību nevar izmantot darba samaksas aizstāšanai. Šādi darījumi arī novirza uzņēmuma risku uz strādājošiem, un arī tas ir pretrunā ar raksturīgiem arodbiedrību uzskatiem par finansiālo līdzdalību.

Gadījumos, kad nozīmīga pārveida ir patiešām nepieciešama, dažām arodbiedrībām nepārprotami ir pragmatiska pieeja. Nav skaidru pierādījumu, kādas arodbiedrības šādos apstākļos ir atsaucīgākas pret finansiālās līdzdalības darījumiem. Pat arodbiedrības, kuras ideoloģiski ir opozīcijā pret finansiālo līdzdalību, praksē var īstenot pragmatisku pieeju.¹⁰⁵ Pētījumos pierādās, ka darbinieku īpašumtiesības biežāk sastopamas tur, kur darbaspēks ir vienveidīgāks, jo šādos gadījumos darbinieku interešu saskaņošanas izmaksas ir zemākas.¹⁰⁶ Pamatojoties uz to, arodbiedrības, kuras pārstāv kādu profesiju grupu varētu būt atsaucīgākas pret iesaistīšanos „finansiālās līdzdalības darījumos pārveides dēļ”.

Vissmagākie ir pārveides gadījumi, kuros pārveido īpašumtiesības, uzņēmumus apvienojot vai pārpērkot. Kad uzņēmumu pārņem, finansiālās līdzdalības programmas nosacījumi var tuvināt jaunus īpašniekus un strādājošos, kas ir palikuši pārveidotajos uzņēmumos. Ja pārņem privātās īpašumtiesības, parasti ir grūti nodrošināt, ka strādājošie vēlas sekmēt jaunā uzņēmuma darbību. Kapitāldaļu īpašumtiesību programmas šādos gadījumos ir ļoti noderīgas, kaut gan likumdošanā noteiktie regulējumi var aizliegt no nodokļiem atbrīvotu programmu lietošanu (tā ir Apvienotajā Karalistē). Finansiālā līdzdalība kapitāldaļu īpašumtiesību programmās uzņēmumos, ko pārņem, vismaz daļēji nodrošina darbinieku aizsardzību. Viņiem būs pieejama informācija par uzņēmumu pārņemšanu (iespējams, plašāk kā parastam strādājošam), viņiem var būt balsošanas tiesības, apspriežot pārņemšanas piedāvājumu, un viņi var gūt labumu no prēmijas, kas parasti tiek izmaksāta pārņemto uzņēmumu kapitāldaļu turētājiem.

¹⁰² J.Gordon (1999) „Employee stock ownership in economic transitions: the case of United and the airline industry” in M.Blair and M.Roe (eds.) *Employees and Corporate Governance*. Washington DC: Brookings Institution.

¹⁰³ A.Pendleton (2001) *Employee Ownership, Participation, and Governance*. London: Routledge.

¹⁰⁴ Daily Mail 14 July 2009

¹⁰⁵ A.Pendleton and E.Poutsma (2004) *Financial Participation: The Role of Governments and Social Partners*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

¹⁰⁶ H.Hansmann (1996) *The Ownership of Enterprise*. Cambridge MA: Belknap Harvard



6.1.6. Semināra jautājumi

1. Kā finansiālā līdzdalība var palīdzēt uzņēmumiem veikt pārveidi tā, lai visas ieinteresētās puses gūtu labumu?
2. Kāda šajā aspektā ir dažādi finansiālās līdzdalības formu salīdzinošā efektivitāte?
3. Kādi apstākļi ir nepieciešami, lai finansiālā līdzdalība sekmētu pārveidi?
4. Vai finansiālajai līdzdalībai ir negatīva ietekme pārveides kontekstā?
5. Cik atbilstoši ir Eiropas Komisijas principi, vadot finansiālo līdzdalību pārveides gadījumā? Vai tos vajadzētu izmainīt?

6.2. Semināra ziņojums

Sagatavojuši Endrju Pendletons un Kevins O’Kellijs, 2010. gada oktobris.

Projekta ceturtais darba seminārs notika Romā 2010. gada 20. – 21. septembrī. To organizēja IAFP sadarbībā ar *SindNova* un *CISL*. Semināru apmeklēja apmēram 50 speciālisti un eksperti no Itālijas, Bulgārijas, Francijas, Īrijas, Vācijas, Grieķijas, Ungārijas, Latvijas, Maltas, Polijas, Rumānijas, Apvienotās Karalistes un ASV. To apmeklēja arī Eiropas sociālo partneru organizācijas un Eiropas Komisijas pārstāvji.

6.2.1. Ievaduzrunas

IAFP prezidents Džordžs Tutils apsveica darba semināra dalībniekus un informēja, ka seminārā tiks apspriesti finansiālās līdzdalības un korporatīvās pārveides saistības jautājumi.

Kevins O’Kellijs pastāstīja par projekta pamatu un mērķiem un par konkrētā semināra specifisko mērķi visa projekta kontekstā. Viņš teica, ka seminārā ir jāapspriež, kā finansiālā līdzdalība varētu ietekmēt korporatīvo pārveidi, sevišķi pašreizējās globālās ekonomiskās krīzes apstākļos. Iepriekš izplatītajā semināra ziņojumā ir izklāstītas galvenās tēmas un ir izvirzīti vairāki jautājumi par to, kā finansiālās līdzdalības sistēmas varētu ietekmēt pārveides programmas uzņēmumos. Šim ziņojumam jāveido bāzi viedokļu apmaiņai semināra laikā.

6.2.2. Endrju Pendletona uzruna

Pendletons īsumā izklāstīja semināra ziņojuma saturu. Viņš uzsvēra korporatīvās pārveides nepieciešamību un tās ietekmi uz nodarbinātību. Raksturīgas pārveides sekas ir darbinieku skaita samazināšana, elastīgas darba samaksas noteikšana, izmaiņas darba organizācijā un darba laikā.

Viņš izteica pieņēmumu, ka finansiālā līdzdalība varētu būt noderīga uzņēmumu pārveidē trīs veidos:

- tā var novērst „krīzes” radītas pārveides nepieciešamību, sekmējot pastāvīgu pielāgošanos produkta tirgus apstākļiem un labu uzņēmuma darbību;
- tā var radīt apstākļus sekmīgai pārveidei, finansiālā līdzdalība var veidot elastīgu un atbalstošu darbinieku attieksmi, var piesaistīt vairāk motivētus un augstāk kvalificētus strādājošos, un strādājošos ar mazāku nepatiku pret risku. Ziņotājs atzīmēja, ka ir pierādījumi, ka uzņēmumi, kuros ir finansiālās līdzdalības programmas, spēj sekmīgāk ieviest inovācijas;
- finansiālo līdzdalību var ieviest pārveides laikā, lai kāpinātu uzticību un vēlmi sadarboties un tā var būt vienošanās daļa.

Runājot par finansiālās līdzdalības ieviešanu pārveidē, ziņotājs atzīmēja, ka uz kapitāldaļām balstītas programmas varētu būt sevišķi efektīvas, jo tās nodrošina lielākas garantijas, ka darbinieki iegūs daļu no ieguvuma, ja uzņēmuma darbība nākotnē uzlabosies. Kapitāldaļu programmas varētu



dot darbiniekiem „balsi”, apspriežot organizācijas stratēģijas un politikas. Piemēri tam ir *United Airlines*, Britu autobusu rūpniecība 1990-ajos, *British Airways* 2009. gadā un Vācijas autorūpniecība.

Ziņotājs atzīmēja, ka finansiālās līdzdalības ieviešana pārveides laikā galvenokārt ir sastopama uzņēmumos ar ietekmīgām arodbiedrībām, kur vadītāji nevar rīkoties vienpusīgi un kur arodbiedrības palīdz koordinēt strādājošo „balsi”. Šādi gadījumi ir augsto algu uzņēmumos, kur nodarbinātības nosacījumus apdraud zemo izmaksu konkurentu ienākšana.

Tomēr finansiālās līdzdalības izmantošana vienošanās nolūkā ir pretrunā ar principu, ka finansiālo līdzdalību nevar izmantot pamatālgu aizstāšanai. Ieviešot finansiālo līdzdalību, var gadīties, ka strādājošie tiek pakļauti lielākam riskam. Tāpēc ir nepieciešama diversifikācija un izglītošana finanšu jautājumos.

Apspriešanai seminārā izvirzīti pieci jautājumi:

1. Kā finansiālā līdzdalība var palīdzēt uzņēmumiem veikt pārveidi tā, lai visas ieinteresētās puses gūtu labumu?
2. Kuras finansiālās līdzdalības formas šajā aspektā ir vislabākās?
3. Kādi apstākļi ir nepieciešami, lai finansiālā līdzdalība sekmētu pārveidi?
4. Vai finansiālajai līdzdalībai ir negatīva ietekme pārveides kontekstā?
5. Cik atbilstoši ir Eiropas Komisijas principi, vadot finansiālo līdzdalību pārveides gadījumā? Vai tos vajadzētu izmainīt?

6.2.3. Andrea Broughtonas ziņojums

Andrea Broughtona (*Andrea Broughton, Institute for Employment Studies, Apvienotā Karaliste*) ziņojumā sniedza pārskatu par korporatīvo pārveidi ES. Ziņojumā izmantoti darba rezultāti Eiropas Fonda (Dublinā) *ERM*.

Viņa izklāstīja pašreizējo ekonomisko situāciju dalībvalstīs, kas norāda uz augsmes atjaunošanos un nodarbinātības stabilizāciju. Tomēr augsmes ES atpauze no ASV. ES bezdarbs ir nostabilizējies 10% līmenī – par 3 procenta punktiem augstāks kā 2008. gadā. Ziņotāja sniedza statistiskos datus par bezdarba rādītājiem katrā dalībvalstī.

Pārveide ir raksturīga uzņēmējdarbības īpašība, tomēr *ERM* dati par 2010. gada otro ceturksni (1. aprīlis līdz 30. jūnijs) liecina, ka ir 214 pārstrukturizācijas gadījumi, no kuriem 141 gadījumā ir zaudētas darba vietas. Kopumā paziņots par 51 tūkstošu darba vietu zaudējumu, un no jauna radīto darba vietu skaits ir tikai 25 tūkstoši. Ziņotāja pasvītroja īpašus darba vietu zaudēšanas piemērus – *Royal Bank of Scotland, Telecom Italia* un *Polish Army*.

Ziņotāja atzīmēja, ka dažās ES valstīs, sevišķi Austrijā un Vācijā, nozīmīgi pieaudzis nepilna laika darba gadījumu skaits. Ar nepilna darba laika palīdzību uzņēmumā var saglabāt labus darbiniekus.

Ziņojumā detalizēti apskatīta ekonomiskās recesijas ietekme uz automobiļu rūpniecību un aviācijas sektoru, un kā šajos divos sektoros ir notikusi uzņēmumu pārveide. Automobiļu rūpniecībā ražošana ir sākusi atjaunoties un uzņēmumi atkal pieņem darbā strādājošos. Pieņemot no jauna, priekšroku dod tiem, kurus krīzes ietekmē bija nācies atlaist.

Aviācijas nozarē lielākā daļa no Eiropas lielākajām avioliņijām joprojām samazināja strādājošo skaitu un, atsevišķos gadījumos - darba samaksu. Procesu ietekmē zemo cenu uzņēmumu konkurence un ekonomiskā krīze.



6.2.4. Finansiālā līdzdalība un korporatīvā pārveide Eiropā

Marko Cilento (*Marco Cilento, CISL-SindNova, Itālija*)

Korporatīvā pārstrukturizēšana parasti ietekmē nodarbinātību un darba apstākļus pēkšņi un uz ilgāku laiku. Tieši tāpēc korporatīvā pārstrukturizācija piesaista strādājošo un arodboiedrību uzmanību, kas vēlas piedalīties vadības vai kapitāldaļu turētāju stratēģisko lēmumu pieņemšanā.

Tāpēc kapitāla kustība un dialogs ar ieguldītājiem kļūst ārkārtīgi svarīgs strādājošiem, kuri vēlas aizstāvēt savas tiesības, būt pārliecinātiem par savu nākotni, gūt labu samaksu par savu darbu un iegūt daļu no ražošanas devuma, kurā arī viņi ir piedalījušies. Šī jaunā darba attiecību robežlīnija ietver tiesības un iespējas, ko parasti apzīmē ar kopēju jēdzienu – ekonomiskā demokrātija.

ES likumdošana nesākas no nekā. Jaunajā simtgadē pieņemtās ES Direktīvas uzņēmumu likuma reformai, izmanto ekonomiskās demokrātijas formas. Kaut gan attiecināts uz īpašiem gadījumiem, ES likums tiecas uz likumīgu pieeju, tai pašā laikā ekonomiskajā nākotnes skatījumā iekļaujot "mīksto likumu" iniciatīvas darbinieku finansiālās līdzdalības jomā.

Ekonomisko demokrātiju var ieraudzīt pasākumos, kas dod tiesības strādājošo pārstāvjiem būt iesaistītiem lēmumu pieņemšanā savu uzņēmumu finanšu jautājumos, iesniegt jautājumus kapitāldaļu turētāju galvenajai sapulcei, saņemt informāciju īstajā laikā un ar tādu pašu saturu, kā informācijai, ko saņem kapitāldaļu turētāji, un vērsties pie apspriedēm, kuras parasti ir tikai kapitāldaļu turētāju kompetencē.

Problēma rodas tad, kad ES saprot, ka strādājošiem ir tiesības piedalīties kādu korporatīvo lēmumu pieņemšanā, bet nav unikāla un plaši izplatīta stratēģija, kas samazina vai paplašina strādājošo iesaisti katrā konkrētajā darbībā. Pieredze liecina, ka strādājošie reti izmanto savas tiesības korporatīvās pārstrukturizācijas gadījumos. Tieši otrādi, ir pierādījumi, ka uzņēmumos, kur darbinieki ir iesaistīti finansiālās līdzdalības programmās, šādas tiesības īsteno pilnībā. Te var atrast saistību.

Kā redzam, Eiropa nesāk no nekā. Ja Eiropas institūcijas spētu nodibināt saskaņotu un vispārīgu ietvaru likumiem un praksei, kā darbiniekus var iesaistīt korporatīvā pārstrukturizācijā, tad sociālā Eiropa iegūtu jaunu ekonomiskās demokrātijas dimensiju, kurā ilgtspējīga ekonomiskā augsme nodrošinātu sinerģiju ar ekonomisko atšķirību izlīdzināšanu.

6.2.5. Apaļais galds

Elena Dapergola (*Eleni Dapergola, Eiropas Komisija, Nodarbinātības, sociālo lietu un vienādu iespēju ģenerāldirektorāts*) izklāstīja iemeslus, kāpēc Eiropas Komisija atbalsta finansiālo līdzdalību. Viņa atzīmēja, ka lai finansiālā līdzdalība sekmīgi darbotos, programmām jābūt:

- brīvprātīgām;
- visiem pieejamām;
- papildus pamatālgām.

Pat tādā gadījumā strādājošie tiek pakļauti riskam un to nevar neņemt vērā.

Otheinrihs fon Veitershausens (*Otheinrich von Weitershausen, BusinessEurope and BDA, Vācija*) izteicās, ka par kapitāldaļu programmām ir jāizlemj konkrētiem uzņēmējiem, un tas ir atkarīgs no nacionālās prakses. Dalībvalstīm ir jānodrošina labvēlīgs fiskālais un finanšu ietvars finansiālās līdzdalības ieviešanai.

Eiropas darba devēji atbalsta finansiālo līdzdalību.

Vācijā ir dažādi kopīgas lēmuma pieņemšanas līmeņi un finansiālā līdzdalība ir tikai viens līmenis. Peļņdalības programmas ir iekļautas kolektīvos līgumos. Cits jautājums ir konstitucionālās tiesības uz īpašumu, kas ir problēma finansiālās līdzdalības plašākai izplatībai.



Problēmas, kas pastāv finansiālās līdzdalības pārrobežu darbībā jau sākušas traucēt brīvu darbaspēka kustību ES valstīs. Piemēram, nodokļu atlaižu laika noteikumi kapitāldaļu ieguves iespēju programmām dalībvalstīs ievērojami atšķiras. Ir nepieciešama labāk koordinēt nacionālās nodokļu sistēmas. Viens risinājums ir uzlikt nodokļus ārvalstu subjektiem atbilstoši nodokļu likumiem, kādi ir viņu valstīs, nevis valstīs, kurās darbojas viņu uzņēmumi.

Ziņotājs atzīmēja, ka kopš 2003. gada Vācijas arodbiedrības zināmos apstākļos iesaistījušās piekāpšanās sarunās (*concession bargaining*), kur arodbiedrības ir piekāpušās algu jautājumos, iegūstot garantijas, ka darbinieki netiks atlaisti. Jautājums no auditorijas atgādināja, ka *IG Metal* piedāvāja arodbiedrībām piekāpšanos, pretī solot 10% kapitāldaļu *Opel* uzņēmumā un ietekmi pārvaldības valdē un iespējams arī Direktoru Padomē. Veitershausens atzīmēja, ka bija daži ar nodokļiem saistīti jautājumi, piemēram, kuri būs iesaistīti? Kas notiks ar kopīgu lēmumu pieņemšanas kārtību.

Atbildot uz turpmākiem auditorijas jautājumiem viņš uzsvēra, ka darba padomes neved sarunas par darba samaksu, bet tām var būt ietekme, kad tiek vestas sarunas par algām finansiālās līdzdalības programmu ietvaros.

Žans Pjers Polets (*Jean Pierre Poulet, Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)*, Francija) .

Kopš 1958. gada peļņdalība Francijā ir likumdošanā noteikta prasība visos uzņēmumos ar strādājošo skaitu vairāk kā 50 strādājošie. *CFDT* ir izveidojis citu finansiālās līdzdalības definīciju, lai atspoguļotu kapaitāla un darba intereses.

CFDT finansiālā līdzdalība ir svarīga, vienlaicīgi ar citiem darbavietas jautājumiem – pensijām, uzkrājumiem, utt. Tas ir piedāvājis turpināt darbu finansiālās līdzdalības jautājumos, bet ir jāsaprot ekonomiskos principus – “nevajag likt visas olas vienā grozā”.

Kā arodbiedrību pārstāvjiem mums ir jāizvairās no konflikta starp darbu un kapitālu. Mums ir jāsaprot un jāspēj ietekmēt, kā tiek ieguldīti strādājošo uzkrājumi. Strādājošo uzkrājumus ir jāizmanto MVU attīstības veicināšanai. Tā ir *CFDT* prioritāte.

Kad strādājošiem ir kapitāldaļu īpašumtiesības, strādājošiem ir ļoti grūti aizstāvēt savu viedokli kapitāldaļu turētāju kopsapulcēs. Strādājošie varētu ietekmēt uzņēmumu vadību caur bankām, kas apkalpo uzņēmuma fondus. Regulārs dialogs ar organizācijām, kas apkalpo strādājošo uzkrājumu fondus notiek, tas nodrošina netiešu dialogu ar korporācijām. Šiem starpniekiem ir liela nozīme.

Artbildot uz jautājumu par finansiālās līdzdalības lomu uzņēmumu pārstrukturizācijā, Poulets domāja, ka finansiālā līdzdalība neuzlabo strādājošo stāvokli, ja notiek uzņēmuma pārveide, jo darbinieku – kapitāldaļu turētāju situācija ir divdomīga. Uzkrāšanas fondus varētu izmantot, lai MVU palīdzētu pārvarēt grūtības.

CFDT atbalstītu ES līmaņa arodbiedrību kapitāldaļu turētāju fondu.

Diskusija

Strādājošiem nav iespējams izmainīt korporatīvās stratēģijas, izmantojot kapitāldaļu turētāju kopsapulces. Ir jāizveido citi starpnieki, piemēram, izmantojot darbiniekiem piederošus pensiju fondus.

CFDT tic, ka Eiropas Komisija ir politiskais spēks un tāpēc tai ir jāveicina finansiālā līdzdalība. Tas jā dara, izmantojot arodbiedrības. Pagaidām nav nekā vērtīga, tikai paziņojumi.

2002. gadā ir izveidota intersektorāla komiteja, kurā ietilpa visas arodbiedrību konfederācijas, izņemot *Force Ouvrière*. Kaut gan arodbiedrību konfederāciju uzskati atšķīrās, viņas darbojās kopā un sasniedza kopēju viedokli vairākos jautājumos.



6.2.6. Finansiālās līdzdalības un pārveides labās prakses gadījumi

Nagežda Daskalova (Nadejda Daskalova, Chief Researcher and Deputy Director, ISTUR-CITUB/KNSB (Trade union institute), Bulgārija)

Ekonomiskā krīze negatīvi ietekmē visas uzņēmējdarbības jomas. Sociālie partneri ir vienojušies par pretkrīzes pasākumu komplektu 2009. - 2010. gadiem, bet valdība to nav ieviesusi. Krīzes ietekmi raksturo vairāki rādītāji :

- pēdējo sešu mēnešu laikā 56,2% uzņēmumu darbība ir pasliktinājusies;
- 76,7% uzņēmumu ir samazinājuši pārdošanu;
- 14% ir palielinājuši pagaidu nodarbinātību;
- 57% ir samazinājuši pastāvīgo darbinieku skaitu;
- 25,5% ir samazinājuši izdevumus pētniecības un attīstības vajadzībām;
- 61% kavē nodokļu maksājumus.

Uzņēmumu pārveide ietver:

- darba vietu samazinājumu (galvenā atbilde);
- priekšlaicīga pensionēšanās;
- darba algu samazinājums;
- nepilna darba laiks;
- darbu izdošana izpildei citam uzņēmumam;
- projekti ES programmā;
- elastīgs darba laiks, ieskaitot samaksātu un nesamaksātu atvaļinājumu un maiņu pagarinājumu.

Finansiālā līdzdalība Bulgārijā

Darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesības attīstījās privatizācijas laikā 1990-o gadu beigās. 1996. gadā izmantoja sertifikātu sistēmu. Laikposmā 1993. – 2001. gadi 1400 gadījumos uzņēmumus izpirka vadītāji vai strādājošie (*MEBO* metode). Laikposmā starp 1998. un 2000. gadiem *MEBO* proporcija privatizācijas darījumos samazinājās. Šiem izpirkumiem bija noteikti īpaši labvēlīgi nosacījumi: atvieglojums 20% no cenas, sākotnējais maksājums 10% apmērā no cenas un 90% no bilances maksājuma jāsamaksā 10 gadu laikā. Vairāki *MEBO* nebija sekmīgi, bet daži joprojām sekmīgi darbojas. Daudzos gadījumos vadītāji izpirka strādājošo daļas.

Bulgārijā nav speciāla likumdošana finansiālās līdzdalības veicināšanai. Priekšrocību nosacījumus strādājošiem, kuri piedalījās privatizācijā, likvidēja 2002. gadā. Uzticība finansiālai līdzdalībai ir zema, jo privatizācijas procesa rezultātā ir sagrauta uzticība kapitāldaļām un vērtspapīru tirgum. Darba samaksas samazinājumu un nedrošas nodarbinātības rezultātā trūkst naudas. Tāpēc finansiālā līdzdalība krīzes periodā neder.

Eiropas Darba apstākļu pētījums, ko veicis Eiropas Fonds Dublinā atklāj, ka Bulgārijā 7,6% uzņēmumu ir peļņdalības nolīgumi, un 3% uzņēmumu ir kapitāldaļu īpašumtiesību programmas. 2007. gadā iedibināts *Korporatīvās vadības kodekss* un Korporatīvās vadības komisija. Interese ir arī par Korporatīvās sociālās atbildības programmām (*CSR*).

Ziņotāja pastāstīja vairākus piemērus par uzņēmumiem ar kapitāldaļu īpašumtiesību programmām, piemēram, *Investor BG*, kurā darbiniekiem pieder 30% kapitāldaļu.

Darba devēji nevēlas finansiālo līdzdalību, jo tas varētu palielināt strādājošo "balsi". Arodbiedrības atbalsta finansiālās līdzdalības ieviešanu, bet redz to kā līdzekli ienākumu, nevis "balss" palielināšanai.

Kristos A. Joannu (Christos A Ioannou, Organisation of Mediation and Arbitration (O.M.E.D), Grieķija)



Finansiālās līdzdalības veicināšanai Grieķijā ir uzvedības un strukturālie ierobežojumi. ES dienvidu dalībvalstīm civillikums neļauj veidot viena līmeņa korporatīvās struktūras, un ir arī nelabvēlīga pieeja darba attiecībām. Kaut gan laikposmā no 1990-o gadu vidus līdz 2000-o gadu vidum ir pastāvējis nacionālā līmeņa sociālais dialogs, uzņēmumu līmenī darba attiecības ir galvenokārt nelabvēlīgas. Nav strādājošo iesaistīšanās tradīciju. Tāpēc strādājošo iesaiste ir vāja.

Cits apstākļis ir tas, ka 99,9% Grieķijas uzņēmumu ir MVU.

Ekonomiskā krīze un pārfinansēšanas nosacījumi ir radījuši sociālai sadarbībai vēl vairāk šķēršļus. Tomēr ekonomiskās krīzes un ārkārtas finanšu plāna ieviešanas laikā divas galvenās arodbiedrību konfederācijas - *General Confederation of Greek Workers (GSEE)* un sabiedriskā sektora konfederācija (*ADEDY*) parakstīja jaunu ģenerālvienošanos. Šī vienošanās ietver algu iesaldēšanu un ienākumu politiku. Tā arī ietver normu par peļņdalības veicināšanu.

Grieķijā korporatīvā pārveide ir notikusi nozīmīgos apmēros, un tā iever nodarbinātības samazinājumu, algu samazinājumu, izmaiņas darba organizācijā, darba laika izmaiņas utt. Darba vietu samazinājums ir liels jautājums un finansiālā līdzdalība nav sociālo partneru dienas kārtībā. Tas nav arī SVF un ECB dienas kārtībā. Gan darba devēji, gan arodbiedrības ir vienaldzīgi pret finansiālo līdzdalību. Faktiski valdība ir palielinājusi nodokļus par ieguvumiem no peļņdalības un kapitāldaļu programmām no 25% uz 40%, un šis faktors tagad ir kļuvis pat galveno iemeslu atturībai pret finansiālo līdzdalību.

Doroteja Boda (*Dorottya Boda, Institute for Social Policy and Labour, Ungārija*)

Šī ziņojuma vienā daļā izmantoti PEPPER III ziņojums, statistika par peļņdalību iegūta no Ungārijas Sabiedriskā sektora nodarbinātības dienesta *Industriālā algu pētījuma*.

Peļņdalība parasti ir neregulāri (nevis ikmēneša) prēmiju maksājumi un tāpēc to nevar uzskatīt par īstu peļņdalību. Laikposmā 2000. – 2008. gadi no uzņēmuma darbības atkarīgu maksājumu daļa samazinājās. 2008. gadā apmēram 50% strādājošo saņēma pusmēneša algu kā ikgadējo prēmiju.

2009. gada *Darbspēka apsekojumā* atrodami šādi dati:

- 0,4% uzņēmumos ir kapitāldaļu iegādes iespējas programmas, kas kopumā aptver apmēram 3 miljonus strādājošo;
- no strādājošiem, kas iegādājušies kapitāldaļas:
 - o 34% strādā apstrādes rūpniecībā un 44% uzņēmējdarbības pakalpojumu sektorā,
 - o 47% strādā privātos uzņēmumos un 19% valstij piederošos uzņēmumos,
 - o 22% strādā mazos vai mikrouzņēmumos,
 - o 32% strādā vidējos uzņēmumos,
 - o 27% strādā lielos uzņēmumos,
 - o 32% ir nodarbināti Centrālūngārijas rajonos.

Darbinieku kapitāldaļu programmas (*ESOPs*) ieviesa kā privatizācijas procesa daļu, bet kopš tā laika to izmantošana ir ievērojami samazinājusies. Kad maksājumi par kapitāldaļu iegādi bija beigušies, *ESOP* trasti beidza darboties un darbinieki, kuri kļuva par individuāliem īpašniekiem deva priekšroku iegūt skaidru naudu, nevis turēt kapitāldaļas. Ekonomiskās krīzes laikā uzņēmumi labāk dod priekšroku kapitāldaļu iegādes iespējām.

2003. gadā iedibināja Darbinieku pabalstu programmu (*Employee Benefit Programme, EBP*), kas ietver šādus stimulējošus elementus:

- noteikta ienākumu daļa no kapitāldaļu atsavināšanas netiek aplikta ar nodokļiem, ja tās atsavina pēc turēšanas perioda;
- sākumā skāra piecu vai sešu multinacionālo uzņēmumu filiāles, kas darbojās Ungārijā;



- šādas programmas ir plašas pieejamības – vadītāju piedalīšanās nav aizliegta, bet ir ierobežota;
- ikgadējais faktiskais kapitāldaļu ieguvuma apjoms ir 80 – 110 EUR, mazākos uzņēmumos un ražošanas uzņēmumos;
- kvalificēti darbinieki uzskata programmu par labu ieguldījumu un vidēji iegūst gadā kapitāldaļas apmēram 1100 – 1800 EUR vērtībā (vidējā mēneša alga ir 800 EUR).

EBP parasti ir izveidotas lielo multinacionālo uzņēmumu filiālēs, kas darbojas finanšu vai sabiedrisko pakalpojumu jomā, un tajos parasti strādā jauni augsti kvalificēti darbinieki - balto apkaklīšu darbinieki. Atšķirībā no tā, *ESOP* vairāk ir MVU, pieder vietējiem uzņēmējiem, nodarbina zilo apkaklīšu darbiniekus.

2005. gadā veikts pētījums, par tādu uzņēmumu, kuros ieviestas finansiālās līdzdalības programmas, darbību, kurā atklāts, ka:

- vērtējot pēc uzņēmumu darbības rādītājiem, piemēram, ieņēmumi, peļņas atdeve un ražīgums, šādu uzņēmumu rādītāji kopš privatizācijas ir pasliktinājušies – tomēr vidēji mazāk kā uzņēmumos bez finansiālās līdzdalības programmām;
- finanšu rādītāji ir samazinājušies, bet uzņēmumi ar *ESOP* programmām spēja samaksāt savus kredītus, kas bija ņemts, lai finansētu izpirkšanu;
- nodarbinātība samazinājās, bet mazākā mērā kā vidēji MVU;
- uzņēmumi ar finansiālās līdzdalības programmām maksāja algas vidējā līmenī, salīdzinot ar citiem uzņēmumiem līdzīgos darbības veidos un izvietojuma teritorijās;
- uzņēmumi, kuri jau bija samaksājuši savu kredītu, maksāja darbinieku kapitāldaļu turētājiem dividendes.

2009. gadā Sociālās politikas institūts, kurā strādā ziņotāja, īstenojis uz piemēru izpēti balstītu pētījumu par korporatīvo pārveidi un Ungārijas uzņēmumu darbību ekonomiskās krīzes laikā. Pētījumā atklāts, ka uzņēmumi lietojuši vairākas stratēģijas:

- skaitliskā elastība: samazināts darba vietu skaits, atlaižot strādājošos, pārveidojot pastāvīgos strādājošos par uz laiku strādājošiem, samazinot darba spēka rezerves uzņēmumu iekšienē utt.;
- darba laika elastība: samazināts darba stundu skaits;
- darba organizācijas elastība: transformēta vai pārveidota darba organizācija, piemēram, apturēta ražošanas līnija vai samazināts maiņu skaits. Darba organizāciju var padarīt elastīgāku, apvienojot darbus, mainot strādājošo izvietojumu, pienākumu rotācijas veidā, apmācībā darbā, utt.;
- ienākumu elastība: samazinātas algas, nemaksājot ar darbību saistītās prēmijas, likvidējot ne-algas piešķirumus utt.

Ziņojums beidzās ar divu gadījumu dziļākas izpētes rezultātu izklāstu. Pirmais gadījums bija zāļu ražošanas uzņēmums, otrs gadījums bija porcelāna ražošanas uzņēmums, kurā 50% kapitāldaļu pieder strādājošiem individuālu kapitāldaļu īpašumtiesību formā un 25% kapitāldaļu tiek turētas *ESOP*.

Zāļu ražošanas uzņēmumā darbojas atzīta *EBP* programma. Krīzes ietekmē uzņēmums ir atlaidis laika darba strādniekus, samazinājis darba laiku un mainījis strādājošo izvietojumu. Krīze nav ietekmējusi *EBP* programmu, bet arī no otras puses, darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programma (30% strādājošo ir uzņēmuma īpašnieki) nekādi nav ietekmējusi pārveides procesu.

Porcelāna ražošanas uzņēmumā krīzes ietekmē samazinājās pieprasījums un tā ietekmē nācās samazināt darba laiku un ieviest zināmu funkcionālo elastību. Vadītāji iesaistīja darbinieku pārstāvjus un *ESOP* visās sarunās par pārveidi.



Dzimij Magro (*Jimmy Magro, Executive Secretary, Local Government Association, Malta*) izklāstīja ekonomisko situāciju un darba tirgus struktūru Maltā, kas ļoti atšķiras no pārējām ES dalībvalstīm. 98% strādājošo ir nodarbināti mikro uzņēmumos (ar mazāk kā 10 nodarbinātiem), daudzi uzņēmumi ir ģimenes uzņēmumi, kurus nodod no paaudzes paaudzei.

Kopš 2005. gada uzņēmumu skaits ir papildinājies ar 6000 jauniem uzņēmumiem, un 2009. gadā nodibināti 2612 jauni uzņēmumi un 66 jaunas sadarbības organizācijas. 2009. gadā 850 uzņēmumi slēgti. Semināra laikā Maltā bija reģistrēti 46500 uzņēmumi.

Tikai 20 Maltas uzņēmumi ir reģistrēti vērtspapīru biržā, un tirgus kapitalizācija ir tikai 7,5 miljardi EUR – tikai 2,8 miljardi no tā ir kapitāldaļas, pārējais ir valdības vērtspapīri.

Pašreizējā globālā ekonomikas krīze tikai nedaudz iespaidojusi Maltas uzņēmējdarbību, jo:

- banku sektoram raksturīga konservatīva darbība;
- līdz šim īpašumu tirgus nav bijis spēcīgs;
- valdība atbalsta rūpniecību ar dažādiem piešķirumiem;
- konkurētspējīgs darba spēks piesaista investīcijas.

Tomēr tautsaimniecībā ir vairākas strukturālas problēmas, piemēram, augstas enerģijas cenas, kas kļūst par galveno sociālo jautājumu. Problēma ir arī novecojušais darbaspēks, kas ir slogs valsts finansēm, un tas, ka sieviešu līdzdalība darba tirgū ir ļoti zema.

Uz šīs bāzes ir saprotams, ka finansiālā līdzdalība nav sociālo partneru vai valdības dienas kārtībā:

- nav ieviests speciāls likumdošanas regulējums un nav paredzēts tādu gatavot;
- Maltā tomēr ir daži gadījumi pāris bankās (piemēram, Valetas bankās un *HSBC*), kas pastāv neatkarīgi no apstākļiem un ārpus valdības un sociālo partneru kontroles;
- finansiālā līdzdalība Maltas uzņēmumos nav ne izplatīta, ne visaptveroša.

Finanšu ministrijai ir pilnvaras noteikt apgrozījuma proporciju valsts īpašumā esošos uzņēmumos peļņdalībai pat tad, ja uzņēmumam nav peļņas. Tomēr lielākā daļa valsts uzņēmumu tagad ir privatizēti. Ir pieņemts jauns kooperācijas likums (*Co-operative Act*), lai rosinātu vadību un valdības dienestos strādājošos veidot kooperatīvus.

Apkopojot Maltas situāciju jautājumā par finanšu līdzdalības nākotni korporatīvā pārveidē:

- ir uzņēmējdarbības lieluma un īpašumtiesību ierobežojumi;
- nav politisko un sociālo partneru apņemšanās;
- finansiāla līdzdalība nav iekļauta pensiju reformas plānos;
- trūkst zināšanas un iemaņas finanšu jomā;
- vērtspapīru tirgus ir ļoti ierobežots;
- nav likumdošana un ES Direktīvas.

Finansiālā līdzdalība nav nacionālajā dienas kārtībā.

6.2.7. Apaļais galds: Nostiprināšanas un sociālais dialogs

Vada **Mauricio Petrikoli** (*Maurizio Petriccioli, Confederal Secretary, CISL*), kurš uzsākot diskusiju teica, ka finansiālā līdzdalība ir tikai viens līdzeklis, kā cīnīties ar ekonomisko krīzi.

Rikardo Džovanni (*Riccardo Giovanni, Industrial Relations Director, Confartigianato*) runāja par finansiālās līdzdalības problēmām pārveidojot MVU. Itālijā ir lielākais uzņēmumu skaits ES un 98,1% no tiem nodarbina mazāk par 20 strādājošiem.

Viņš teica, ka finansiālā līdzdalība nav tikai instruments, tā ir vērtība – tā nav tikai informācijas un konsultāciju tiesības, tā pārsniedz tās. Informācija un konsultācijas ir pirmais solis, bet mums jārunā par līdzdalību uzņēmuma stratēģijā un uzņēmuma rezultātos.



Runājot par sociālo dialogu – pēdējo divdesmit gadu laikā ir bijusi divpušu pieeja daba vietas problēmu (apmācība, arodveselība un drošība) risinājumu meklējumos. Kopš 2006 kā kolektīvās līgumslēgšanas modelis ir attīstījies „līgumslēgšanas federālisms”. Šī pieeja nozīmē, ka kolektīvā līgumslēgšana notiek divos līmeņos – nacionālais līmenis ir algu pielāgojumiem inflācijai, turpretī vietējā/teritoriālā līmeni līgumslēgšanai pakļaujas produktivitātes līmeņi, ieskaitot peļņdalību.

Anna Marija Furlana (*Anna Maria Furlan, Confederal Secretary, CISL*) aicināja pievērst uzmanību darba vērtībai. Pēdējo gadu desmitu laikā darba vērtības aspekts ir izzudis, to aizstāj labklājības veidošana kā galvenais darba novērtēšanas kritērijs.

1990-o gadu privatizācijas programmas rūpējās tikai, lai valdība cik vien ātri iespējams iegūtu naudu. Tās rezultātā pakalpojumi ir samazinājušies. Vairākos gadījumos pakalpojumus vienkārši pārtrauca sniegt, un pakalpojumu kvalitāte viscaur cieta.

Šīs pieredzes gaismā ir daudz jautājumu politiķiem, piemēram, kā varētu iedarbināt likumdošanu, kas sekmētu finansiālo līdzdalību? Kā var aizsargāt palikušos sabiedriskos pakalpojumus?

Viņa uzstāja, ka ir dažādi veidi, kā ieviest finanšu līdzdalību, un likumdošana ir tikai viens no tiem.

Apaļo galdu nobeidza trīs Itālijas Senāta biedri

Senators Ichino runāja par finansiālās līdzdalības principiem. Viņš raksturoja arodbiedrības kā tādas, kurām jāpilda divas lomas: pirmkārt, tām ir jāaizstāv darbinieku pamattiesības, un, otrkārt, jābūt gatavām izvirzīt smagas problēmas un vadīt strādājošos. Viņš runāja par unificētu likumdošanas aktu, kas nonācis Senātā pēc mēnešiem ilgušam grūtām sarunām. Viņš uzskatīja, ka darbinieku līdzdalība, ieskaitot finansiālo līdzdalību, ir jābalsta uz brīvprātīgiem līgumiem un likums pieļauj atkāpšanos, jo 5. pants nosaka, ka uzņēmuma programmai jābūt saskaņotai ar Standarta nacionālo modeli – ja arodbiedrība nepiekrīt uzņēmuma biznesa plānam, tad defolta gadījumā jāizmanto standarta nacionālais modelis.

Senators Kastro bija pesimistiskāks par sadarbību ar arodbiedrībām. Tomēr viņš izklāstīja vairākus veidus, kā pēc viņa domām uzlabot finansiālo līdzdalību:

- Romas mērs atjaunos *Roman Cultural Challenge*, atzīstot to par kultūras un vēstures galvaspilsētu,
- peļņdalībai jābūt pieejamai pat MVU – kādu daļu no korporatīvās peļņas ir jāinvestē strādājošos.

Senators Treu atsaucās uz ideoloģiskām nesaskaņām starp arodbiedrību centriem Itālijā. Viņš teica, ka *CISL* ir pirmais, kas virzīja finansiālo līdzdalību 1950-ajos. Viņš uzskatīja, ka finansiālā līdzdalība var būt derīga, un to var pielāgot vietējiem apstākļiem, bet tai ir jābūt kopējām vērtībām. Starp nopietnām uzņēmējdarbības problēmām nākotnē ir elastīga ražošana, globalizācija utt. Finansiālai līdzdalībai ir jāspēlē galveno lomu uzņēmumos, kuriem nāksies sastapties ar šīm problēmām.

Likumdošanas piedāvājumi ir gandrīz pabeigti, bet ko likumdošana var darīt? Finansiālās līdzdalības atbalstam ir nepieciešams valsts finansējums, piemēram, nodokļu atvieglojumu veidā. Finansiālā līdzdalība ir veids, kā kopīgi vadīt uzņēmumus un tā dos strādājošiem „balsi” uzņēmuma vadībā. Tagad ir laiks ķerties pie darba un pabeigt likumdošanas procesu.

Rafaele Bonani (*Raffaele Bonanni, General Secretary, CISL*) noslēdza apaļo galdu, pateicoties par trīs senatoru uzrunām. Viņš sagaida progresu piedāvātajā likumdošanā, kam ir jārosina un jāsekmē finansiālā līdzdalība. Viņš pateicās organizētājiem par iespēju apspriest šo svarīgo ierosinājumu.

6.2.8. Noslēguma komentāri

Žans-Mišels Kontents noslēdza semināru.



Viņš atzīmēja, ka darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesības korporatīvās pārveides gadījumos ir riskantāka nekā citas finansiālās līdzdalības formas. Viena no briesmām ir kapitāldaļu cenu kritums. Mr. Kontents atgādināja gadījumu par bankrotējušu Francijas uzņēmumu. Tā strādājošiem bija piešķirtas garantijas, kuras viņi varēja izmantot investīcijām *LBO*. Iespējams, biznesa plāns nebija pietiekoši labs, jo pēc diviem gadiem jaunais uzņēmums atkal nokļuva grūtībās un strādājošie zaudēja visu savu ieguldījumu. Nav vēlams, ka ar finansiālo līdzdalību aizstāj algas. jaunākais šāda gadījuma piemērs ir *British Airways*, vai pirms tam *Air France*, kur strādājošiem piedāvāja samazināt algas un samazinājumu kompensēt ar brīvām kapitāldaļām.

Dažās Eiropas valstīs (izņemot Maltu, kur finansu līdzdalība ir ļoti maz) ir panākta vienošanās starp darba devēju un darbinieku pārstāvjiem par savstarpējām priekšrocībām, ko no finansiālās līdzdalības, ko gūst uzņēmums. (strādājošie ir piesardzīgāki un viņi rada stabilitāti).

Finansiālā līdzdalība nav tikai „ratu papildus ritenis”, bet savā ziņā tā ir filozofija: Remi Šlumbergers, (*Rémy Schlumberger*) *IAFP* dibinātājs mēdza teikt ka senajos laikos uzņēmējdarbības attiecības bija starp meistarū un vergu, industriālās revolūcijas laikā mēs ieviesām attiecības starp īpašnieku (vai tā pārstāvjiem), kas nodrošināja kapitālu, un strādājošiem, kas nodrošināja darba enerģiju. Mūsdienās mums ir jāievieš jaunas attiecības, lai saturētu kopā kapitālu un darbu.

Ir interesanti uzzināt, ka Itālijā ir mēģinājums radīt likumus, kas ar stimulējošiem faktoriem var novest pie finansiālās līdzdalības ieviešanas Itālijas uzņēmumos. Jau pastāv eksperimentāls projekts valsts ierēdņiem Romā. *IAFP* sekos ar lielu interesi likumdošanas attīstībai Itālijā.

Viņš pateicās *SindNova* par sadarbību semināra organizēšanā, visiem runātājiem un dalībniekiem par vērtīgo domu un pieredzes apmaiņu.

7. Noslēguma semināra materiāli

Brisele, 2010. gada 14. – 15. oktobris

Sagatavojuši Kevins O’Kellijs un Endrju Pendletons, 2010. gada jūlijs

7.1. Ievads

Starptautiskā finansiālās līdzdalības asociācija (*IAFP*) ir saņēmusi Eiropas Komisijas finansējumu, lai 2009. un 2010. gadā īstenotu ES mēroga projektu par dažādiem darbinieku finansiālās līdzdalības aspektiem.

Projekta laikā analizēti svarīgākie ar finanšu līdzdalību saistītie jautājumi. Dažus no tiem par svarīgiem finansiālās līdzdalības tālākai attīstībai visā ES noteikusi Eiropas Komisija, citi izriet no *IAFP* darba un no Paraugprogrammas, kas sagatavota 2005. gadā.

Projektā apskatīti šādi jautājumi:

- finansiālās līdzdalības programmu atklātība un informācija un konsultācijas, kas jāsaņem darbiniekiem, kas iekļauti šajās finansiālās līdzdalības programmās;
- finansiālās līdzdalības loma korporatīvā pārveidē;
- demogrāfiskās problēmas darba tirgū un finansiālās līdzdalības iespējamā loma pensiju nodrošināšanā un pensionēto darbinieku dzīves standarta saglabāšanā;
- finansiālās līdzdalības veicināšana MVU.

Projekts ietvēra četrus darba seminārus. Katrs darba seminārs bija veltīts vienam pētījuma jautājumam. Semināru atklājumi veidoja pamatu noslēguma konferences programmai.



Semināros piedalījās apmēram, 62 dalībnieki, speciālisti un eksperti no 18 ES dalībvalstīm, un no Krievijas Federācijas un ASV. Tos apmeklēja arī Eiropas sociālo partneru organizāciju un Eiropas Komisijas pārstāvji.

7.2. Sākuma uzrunas

Uzsākot konferences darbu un apsveicot dalībniekus IAFP prezidents **Džordžs Tutils** izteica cerību, ka konferencē notiks auglīgas debates un dalībnieku devums dos nozīmīgu ieguldījumu finansiālās līdzdalības veicināšanai ES.

Kevin O’Kellijs un Prof. **Endrju Pendletons** iepazīstināja ar konferences darba kārtību, iezīmēja projekta pamatideju un izklāstīja Eiropas iniciatīvu par finansiālo līdzdalību.

Viņi izskaidroja četru projektā analizēto aspektu izvēli. Viņi ieteica, ka finansiālā līdzdalība varētu papildināt citas politiskās debates, piemēram, kā uzlabot MVU darbību. Atzīmēts, ka kaut arī zināšanas par finansiālo līdzdalību pēdējo desmit gadu laikā ir nozīmīgi pieaugušas, tomēr izpratnē par šo jautājumu vēl ir pārtraukumi. Tādi ir, piemēram, uzsvars uz lieliem uzņēmumiem un neatbilstoša izpratne par to, kā finansiālā līdzdalība mijiedarbojas ar citām cilvēkresursu (*HR*) un strādājošo iesaistīšanas praksēm uzņēmumos.

Ziņojumā turpmāk īsumā izskaidrots iepriekšējo semināru uzsvars un kopsavilkti galvenie jautājumi, kas semināros apspriesti, un secinājumi no šiem semināriem.

7.3. Finansiālā līdzdalība un MVU

Prof. **Endrju Pendletons** paziņoja jautājumus, kas tika apspriesti MVU veltītajā seminārā Leidenā. Viņš atzīmēja, ka finansiālā līdzdalība biežāk ir sastopama lielajos uzņēmumos, bet tomēr ir pietiekoši liela politiskā interese nacionālā un ES līmenī par finansiālās līdzdalības stimulēšanu MVU. Ziņotājs izteica pārliecību, ka potenciāli labvēlīgā ietekme, ko varētu dot finansiālā līdzdalība, varētu uzlabot MVU darbību un augsmi.

Galvenais jautājums tomēr ir tas, ka tikai mazā daļā no apmēram 20 miljoniem MVU, kas darbojas ES, ir interese par finansiālās līdzdalības konceptu. Ziņotājs ieteica, ka finansiālās līdzdalības veicināšanas pasākumus jāvērs uz šādiem uzņēmumiem –lielākiem MVU, vidējiem uzņēmumiem ar vairāk kā 50 strādājošiem un MVU ar augstu augsmes potenciālu, to skaitā arī mikrouzņēmumi (ar mazāk kā 10 strādājošiem).

Ziņotājs norādīja uz dažādiem ieguvumiem, ko MVU varētu dot finansiālā līdzdalība:

- ieguvums no tā, ka strādājošie parakstās uz kapitāldaļām, un peļņas daļas ieguldīšana atpakaļ uzņēmumā rada riska un uzņēmējdarbības uzsākšanas kapitālu;
- attīstot darbiniekos uzņēmējdarbības garu;
- finansējošās institūcijās un citos rada priekšstatu par augstu augsmes potenciālu un centību;
- palīdz piesaistīt vadošo personālu un iemaņas un palielina potenciālo nodarbināto patiku pret MVU;
- palīdz pēctecības problēmu risināšanā;
- palīdz panākt algu elastību.

Tomēr finansiālās līdzdalības izmantošanai MVU ir arī ierobežojumi:

- skaidras naudas plūsmas un finansēšanas ierobežojumi;
- MVU īpašnieku/vadītāju nevēlēšanās atklāt komerciālos un finanšu noslēpumus saviem strādājošiem;
- priekšroka neformālai rīcībai un *ad hoc* veida reakcijai uz tirgus apstākļiem;
- īpašniekiem vājas zināšanas par finansiālo līdzdalību;
- augstas ieviešanas izmaksas.



Šo iemeslu dēļ finansiālā līdzdalība ir vairāk izplatīta lielākos MVU.

Papildus minētajiem ir vairāki citi īpaši šķēršļi uz kapitāldaļām balstītu programmu ieviešanā:

- iespēja, ka var būt nepieciešams mainīt uzņēmuma juridisko formu un īpašuma struktūru;
- darbinieku kapitāldaļu likviditātes trūkums, ņemot vērā, ka MVU parasti nav publiski kotēti uzņēmumi;
- īpašnieka/vadītāja bažas par kontroles zaudējumu lēmumu pieņemšanā uzņēmumā;
- kapitāldaļu novērtēšanas izmaksas;
- kapitāldaļu iedibināšanas un izveidošanas izmaksas.

Šo iemeslu dēļ uz naudu balstītas peļņdalības programmas ir MVU piemērotākas nekā uz kapitāldaļām balstītas programmas.

Prof. Pendletons apkopoja situāciju vairākās ES dalībvalstīs, kas bija iekļautas Leidenas semināra ziņojumos, par finansiālo līdzdalību Apvienotajā Karalistē, Vācijā, Beļģijā, Francijā, Polijā un Rumānijā. Viņš ziņoja par dažādo pieredzi starpuzņēmumu finansiālās līdzdalības programmu ieviešanā.

Apspriedē, kas sekoja ziņojumam, runātāji atzīmēja, ka liela problēma MVU ir kapitāldaļu novērtēšana, un izskanēja, ka Lielbritānijā brokeri ir atvēruši kapitāldaļu tirgu MVU, un viņi darbojas bez maksas.

Eriks Kārsemakers izklāstīja nopietnākās problēmas, kādas rodas, ieviešot finansiālās līdzdalības programmas MVU. Tās ir: lēmums par to, kuri darbinieki piedalīsies programmās, ietverot nepilna laika darbiniekus, un kas notiek, ja darbinieks atstāj uzņēmumu – parasti tādos gadījumos darbinieks atstāj arī kapitāldaļu īpašumtiesību programmas.

Nīderlandē nodokļu pielietojums finansiālās līdzdalības programmās neatvieglo MVU plānu ieviešanu. Līdzdalības līmenis ir zems – kopumā apmēram 30%. Tomēr dažos uzņēmumos ir 100% līdzdalība. Šīs programmas izeļas ar labu saziņas praksi un tās ir saistītas ar citām strādājošo iesaistes programmām un cilvēkresursu politikas pasākumiem.

Dr. Kārsemakers pastāstīja piemēru par kādu Dāņu uzņēmuma apkopēju, kura no kapitāldaļu maksājumiem kopumā ieguva 32 tūkstošus EUR, kas parādīja, ka arī zemo ienākumu strādājošie darbaspēka hierarhijas apakšējos slāņos var gūt labumu no finansiālās līdzdalības.

7.4. Finansiālā līdzdalība un korporatīvā pārveide

Marko Cilento ziņoja par Romā notikušā semināra par finansiālās līdzdalības lomu korporatīvā pārveidē rezultātiem. Par šo jautājumu Itālijas darba devēju, arodbiedrību un politiķu vidū bija liela interese. Kopumā nolemts, ka finansiālā līdzdalība var uzlabot korporatīvo pārveidi un sociālie partneri Itālijā parakstīs vienošanos par finansiālās līdzdalības veicināšanu. Tomēr finansiālās līdzdalības veicināšanu ir jāapspriež ES kontekstā.

Pārveide ir ne tikai izmaiņas uzņēmumu darbībā, ko radījusi pašreizējā ekonomiskā situācija, bet arī korporatīvās kultūras maiņas rezultāts. Nopietna problēma ir ne tikai pārveidot ražošanas procesu, bet arī pārveidot korporatīvo kultūru. Piemēram, *UniCredit* Itālijas filiālē jaunais vadītājs pārveidoja uzņēmumu tā, ka tas noveda pie 6000 darba vietu zaudējuma. Liela problēma Itālijas uzņēmumu darbībā ir slepenība – bieži vien nav iespējams saprast, kāpēc ir pieņemts šāds lēmums. Vai tādu lēmumu ir vēlējušies kapitāldaļu turētāji, vai ārvalstu ieguldītāji?

Cilento k-gs parādīja darbaspēka iesaistes matricu korporatīvā vadībā un tabulu no ES direktīvas par uzņēmumu likumu, kas ietekmē strādājošo iesaisti. Viņš atzīmēja, ka līdz ar uzņēmējdarbības saplūšanu ES mērogā, 12 tūkst. Lielbritānijā reģistrētu uzņēmumu darbojas Vācijā. Viņš pabeidza ziņojumu, aicinot Eiropas Komisiju pēc konsultācijā ar sociālajiem partneriem publicēt ziņojumu par ekonomisko demokrātiju.



7.5. Finansiālā līdzdalība un pensijas

Kevin P O'Kellijs ziņoja pat Dublinā notikušā semināra par finanšu līdzdalību un pensiju nodrošinājumu rezultātiem. Tā kā Eiropas Komisijas ierēdnis, kuram vajadzēja ziņot par Komisijas Zaļo grāmatu par pensiju reformu *Towards adequate, sustainable and safe European pension systems* pēdējā brīdī paziņoja, ka nevarēs ierasties, ziņojuma sākumā tika sniegts apskats par EK Zaļo grāmatu.

Pensiju politika ir dalībvalstu kompetence, bet Komisija apzinās demogrāfisko izmaiņu radītās nopietnās problēmas, kas var ietekmēt pensiju politiku nākotnē. 2001. gadā Eiropas Padome iekļāva pensiju reformu, kā arī veselības aprūpi un ilgtermiņa aprūpi kā savas trīsžuburu sociālās politikas stratēģijas daļu. Ekonomiskā un finanšu krīze un tās radītās problēmas sabiedrisko finanšu jomā vairākās dalībvalstīs ir palielinājusi pensiju reformas steidzamību.

Zaļā grāmata norādīja pensiju attīstības virzienus nākotnē:

- strādāt ilgāk un iet pensijā vēlāk;
- pāriet no viena līmeņa uz vairāklīmeņa sistēmām;
- „maksā nodarbinātības laikā” (PAYG) pensijas;
- domājot par novirzēm no iepriekšējiem ienākumiem atbilstoša ienākuma;
- plašāks pārklājums;
- viegla pieeja pensijām mazaizsargātām iedzīvotāju grupām un nabadzībā dzīvojošiem;
- domājot par dzimuma dimensiju.

Ziņojumā izvirzīti vairāki mērķi un jautājumi pensiju programmu reformai.

- Kā politika var nodrošināt, ka pensijas ir atbilstošas un ilgtspējīgas?
- Kā atrast līdzsvaru starp laiku, kas pavadīts strādājot un pensijā?
- Jādomā, kā novērst šķēršļus pensiju mobilitātei dalībvalstīs;
- Labākām, drošākām, pārskatāmākām pensijām ir nepieciešams:
 - o labāka informācija par pensiju sistēmas devumu,
 - o labāks ES regulējums,
 - o Nodrošināt pensiju fondu maksātspēju,
 - o aizsardzība pret maksātspēju.

Zaļajā grāmatā ieteikts uzlabot ES līmenī statistiku un virzīties uz lielāku ES lomu pensiju politikas veidošanā.

Seminārā par pensijām, kas bija šī projekta daļa, tika izklāstīti vairāki piemēri, kā finansiālā līdzdalība varētu palīdzēt atrisināt vairākās valstīs spēkā pieaugošās problēmas. Piemēram, Apvienotajā Karalistē ekonomiskā politika nodrošina sinerģiju starp uz kapitāldaļām veidotu finansiālo līdzdalību un personālajām, bet ne darba devēja pensijām. Arī Francijā ir saistība starp finansiālo līdzdalību un vidēja termiņa un ilgtermiņa strādājošo uzkrājumiem, turpretī ASV privātās definēto iemaksu pensiju izplatību sekmē 401(k) programma.

Seminārā izvirzīti vairāki jautājumi par to, kā risināt pensiju sistēmas problēmas. Daudzi jautājumi atspoguļo Komisijas *Zaļajā grāmatā* izvirzītās problēmas, piemēram:

- Kāda loma, ja vispār jebkāda, var būt Eiropas Komisijai pensiju procesu koordinācijai ES mērogā?
- Vai pensiju politiku koordinācija ES mērogā varētu dot ieguldījumu brīvā tirgus un brīvas darbaspēka kustības attīstībā, izmantojot transnacionālo pārvedamību?
- Kā ES un dalībvalstis var aizsargāt strādājošo uzkrājumus, izmantojot ar pensiju fondiem saistītas finansiālās līdzdalības programmas?
- Ko varam mācīties no ASV un citu valstu, piemēram, Austrālijas, Kanādas pieredzes?



Apspriešana pēc ziņojuma parādīja, ka ir iespējams ieguldīt kapitāldaļas no kapitāldaļu finansiālās līdzdalības programmām pensiju sistēmās (Apvienotā Karalistē), bet ir norādījums, ka finansiālā līdzdalība virzās no definētā pabalsta (*DB*) uz definētās iemaksas (*DC*) pensiju programmām, sevišķi darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmās. Ir bažas, ka ja finansiālo līdzdalību izmanto kā pamatalgas aizstājēju, samazinās iemaksas pensiju fondos.

Raksturīgi, ka saistība starp finansiālo līdzdalību un uzkrāšanas programmām vairākās ES dalībvalstīs, piemēram, Francijā, Vācijā un Apvienotajā Karalistē, veidojas vidēja termiņa uzkrājumiem, tomēr ir tendence veicināt ilgtermiņa uzkrājumus un pensiju uzkrājumus, izmantojot finansiālo līdzdalību. Ir savstarpēja saistība starp labi attīstītu atbalstu darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību izplatību un plašu fondēto darba devēju pensiju izplatību, tas ir, fondētās pensijas gan pieprasa, gan attīsta vērtspapīru tirgu, kas savukārt sekmē darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmās. Šī savstarpējā papildinātība izpaužas „nacionālo sistēmu” līmenī, salīdzinot ar specifiskiem nolīgumiem, kas saista darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas un pensijas.

Deivids Hildebrands izklāstīja galvenos regulējumu principus ASV, Apvienotajā Karalistē un Nīderlandē.

Viņš uzsvēra, cik svarīgi darbinieku pensiju darbībās ir noteikti vadības principi un ieteica pieņemt *globālas labākās prakses vadlīnijas*. Pieņemot, ka pensijas un finansiālā līdzdalība bieži ir saistītas, tās ietvertu specifiskas atsauksmes uz finansiālo līdzdalību.

7.6. Saziņa un atklātība finansiālās līdzdalības programmās

Raita Karnite ziņoja par Rīgā notikušās apspriedes par saziņas un atklātības veicināšanu finansiālās līdzdalības programmās. Šis temats parādījās kā svarīgs jautājums finansiālās līdzdalības programmu plānošanā un ieviešanā 2005. gadā, kad IAFP veidoja ES Paraugprogrammu un šķita svarīgi iekļaut to šajā programmā kā pašu pirmo, pirms citu jautājumu izskatīšanas.

Semināra laikā izgaismojās četri galvenie jautājumi: saziņa, informācija, apmācība un darbinieku iesaistīšana.

Pirmkārt, ir svarīgi izmantot visas pieejamās saziņas formas, ieskaitot tiešās intervijas un darba grupu sanāksmes, drukātos materiālus (biļetenus, ziņojumu dēļu pielīmes), audio un elektroniskos medijus, piemēram, CD izplatīšanu, lietojot iekšējos elektroniskos tīklus, sociālo tīklu vietnes, mobilo telefonu tehnoloģijas, īsziņas un citus.

Otrkārt, ir nepieciešams nodrošināt informāciju par riskiem un ieguvumiem no piedalīšanās finansiālās līdzdalības programmās. Informācijai ir jābūt no ticamiem avotiem un tai jābūt saprātīgi detalizētai, lai dalībnieki varētu uztvert sniegto informāciju, taču tai jābūt tiktāl detalizētai, lai dalībnieki saprastu ieguvumus un riskus.

Treškārt, apmācība ekonomisko un finansiālo iemaņu iegūšanai potenciālajiem dalībniekiem ir ļoti svarīga programmu ieviešanas sākuma stadijā, bet kad programma jau sākusi darboties, finansiālo iemaņu uzlabošanai var pieaicināt ārējos ekspertus, apmācības izmaksas sedz uzņēmums.

Ceturtkārt, uzņēmumi varētu vēlēties apvienot finansiālās līdzdalības programmas ar citām darbinieku iesaistīšanas sistēmām.

Ziņojumam sekoja otrs ziņojums par pētījumu, kā komunikāciju var izmantot, lai uzlabotu finansiālo līdzdalību, ko sniedza **Džulija Ričardsone** un **Aleksija Armitaže** (*Alexy Armitage*), abas no *ifsProshare*, Apvienotā Karalistē. Šajā ziņojumā saziņa definēta kā domu un ideju apmaiņa. Ziņojumā uzsvērts, ka izglītošana un iesaiste ir panākumu atslēga. Saziņai jābūt orientētai uz dažādām grupām, dalījumā pēc vecuma, darba veida un pieredzes.



Labā saziņa sekmē uzticību un tai jābūt vienkāršai un atbilstoši auditorijai. Ir svarīgi izvairīties no žargona lietošanas. Uzskats par to, kā jāveic saziņa saskanēja ar Raitas Karnītes teikto – izmantojot ziņojumus, drukātos materiālus, audio un elektroniskos līdzekļus.

Ir svarīgi novērtēt, cik sekmīgi saziņa darbojas. Labs rādītājs ir akciju iegāde un plašāka piedalīšanās. Ir svarīgi iegūt atgriezenisku novērtējumu, rīkojot sanāksmes, kurās piedalās strādājošie – programmu dalībnieki. *ifsProshare* atbalsta labu saziņas praksi Apvienotās Karalistes finansiālās līdzdalības programmās ar ikgadēju balvu.

7.7. Eiropas Parlamenta (EP) viedoklis

Pervenče Beres (*Pervenche Berès MEP*, EP biedre, EP Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas vadītāja un Komisijas ziņotāja par finansiālo un ekonomisko krīzi). Viņa izklāstīja pašreizējās krīzes cēloņus. Pēc viņas domām krīze ir sākusies vismaz pirms 30 gadiem. Viņa teica, ka ir jāpievērš uzmanību uzņēmumu pašreizējai darbībai un izteica pārliecību, ka ir steidzami nepieciešams reformēt korporatīvo pārvaldību un izteica nožēlu, ka šādi priekšlikumi nav Eiropas Komisijas darba kārtībā – nav pazīmju, ka kāds vēlētos izmaiņas.

Pašreizējās ekonomiskās krīzes laikā dalībvalstis ir glābušas bankas, bet tagad ir jāskatās uz krīzes sociālo ietekmi un uz korporatīvo pārvaldību. EP ir labi priekšlikumi par korporatīvās pārvaldības reformu, kurus tas apspriedīs. Piemēram, kapitāldaļu turētāju gada kopsapulces nepieņem galvenos stratēģiskos lēmumus ilgtermiņam, un mūsdienās vadītājus lēmumu pieņemšanas procesā ierobežo finanšu institūcijas.

Visbeidzot, ir nepieciešams novērst divas lamatas saistībā ar vēlēšanu tiesībām. Pirmkārt, kapitāldaļas, kas koncentrētas kādu atsevišķu fondu rokās, un otrkārt, kapitāldaļu turētāju kas gada kopsapulcē balso ar daļām, kas tiem nepieder (pilnvaras balsojums (*proxy vote*)). Šajā kontekstā viņa arī izteica bažas par kapitāldaļu apjomu, ko saņem suverēnie fondi.

Eiropas Komisijas pensiju *Zaļajā grāmatā* viņa teicās atradusi daudz paradoksu, piemēram, pensiju fondi ir ilgtermiņa uzkrājums, bet *Zaļā grāmata* uztver tos kā īstermiņa. Šos fondus ir nepieciešams labāk pārvaldīt, lai aizsargātu strādājošo uzkrājumus un EP mēģinās sagatavot priekšlikumus politiskam ziņojumam, kuru plānots publicēt 2011. gadā. Francijā pensijas uzskata par sociālās solidaritātes formu pensijas vecumam.

Runājot par sociālo tirgus ekonomiku, viņa uzskatīja, ka ir steidzami nepieciešams apvienot tirgus ekonomiku un sociālo labklājību, un, to darot, finansiālai līdzdalībai ir liela nozīme. Finansiālā līdzdalība ir sociālā dialoga svarīga sastāvdaļa, jo tā attiecas uz kapitāla un īpašuma kustību. Tā kā Komisija pašlaik ir pievēršusi uzmanību finansiālajai līdzdalībai, ir jāņem vērā apstākļu dažādība dalībvalstīs.

Ekonomika ir kļuvusi „pārāk finansiāla” un strādājošiem ir grūti būt iesaistītiem uzņēmumu vadībā, jo pietrūkst finanšu darījumu pieredze. Strādājošie vēlas piedalīties, bet viņu pirmais uzdevums ir saglabāt darbavietas, nevis katrā ziņā iegūt kapitāldaļas.

Jautājumu/atbilžu sesijā pēc Beres k- dzes ziņojuma izskanēja šādi jautājumi:

1. EK ir jābūt uzmanīgai Direktīvu ieviešanas praktiskajos jautājumos, kuri var ietekmēt finansiālo līdzdalību, kā piemēram, *Prospekta direktīva*. Ir jāpūlējās, lai nenodarītu kaitējumu ārvalstu uzņēmumiem un to strādājošiem filiālēs, kas darbojas ES.
2. Dalībnieki domāja, ka finansiālo līdzdalību regulējošiem likumiem ir jābūt stingriem, bet iesaistei jābūt brīvprātīgai (nevis kā Francijā).
3. Strādājošo iesaiste korporatīvā pārvaldībā, kas izriet no finansiālās līdzdalības, ir jāsaista ar iespēju balsot elektroniskajā pastā.



Atbildot Beres k-dze uzsvēra nepieciešamību veidot pilnu sociālo dialogu, lai lietas noritētu raiti, piemēram, pārveides gadījumā. Viņa arī domāja, ka darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesības varētu būt noderīgs instruments, lai novērstu īstermiņa redzējumu, jo darbinieki varētu būt ļoti ieinteresēti kapitāldaļu turētāji. Viņa arī atzīmēja, ka ir izveidota „finansiālā sarga” observatorija, lai uzmanīgi izpētītu finanšu pētījumus, kas nonāk Eiropas Parlamentā.

7.8. PEPPER IV ziņojums

Jens Lovičs atzīmēja, ka kaut gan dažādi avoti dod dažādus novērtējumus par finansiālās līdzdalības izplatību, visi datu avoti norāda palielinājumu finansiālās līdzdalības izplatībā Eiropas valstīs. Darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesības ir par apmēram 5 procentu punktiem vairāk un peļņdalība ir par apmēram 6 procentu punktiem vairāk kā iepriekš. PEPPER IV ziņojumā secināts, ka ir nozīmīgi augšupejoša tendence.

Lovičs atzīmēja, ka tādu instrumentu kā finansiālā līdzdalība dzīvotspēja palielinās vairāku faktoru ietekmē, ieskaitot darba ienākumu samazinājumu nacionālā ienākumā. Viņš arī atzīmēja, ka palielinās gadījuma darba vietu skaits.

Pašreizējās ekonomiskās krīzes kontekstā finansiālā līdzdalība varētu palīdzēt ekonomikai ar augošu pirkjspēju. Tā arī varētu palīdzēt risināt pēctecības problēmas MVU, kas skar 690 tūkstošus MVU (2,8 miljonus darbavietu) katru gadu. Finansiālās līdzdalības devums MVU ir arī tas, ka strādājošo prēmijas izmanto vietēji.

Atzīmējot vairākas Eiropas mēroga publikācijas par finansiālo līdzdalību, ieskaitot *Financial Participation for a New Social Europe 2008*, prof. Lovičs pasvītroja, ka Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja gatavojas pieņemt ziņojumu par finanšu līdzdalību oktobra beigās.¹⁰⁷ Ziņojumā aicināts:

- sagatavot finansiālās līdzdalības ietvaru;
- uzsvērt finansiālās līdzdalības lomu MVU konkurētspējas paaugstināšanā;
- sagatavot jaunu Padomes ieteikumu par finansiālo līdzdalību;
- pārstrādāt kopējos principus;
- noteikt budžeta pozīciju pētījumu un saziņas atbalstam finansiālās līdzdalības jautājumos;
- uzsvērt strādājošo izpirkumu lomu uzņēmējdarbības pēctecības problēmas risināšanai MVU;
- lielāku informācijas nodrošinājumu finansiālās līdzdalības jautājumos.

7.9. Finansiālās līdzdalības nākotne

Ēriks Poutsma izklāstīja iespējamās finansiālās līdzdalības nākotnes scenārijus ES. Ziņojuma svarīgākie jautājumi bija:

- kopumā, finansiālās līdzdalības līmenis ES pašreizējos ekonomiskās recesijas apstākļos ir saglabājies;
- finansiālā līdzdalība joprojām ir atrodama mazākumā uzņēmumu;
- pieņemšanas ziņā „S-līkne” būtu vispiemērotākā. Sākotnēji finansiālo līdzdalību var ieviest, nedaudz mainot citas darba vietu prakses, bet uzņēmumu augsmes otrajā etapā var būt nepieciešams nomainīt citas darba vietas prakses, lai sasniegtu pilnīgāku ieguvumu no finansiālās līdzdalības;
- ir svarīgi uzrunāt vadītājus, un iespējamās vadītājus, lai veicinātu finansiālās līdzdalības programmu uzsākšanu.

¹⁰⁷ EESC ir pieņēmusi šo ziņojumu ar nelieliem labojumiem.



7.10. Apaļais galds

Seminārs beidzās ar apaļā galda diskusiju, kuru vadīja **Franks Paulu**, finanšu žurnālists no Francijas. Diskusijā piedalījās: Prof. **Endrju Pendletons**, Prof. **Jens Lovičs**, Prof. **Ēriks Poutsma**, **Marko Cilentio**.

1. *jautājums. Vai pašreizējā skarbā ekonomiskā vide ir labvēlīga finansiālās līdzdalības ieviešanai.*

Atbildot uz jautājumu, izskanēja vairāki viedokļi. Pirmkārt, finansiālās līdzdalības izplatības palielināšanās pašreizējā ekonomiskā vidē ir bijusi noderīga. Tomēr nākotnē augsmes būs lēnāka, jo valdības orientējas uz krīzes pārvarēšanu un ienākumu uzlabošanu, tāpēc tās nevēlēsies ieviest nodokļu atlaides. Otrkārt, mums ir jābūt gataviem novērst krīzes atkārtošanos. Nākotnē ir jāievieš stingrāku finanšu produktu un finanšu tirgu kontroli un finanšu līdzdalība šo tirgu reformā var būt galvenā. Pašlaik uzsvars ir uz „zaļajiem” produktiem, turpretī par to, kā kontrolēt finanšu tirgus, netiek domāts.

2. *jautājums. Kādi ir galvenie secinājumi no šī semināra?*

Finansiālā līdzdalība nav viegla lieta veicināšanai, tomēr pēdējo desmit gadu laikā, kopš publicē *PEPPER I* progress ir sasniegts. Tomēr, ekonomiskās krīzes ietekme vidējā termiņā ietekmēs sociālās drošības izmaksas un finansiālā līdzdalība varētu būt viens upuris, jo tā var zaudēt nodokļu atlaides. ES tomēr ir modelis – citiem ekonomiskiem blokiem ir jāņem vērā Eiropas sociālais modelis. ES ir nepieciešama precīzāk orientēta pieeja finansiālās līdzdalības veicināšanai nākotnē.

3. *jautājums. Ko var teikt par nākotni? Kas darbojas MVU labā?*

MVU sektoru ir vērts ievērot nākotnē. Finansiālā līdzdalība šiem uzņēmumiem var piedāvāt daudz ieguvumu. Piemēram, Apvienotajā Karalistē finansiālā līdzdalība MVU palielinās un pašreizējā likumdošana cenšas novērst jebkādas šķēršļus turpmākai finansiālās līdzdalības izplatībai MVU – piemēram, izlaižot kapitāldaļas, kurām nav noteikti jāpiešķir balsošanas tiesības. Tomēr jautājums par kapitāldaļām bez balsošanas tiesībām var tikt uztverts kā atšķirīgs no Principiem, ko savā 2002. gada *Ziņojumā* izteikusi Eiropas Komisija.

4. *jautājums. Ko par labāku korporatīvo pārvaldību domā arodbiedrības?*

Arodbiedrības vēlas labāk sadarboties ar valdību ilgtermiņā, mums nepieciešams strādāt kopā, veicinot visas tautsaimniecības integrāciju un strādājošiem ir jābūt vairāk iesaistītiem uzņēmumu pārvaldībā – joprojām ir pārāk daudz vadītāju un īpašnieku, kuri uztur konfliktējošas nodarbinātības attiecības. Itālijas un Zviedrijas bankās ir piemēri, kad bankas, kurās ir finansiālās līdzdalības programmas ar nozīmīgu darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību īpatsvaru, pārvarēja ekonomisko krīzi 1990. gadā un spēja labi darboties arī šajā krīzē.

Par finansiālo līdzdalību, arodbiedrības situācija atšķiras – dažas konfederācijas to atbalsta, citas neatbalsta. Tomēr arodbiedrību interese par finansiālo līdzdalību pieaug gan ekonomiskās krīzes ietekmē, gan tāpēc, ka samazinās ienākumi. Piemēram, *Hans-Böckler-Stiftung*¹⁰⁸ ir piekritis finansēt pētījumu par finansiālo līdzdalību Vācijā. Runātāji atzīmēja, ka arodbiedrību grupa *EESC* arī atbalsta finansiālo līdzdalību.

5. *jautājums Kādi ir nodokļu šķēršļi?*

Ir maza iespēja vidējā termiņā paplašināt nodokļu stimulus finansiālai līdzdalībai. Piemērs, kā valdības ierobežo piekāpšanos atbalsts pieprasījumiem, jo tām vajag ienākumus, ir *Nederlands Participatie Instituut to Dutch MPs* ziņojums pagājušajā septembrī (2009. gadā) – kad viņiem

¹⁰⁸ Confederation of German Trade Unions (DGB) pētniecības institūts.



jautāja par nodokļu sistēmas izmantošanu finansiālās līdzdalības sekmēšanai, ministru prezidents skaidri norādīja, ka tas nav iespējams.

6. jautājums. Kā var izveidot savstarpējās atzīšanas sistēmu – tas ir, lai vienas valsts finansiālās līdzdalības programmas tiktu atzītas citā valstī?

IAFP Paraugprogramma ir pieejama Eiropas Komisijai un dalībvalstīm, un tā izskaidro galvenos principus, ES mēroga pieejai finansiālās līdzdalības problēmai. Savstarpējā atzīšana ir ļoti svarīga. Piemēram, Vācijas finanšu ministrija atzīst savstarpējos uzkrāšanas plānus (*mutual saving plans*) kas darbojas Francijā.

Pieaugot Ķīnas ekonomikai, un sakarā ar to, ka Ķīnas nācijas labklājības (*sovereign wealth*) fondi ieņem lielāku daļu Eiropas uzņēmumos, Ķīna kļūst par nozīmīgu spēlētāju ES ekonomikā. Ja Ķīnas uzņēmējiem izveidojas labvēlīgs skatījums uz finansiālo līdzdalību, tas var izrādīties nozīmīgi, jo Ķīnas investīcijas Eiropā pieaug.

7. 11. Noslēguma piezīmes

Jens-Francis Leburns (*Jean-François Lebrun*, struktūrvienības vadītājs Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un vienādu iespēju ģenerāldirektorātā) konferences noslēgumā teica, ka viņš ir ļoti apmierināts, ka vismaz trešdaļa konferences dalībnieku ir no jaunajām ES Centrāleiropas un Austrumeiropas dalībvalstīm. Viņš domāja, ka orientācija uz MVU, pensijām un vadību ir savlaicīga, jo tie ir galvenie Eiropas Komisijas un *Europe 2020* stratēģijas jautājumi. Sociālais dialogs Komisijai arī ir ļoti svarīgs, jo tas ir Eiropas Sociālā modeļa galvenais jautājums, tāpēc tā lomas novērtēšana finansiālās līdzdalības praksē ir svarīga. Viņš vēlētos redzēt vienotu ietvara līgumu multinacionāliem uzņēmumiem, kas darbojas ES.

Viņš beidza savu ziņojumu uzsverot zināšanu līmeņu atšķirības par finansiālās līdzdalības veicināšanu MVU, kas konstatētas projekta darbā. Viņš domāja, ka šo jautājumu ir jāpēta vairāk, un šajā sektorā Komisija vēlētos redzēt lielāku finansiālās līdzdalības izplatību.



Projekta ziņotāji

Vārds	Uzvārds	Amats	Valsts
Alexy	ARMITAGE	Head of Employee Share Ownership, IfsProShare	UK
Pervenche	BERES	MEP, President of the European Committee on Employment and Social Affairs	MEP
Heinrich	BEYER	Manager, Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. (AGP)	GERMANY
Raffaele	BONANNI	CISL General Secretary	ITALY
Andrea	BROUGHTON	Institute for Employment Studies	UK
Maurizio	CASTRO	Senato della Repubblica Member XI Commission Labour and Social Protection	ITALY
Marco	CILENTO	IAFP / CISL-SindNova	BELGIUM
Jean-Michel	CONTENT	IAFP Secretary General	FRANCE
Bernard	DALY	Chairman Irish ProShare Association	IRELAND
Petru	DANDEA	CARTEL ALFA Vice-President	ROMANIA
Eleni	DAPERGOLA	European Commission / GDG Employment Social Affairs and Equal Opportunities	EC
Nadejda	DASKALOVA	ISTUR-CITUB/KNSB Chief Researcher and Deputy Director	BULGARIA
Gearóid	DEEGAN	Partner, PrincewaterhouseCoopers	IRELAND
Boda	DOROTTYA	Institute for Social Policy and Labour	HUNGARY
Lucy	FALLON-BYRNE	Director, National Centre for Partnership and Performance	IRELAND
Eduards	FILIPPOVS	Financial Participation in Latvia	LATVIA
Anna Maria	FURLAN	CISL Confederal Secretary	ITALY
Joe	GERADA	Foundation for Human Resources Development	MALTA
Riccardo	GIOVANNI	Confartigianato Industrial Relations Director	ITALY
Igor	GUARDIANCICH	European University Institute, Florence	ITALY
Károly	GYORGY	MSZOSZ National Confederation of Trade Unions	HUNGARY
David	HILDEBRANDT	IAFP Executive Committee	USA
Pietro	ICHINO	Senato della Repubblica Member XI Commission Labour and Social Protection	ITALY



Vārds	Uzvārds	Amats	Valsts
Rachael	INGLE	Director, Hewitt Associates	IRELAND
Christos A	IOANNOU	O.ME.D Organisation of Mediation and Arbitration	GREECE
Gemma	JACOBSEN	Director (IES Department), KPMG	IRELAND
Geert	JANSSENS	VKW METENA	BELGIUM
Eric	KAARSEMAKER	Consultant	NETHERLANDS
Raita	KARNITE	Chairperson Ekonomikas prognazu centrs	LATVIA
Jean-François	LEBRUN	EC	EC
Jens	LOWITZSCH	PEPPER IV REPORT	GERMANY
Jimmy	MAGRO	Local Government Association Executive Secretary	MALTA
Paul	MAILLARD	FONDACT	FRANCE
Michele	MARTONE	Ministry of Labour and Social Policies	ITALY
Brendan	McgINTY	Director, Industrial Relations and HR Services, Irish Business and Employers' Confederation (IBEC)	IRELAND
Steven Peter	NYGAARD	Consultant, Confederation of Danish Employers	DENMARK
Éamonn	Ó CUIV	Minister for Social Protection	IRELAND
Kevin	O'KELLY	IAFP Executive Committee	IRELAND
Franck	PAULY	LA TRIBUNE Rédacteur en chef Cahier financier	FRANCE
Andrew	PENDLETON	IAFP University YORK	UK
Maurizio	PETRICCIOLI	CISL Confederal Secretary	ITALY
Jean-Pierre	POULET	CFDT Deputy General Secretary	FRANCE
Erik	POUTSMA	Institute for Management Research / Radboud University Nijmegen	NETHERLANDS
Sean	QUILL	Principal, Mercer Consulting	IRELAND
Orlaigh	QUINN	Assistant Secretary General Dept Of Social and Family Affairs	IRELAND
Julie	RICHARDSON	Head of Employee Share Ownership, IfsProShare	UK
Jim	RYAN	Partner, Human Capital, ERNST and YOUNG	IRELAND
Alberto	SIMOES	Lawyer	PORTUGAL
Verena	TOBSCH	Helmut SCHMIDT University / University of the Federal Armed Forces HAMBURG	GERMANY



Vārds	Uzvārds	Amats	Valsts
Rafal	TOWALSKI	WARSAW School of ECONOMICS	POLAND
Tiziano	TREU	Senato della Repubblica Vice president XI Commission Labour and Social Protection	ITALY
George	TUTHILL	IAFP Chairman	IRELAND
Ottheinrich	Von WEITERSHAUSEN	Business Europe	GERMANY
Cees	VOS	NPI President	NETHERLANDS
Marion	WECKES	Hans-Böckler-Stiftung	GERMANY
Fergus	WHELAN	Industrial Officer, Irish Congress of Trade Unions (ICTU)	IRELAND



Projekta partneri

