

Ekspertīze

Darbinieku finanšu līdzdalība kā strādājošo ienākumu palielināšanas līdzeklis

Projekts *Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana*

Iepirkums *Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze „Sociālā un darba tirgus attīstība”* (identifikācijas numurs LBAS 2009/ESF – 15-7-23)

Uzņēmuma līgums par pakalpojuma sniegšanu Nr. 15-9-31

Vienpadsmitais nodevums

Rīga, 2013. gada 25. decembris



Satura

Ievads.....	3
1. Darbinieku finansiālās līdzdalības teorētiskie aspekti	7
1.1. Darbinieku finansiālās līdzdalības būtība	7
1.2. Darbinieku finansiālās līdzdalības sistēma	7
1.3. Globalizācijas ietekme uz darbinieku finansiālās līdzdalības attīstību.....	9
1.4. Eiropas Savienības politika darbinieku finansiālās līdzdalības jautājumos.....	9
1.4.1. EK ziņojums par darbinieku finansiālo līdzdalību (galvenie principi).....	11
1.4.2. Augstā līmeņa darba grupa	12
1.4.3. Paraugprogramma (<i>Model Plan</i>).....	13
1.4.4. 2010. gada EK finansēts projekts.....	14
1.4.5. ETUC darbība	14
1.5. Darbinieku finansiālās līdzdalības modeļi	15
1.5.1. Uzkrāšanas modeļi	15
1.5.1.1. Peļņdalība (<i>profit-sharing</i>).....	15
1.5.1.2. Aktīvu veidošana (<i>asset accumulation</i>)	16
1.5.2. Kapitāldaļu iegādes modeļi	16
1.5.2.1. Algas kapitalizēšana (<i>salary foregone scheme</i>).....	17
1.5.2.2. Prēmēšana ar kapitāldaļām (bezmaksas kapitāldaļas) vai peļņdalība kapitāldaļās (<i>free shares or share based profit sharing</i>)	18
1.5.2.3. Kapitāldaļu pirkšana (<i>share purchase plan</i>)	18
1.5.2.4. Kapitāldaļu pirkšanas iespēja (<i>stock option</i>).....	18
1.5.2.5. Apvienotās Karalistes akciju iegādes stimulēšanas modelis (<i>share incentive plan</i>)	19
1.5.3. Kapitāldaļu īpašumtiesību īstenošana - darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību modelis (<i>employee share ownership</i>)	20
1.6. Darbinieku finansiālās līdzdalības programmu ieviešana un īstenošana.....	21
2. Darbinieku finansiālās līdzdalības izplatība ES valstīs.....	24
2.1. Datu avoti par darbinieku finansiālo līdzdalību ES valstīs	24
2.2. Pētījumi par DFL Latvijā	28
2.3. Darbinieku finansiālās līdzdalības izplatība ES valstīs.....	29
2.4. Ieguvumi no darbinieku finansiālās līdzdalības programmu ieviešanas.....	32
2.5. Nodokļu nosacījumi	33
3. Jaunākās tendences DFL attīstībā	37
3.1. Jaunākās tendences atsevišķās valstīs	37
3.2. ES nodomi DFL veicināšanā.....	46
Pielikums: Darbinieku finansiālā līdzdalība (LZA Terminoloģijas komisijas apstiprinātie termini)	49

Ievads

Šis ziņojums ir uzņēmuma līguma par pakalpojuma sniegšanu Nr. 15-9-31, kas noslēgts starp Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību no vienas puses un SIA EPC no otras puses 2011. gada 1. jūlijā vienpadsmitais nodevums. Iepirkuma identifikācijas numurs: LBAS 2009/ESF – 15-7-23.

Iepirkuma priekšmets ir normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze *Sociālā un darba tirgus attīstība*, kas tiek veikta Eiropas Savienības Struktūrfondu 2007.-2013. gada plānošanas perioda pirmās darbības programmas *Cilvēkresursi un nodarbinātība* papildinājuma 1.5. prioritātes *Administratīvās kapacitātes stiprināšana*, 1.5.2. pasākuma *Cilvēkresursu kapacitātes stiprināšana*, 1.5.2.2. aktivitātes *Sociālo partneru, nevalstisko organizāciju un pašvaldību kapacitātes stiprināšana*, 1.5.2.2.1. apakšaktivitātes *Sociālo partneru administratīvās kapacitātes stiprināšana* projekta *Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana* ietvaros.

Ekspertīzes mērķis ir:

- noskaidrot vai un kā darbinieku finansiālā (vai finanšu, kā minēts ekspertīzes nosaukumā) līdzdalība ietekmē strādājošo ienākumus;
- izmantojot starptautiski salīdzināmus pētījumus noskaidrot darbinieku finansiālās līdzdalības izplatību ES valstīs un nosacījumus, to skaitā normatīvo bāzi, kas sekmējuši vai kavējuši darbinieku finansiālās līdzdalības izplatību.

Ekspertīzē iegūtā informācija būs noderīga arodbiedrību darbā, jo:

- darbinieku finansiālā līdzdalība ir sistēma, kuras pamatā ir vienošanās starp darba devēju un darbinieku, ka līdz ar darba algu un citiem tiešajiem atalgojumiem un papildus tiem, darbinieks saņem tādā vai citādā veidā arī daļu no peļņas vai/un citiem uzņēmuma radītajiem labumiem;
- tāpat, darbinieku finansiālās līdzdalības programmu izstrādes, ieviešanas un sekmīgas darbības pamatā ir darba devēju un darba ņēmēju vienošanās, kurā Latvijas apstākļos arodbiedrībām ir noteicoša loma;
- iesaistoties vienošanās procesā, arodbiedrībām ir jābūt pārliecinātām par darbinieku finansiālās līdzdalības iespējām, ietekmi, un nosacījumiem, kuros darbinieku finansiālās līdzdalības programmas spēj pastāvēt un var dot labumu;
- Latvijā darbinieku finansiālās līdzdalības programmas ir reti sastopamas;
- kaut gan arodbiedrību uzdevums ir rūpēties par strādājošo ienākumu palielināšanu, arodbiedrību attieksme pret darbinieku finansiālās līdzdalības ieviešanu ir pasīva;
- pasivitātes iemesls var būt tas, ka arodbiedrībām trūkst pārliecinošu pierādījumu par darbinieku finansiālās līdzdalības ietekmi uz darbinieku ieņēmumiem un apstākļiem, kādi nepieciešami, lai darbinieku finansiālā līdzdalība sekmētu valsts iedzīvotāju ienākumu palielinājumu.

Darbinieku finansiālā līdzdalība peļņdalības un kapitāldaļu īpašumtiesību veidā ES valstīs ir sastopama jau sen. Tā īsteno pamatideju, ka uzņēmumu darbības rezultāti ir atkarīgi no to darbinieku darba un zināšanu pielietojums efektivitātes. Darba devējiem DFL dod iespēju saskaņot intereses ar darbiniekiem, saistot uzņēmuma darbības rezultātus ar strādājošo darba efektivitāti un tādejādi kāpinot darbinieku motivāciju produktīvam darbam.

Ekspertīzes pirmajā sadaļā izklāstīti darbinieku finansiālās līdzdalības pamatjautājumi. Sadaļā plaši izmantots ekspertē ziņojums *Darbinieku finansiālās līdzdalības teorētiskie aspekti*, ko izdevusi Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK) kā EK atbalstīta starptautiskā projekta *Virzībā uz labāku darbinieku finanšu līdzdalību CAE valstīs* materiālu (teksts publicēts bez norādes par autoru)¹. LDDK izdots ziņojums koriģēts atbilstoši LZA Terminoloģijas komisijas pieņemtajiem

¹ *Darbinieku finansiālās līdzdalības teorētiskie aspekti*. EK atbalstīta starptautiskā projekta “Towards a Better Quality of Financial Participation of Workers in CEE” materiāls. Rīga: LDDK, 2010.

terminiem un definīcijām un jaunākajām norisēm darbinieku finansiālās līdzdalības jomā un papildināts ar valstu piemēriem, kas iegūti no EK finansēta projekta *Novērtējot un salīdzinot finanšu līdzdalību ES-27 valstīs* gala ziņojuma (*PEPPER IV*)² (ziņojums apkopo trīs iepriekšējo *PEPPER* projekta posmu rezultātus), Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda (Dublinas fonda) pētījumiem un ekspertēs pieredzes, darbojoties Starptautiskajā Finansiālās līdzdalības asociācijā (IAFP), kā arī ES jaunākajās publikācijās un ar darbinieku finansiālo līdzdalību saistīto nevalstisko organizāciju mājaslapās.

Ekspertīzes turpmākajās sadaļās sniegts ieskats par DFL izplatību ES valstīs; DFL pieejamības un iespēju izmantošanas salīdzinājums, izmantojot *PEPPER IV* pieejamo statistiku; analizēta nodokļu ietekme uz DFL izplatību un sniegtas ziņas par jaunākajām tendencēm DFL jomā (norises kopš 2012. gada) vairākās pasaules valstīs.

1. Vai un kā darbinieku finansiālā līdzdalība ietekmē iedzīvotāju ienākumus?

Statistiskie pierādījumi par DFL ietekmi uz strādājošo ienākumiem ir skopi, ir vairāk pierādījumu par ieguvumiem no DFL kapitāldaļās nekā DFL peļņdalībā.

Ir zināms, ka izplatītāka ir DFL peļņdalības formā (salīdzinot ar DFL kapitāldaļu īpašumtiesību formā).

DFL ir vairāk izplatīta lielajos uzņēmumos un kapitālsabiedrībās, mazāk mazos un vidējos uzņēmumos, izplatība raksturo darbinieku iespējas papildināt ieņēmumus, izmantojot DFL.

Attīstītājās tirgus valstīs darbinieku daļa uzņēmumu pamatkapitālā reti pārsniedz 10%, augstākais līdzdalības rādītājs kapitāldaļās ir 14%, bet ir pieminēti arī uzņēmumi, kuros darbiniekiem pieder 24% kapitāldaļu.

Krīzes ietekmē darbinieku ieguvums no DFL peļņdalības formā samazinājās, pēc krīzes ieguvums pakāpeniski atjaunojas.

Ir zināms, ka krīzes ietekmē uzņēmumu kapitāldaļu vērtība strauji samazinājās, radot paniku DFL dalībnieku vidū (tipiski - Īrijā), taču pēc krīzes ekonomiskā situācija uzlabojas un krīzi pārvarējušos uzņēmumos kapitāldaļu vērtība atjaunojās (tipiski - ASV).

Ir konstatēti citi ieguvumi – kopības sajūta ar uzņēmumu, lielāka drošība par darba saglabāšanu uzņēmumā, uzlabojas darbinieku iemaņas rīkojoties naudas tirgos, darbinieku ietekme uzņēmumu pārvaldībā.

EFES avīzes 2012. gada septembra numurā publicēta DFL kapitāldaļās topoloģija pēc nozīmīguma uzņēmumu pārvaldībā. Darbinieku īpašumtiesības 1% apmērā ir nenozīmīgas un embrija stadijā. Virs 1% DFL kļūst nozīmīga, virs 6% tā ir stratēģiska, virs 20% tā ir noteicoša, un virs 50% tā ir kontrolējoša. Šāds dalījums ir spēkā ne tikai mazos uzņēmumos, bet arī lielos, tostarp lielākajos Eiropas uzņēmumos. Tomēr, DFL nozīmīgumu ietekmē ne tikai darbinieku īpašuma daļa, bet arī korporatīvās pārvaldības pakāpe uzņēmumā.

ASV DFL izmanto pensiju nodrošinājuma papildināšanai, tādejādi vairojot iedzīvotāju ienākumus vecumdienās, ES valstīs šādu DFL izmantošanas virzienu neatbalsta.

Papildus ieguvumiem no DFL programmām, strādājošiem ir iespējami ieguvumi no augstākas normālās darba samaksas labākas uzņēmumu darbības rezultātā, ko sekmējusi DFL.

Apvienotās Karalistes Darbinieku īpašumtiesību indekss liecina, ka uzņēmumi, kuros darbojas DFL programmas kapitāldaļās katru gadu uzrāda labākus rezultātus nekā uzņēmumi, kur šādas programmas nav.

² *The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*. Edited by Jens Lowitzsch, Iraj Hashi and Richard Woodward with contributions by the editors and Milica Uvalić, Daniel Vaughan-Whitehead, Natalia Spitsa, Stefan Hanisch. Berlin October 2009

Ir pierādīts, ka uzņēmumi, kuros bija DFL programmas, pēdējo pasaules finanšu krīzi ir pārvarējuši labāk.

Apvienotajā Karalistē DFL nozīme darbinieku ienākumu palielināšanā ir atzīta un dalībnieku skaits pastāvīgi pieaug.

1. Darbinieku finansiālās līdzdalības izplatība ES valstīs un nosacījumi, to skaitā normatīvā bāze, kas sekmējuši vai kavējuši darbinieku finansiālās līdzdalības izplatību

DFL izplatību raksturo salīdzinošie pētījumi, no tiem pazīstamākie ir *CRANET*, četri *PEPPER* pētījumi un Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda pētījumi.

DFL piemēri ir atrodami ne tikai ES valstīs, bet arī daudzās pasaules valstīs ārpus ES, tostarp attīstītajās pasaules valstīs (ASV, Austrālija, Kanāda).

PEPPER IV ziņots, ka no 1999. gada līdz 2005. gadam pētījuma izlasē iekļautajos uzņēmumos ES valstīs uzņēmumu daļa, kas piedāvā visaptverošas kapitāldaļu īpašumtiesību programmas, ir pieaugusi no 13% līdz 18% no kopējā uzņēmumu skaita; peļņdalības programmas - no 29% līdz 35% (aprēķini veikti pēc katras valsts svērtā vidējā). Arī programmās iekļauto strādājošo skaits ir pieaudzis.

Mazos uzņēmumos DFL sastopama vienkāršās formās, sarežģītākas un ilgtermiņa programmas netiek ieviestas. DFL kapitāldaļu īpašumtiesību formās biežāk sastopama biržā kotētos uzņēmumos.

Saskaņā ar *PEPPER IV* datiem, Latvijā darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmās ir iesaistījušies apmēram 1% darbinieku, peļņdalības programmās – apmēram 10% darbinieku.

DFL veicināšanai visās analizētajās attīstītajās valstīs ir izveidotas sabiedriskas organizācijas, kas rūpējas par DFL izplatību – Darbinieku īpašumtiesību nacionālie centri (Kanāda, Austrālija), asociācijas un citas, pastāv arī starptautiskas asociācijas (vairākas atrodas Apvienotajā Karalistē).

DFL ir atzīta arī valstīs ārpus tā saucamo Rietumu demokrātijas valstu loka (Ķīna, Malaizija).

Valstīs, kur DFL ir izplatīta, **pastāv speciāls normatīvais regulējums** un atbilstoša infrastruktūra (vismaz laba sadarbība ar Valsts ieņēmumu dienestiem), Francijā DFL ir obligāta visiem uzņēmumiem ar vairāk kā 15 strādājošiem.

Normatīvais regulējums ietver ne tikai speciālus nodokļu nosacījumus, bet arī DFL programmu organizācijas nosacījumus, kas nepieciešami darbinieku un darba devēju interešu līdzvērtīgai aizstāvībai.

Bijušajās postsociālisma valstīs DFL pastāv kā darbinieku īpašuma tiesību atliekas no masveida privatizācijas, DFL stimulējošs normatīvais regulējums pārsvarā nav izveidots.

DFL tiek pētīta un novērota gan nacionālā līmenī, gan starptautiski, pētījumus regulāri veic arī pēc Eiropas Komisijas pasūtījuma.

Empīriskos pierādījumus apgrūrina statistisko datu iegūšanas metodoloģiju dažādība.

Kaut gan pastāv uzskats, ka nodokļu sistēma ietekmē DFL izplatību, empīriski tas nav pierādīts. Tomēr valstis, kur nodokļu nosacījumi pasliktinās (Austrālija, Apvienotā Karaliste, Francija) uzņēmumi pārskata esošās DFL programmas un dažkārt tās pat slēdz.

Nodokļu ietekmes salīdzinošo novērtējumu apgrūrina nodokļu sistēmas dažādība un DFL programmu dažādība.

Statistika liecina, ka DFL pieejamība daudzkārt pārsniedz DFL iespēju izmantošanu, taču arī šo salīdzinājumu apgrūrina statistisko datu neprecizitāte.

Jaunākās tendences liecina, ka pasaules ekonomiskā krīze DFL ietekmējusi dažādi – atrodama gan pozitīva ietekme (DFL izmanto krīzes pārvarēšanai), gan negatīva (nodokļu priekšrocību ierobežošana taupības politikas ietekmē).

Apvienotajā Karalistē pasludināta pastiprināta uzmanība DFL kapitāldaļās veicināšanai, arī Francijā DFL tiek veicināta.

Arī krīzes laikā tiek ieviestas jaunas vai modificētas esošās DFL programmas.

Krīzes ietekmē cenšas samazināt kapitāldaļu iesaldēšanas laiku.

Viscaur Eiropas valstīs un ASV DFL tiek izmantota, lai glābtu krīzē nonākušos uzņēmumus:

- paplašinot DFL programmu piedāvājumu, lai piesaistītu darbiniekus, kamēr uzņēmums pārvar krīzi (Somijas *Nokia*),
- ļaujot uzņēmumu darbiniekiem izpirkt uzņēmumus (Francija, ASV, Apvienotā Karaliste),
- ļaujot darbinieku kooperatīviem pārņemt uzņēmumus (Francija).

Tiek izskatītas jaunas iespējas, kā paplašināt DFL kapitāldaļās – darbinieku kooperatīvi, darbinieku fondi, atvieglota kredītu pieejamība, tostarp darba devēja izsniegti kredīti.

Jaunajās ES dalībvalstīs vērojama pretēja tendence – uzņēmumu administrācija nevis nodod kapitāldaļas darbiniekiem, bet cenšas atpirkt vēl palikušās darbinieku akcijas (piem. Polijā).

Galvenie problēmjautājumi DFL jomā, kas iezīmējas jaunāko tendenču apskatā ir:

- krīzes ietekme uz DFL un darbinieku aizstāvību;
- DFL ieviešana un darbība mazos uzņēmumos;
- DFL ieviešana un darbība jaundibinātos (*start-up*) uzņēmumos (Austrālija un Jaunzēlande);
- kooperatīvu kustības paplašināšana un darbinieku līdzdalība kooperatīvos (ETUC, Francija, Īrija, Apvienotā Karaliste);
- arodbiedrību attieksme pret DFL un loma DFL sekmēšanai;
- ES Reklāmas direktīvas (*Prospective Directive*) ietekme uz DFL (Īrija);
- DFL daļa uzņēmumu pamatkapitālā.

ES solījusi pievērst DFL lielāku uzmanību, ir paredzēts izveidot DFL nacionālos centrus visās dalībvalstīs.

Eiropas Komisija ir izteikusi vēlmi, lai DFL programmas ietvertu visus strādājošos, turklāt ne tikai pamatdarbā strādājošos, nepieciešams paplašināt visaptverošas finansiālās līdzdalības programmas (*broad-based plan*).

Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) ir sākusi sekot DFL attīstībai ES valstīs un plāno pasākumus tās veicināšanai.

Ekspertīzi sagatavoja, akad. Dr.econ. Raita Karnīte, SIA EPC.

1. Darbinieku finansiālās līdzdalības teorētiskie aspekti

1.1. Darbinieku finansiālās līdzdalības būtība

DFL (turpmāk DFL) ir sistēma, kuras pamatā ir vienošanās starp darba devēju un darbinieku, ka līdz ar darba algu un citiem tiešajiem atalgojumiem un papildus tai, darbinieks saņem tādā vai citādā veidā arī daļu no peļņas vai/un citiem uzņēmuma radītajiem labumiem.

DFL primārais mērķis ir ieinteresēt darbiniekus uzņēmuma (organizācijas) darba rezultātu uzlabošanā. DFL īsteno darbavietā (uzņēmumā, organizācijā).

DFL ir darbinieku līdzdalības sistēmas daļa. Darbinieku līdzdalība ir plašāks jēdziens nekā DFL. Bez finansiālās līdzdalības, darbinieku līdzdalība var izpausties arī citādi, kā to nodrošina trīs ES direktīvas par informāciju un konsultāciju³ un tām atbilstošās normas nacionālo valstu, tostarp Latvijas, normatīvajos aktos.

DFL principus pirmo reizi definēja Francijā 1942. gadā.

DFL organizācijā ir izveidota sistēma, kas ļauj darbiniekiem iesaistīties darba rezultātu sadalē. DFL visbiežāk tiek organizēta kā līdzdalība papildus guvuma (gaidītā rezultāta uzlabojuma) vai peļņas sadalē, kad darba devējs piešķir darbiniekam labumus **papildus normālai darba algai** atkarībā no uzņēmuma darba rezultātiem, un/vai dod iespēju iegūt kapitāldaļas. DFL parasti īsteno kapitālsabiedrībās, tā ir mazāk iespējama citās organizācijās (valsts un pašvaldību institūcijās).

Lai kāda būtu izvēlēta DFL kārtība, tās pamatā ir darbinieka un darba devēja individuāla vienošanās, un to var aplūkot no darbinieku vai darba devēju puses. Acīmredzot tāpēc terminoloģijā ir sastopami dažādi nosaukumi:

- darbinieku finansiālā līdzdalība (*employees financial participation*) (Francijā) – darbinieka aspekts;
- darbinieku finansiālā iesaistīšana (*employees financial involvement*) (Īrijā, Vācijā) – darba devēja aspekts.

Neatkarīgi no nosaukuma, DFL nosauktais mērķis ir saistīt darbinieka ienākumus ar organizācijas darba rezultātiem un procesa būtība paliek nemainīga – darbiniekiem tiek dota iespēja ietekmēt organizācijas darbību, arvien labāk veicot savu darbu, un par to tiem ir tiesības saņemt daļu no uzlabojuma rezultātā radītā guvuma.

DFL visbiežāk piemin darba attiecību jomā, diskutējot par taisnīgu labumu sadali starp darba un kapitāla īpašniekiem, sociāli atbildīgu uzņēmuma vadību. Šajā aspektā DFL ir vadības metode (vai darba organizācijas metode).

Tā kā DFL ir saistīta ar finanšu vadību, tai ir ekonomiska procesa daba. Ekonomiskā aspektā DFL ir uzkrāšanas metode, kas tiek organizēta darbavietā.

1.2. Darbinieku finansiālās līdzdalības sistēma

DFL sistēma nosaka, kādas DFL iespējas darbiniekiem tiek piedāvātas un kā darbinieki var izmantot šīs iespējas. Pasaules valstīs ir spēkā dažādas DFL sistēmas – parasti tās sauc par shēmām, plāniem, programmām vai modeļiem. DFL sistēmu apzīmējumu izvēle nav konsekventa – piemēram, vienāda veida un līmeņa DFL sistēmas dažkārt sauc par shēmām, citkārt par programmām vai modeļiem utt. Lai labāk savienotu DFL pamatelementu izpratni starptautiskajā praksē un Latvijā, šajā ziņojumā latviešu terminiem pievienoti starptautiskajā praksē lietotie termini angļu valodā.

Šajā ziņojumā DFL sistēmas tiek principiāli dalītas:

³ 1998. gada direktīva par kolektīvo atlaišanu, 2001. gada direktīva par uzņēmumu pārņemšanu un 2002. gada Ietvara direktīva.

- **modelis** ir DFL sistēma, kas atspoguļo darbinieku finansiālās līdzdalības pamatprincipus (motīvu, avotu, līdzdalību uzņēmuma kapitālā un uzņēmuma vadībā), pēc kuriem darbiniekiem piešķir papildus labumus darbvietā un kuri ir kopīgi vairākām DFL sistēmām;
- **programma** ir modeļa izvērsums praktiskai lietošanai.

DFL **modelis** var iezīmēt pēc vairākām pazīmēm:

1) pēc modeļa lomas DFL procesā:

- finanšu uzkrāšanas modeļi (piemēram, *Save-As-You-Earn scheme, SAYE*);
- kapitāldaļu iegādes iespējas modeļi (*employers share/stock option plan, ESOP*);
- kapitāldaļu īpašumtiesību modeļi (*Employee share/stock ownership, ESO*);

2) pēc papildus maksājuma piešķiršanas motīva:

- prēmēšanas (*bonus*) modeļi, kad darbinieki saņem maksājumu papildus algai atkarībā no uzņēmuma darbības rezultātiem, kas tiek novērtēti pēc iepriekš norunātiem kritērijiem;
- algas uzkrāšanas (*save as you earn*) modeļi, kad darbinieki regulāri novirza daļu savu līdzekļu, kas var būt arī daļa kārtējās algas, uzkrāšanai;
- peļņdalības (*profit sharing*) vai guvumdalības (*gain sharing*) modeļi, kad darbinieki piedalās peļņas vai guvuma, kas gūts labāka darba rezultātā, sadalē un izmantošanā;
- dalība kapitāldaļās (*share ownership*), kad darbiniekiem papildus maksājums tiek piešķirts kapitāldaļās;

2) pēc darbinieku līdzdalības uzņēmumu kapitālā un vadībā:

- modeļi bez kapitāldaļu īpašumtiesību iegūšanas (reti izplatīta kārtība, guvums parasti ir skaidrā naudā);
- modeļi, kuru mērķis ir kapitāldaļu īpašumtiesību iegūšana;

3) pēc kapitāldaļu iegūšanas veida:

- bezmaksas kapitāldaļu piedāvājums;
- uzkrājuma aizvietošana ar kapitāldaļām;
- kapitāldaļu pirkšana;
- kapitāldaļu pirkšanas iespēju piedāvājums;

4) pēc darbības laika: vidēja termiņa un ilgtermiņa.

Parasti izveidotās **programmas** ir vairāku programmu (modeļu) kombinācijas (piemēram, guvumdalības (*gain sharing*), peļņdalības (*profit sharing*), kapitāldaļu iegādes iespēju (*stock/share option*) un kapitāldaļu īpašumtiesību (*stock/share ownership*) programmas; algas uzkrāšanas (*Save-As-You-Earn scheme, SAYE*), kapitāldaļu iegādes iespēju un kapitāldaļu īpašumtiesību programmas. Vienkāršības dēļ arī apvienotās programmas (programmu kombinācijas) turpmāk sauktas par programmām. Kur nepieciešams labākai izpratnei, iekļautās programmas sauktas par apakšprogrammām.

DFL programmas var būt visaptverošas (*broad-based plans*), kas pieejamas bez izņēmuma visiem darbiniekiem, vai ierobežotas pieejamības (*narrow-based plans*), kas pieejamas tikai atsevišķām darbinieku kategorijām (parasti uzņēmuma vadībai, retākos gadījumos kādai īpašai darbinieku kategorijai, piemēram, jauniem darbiniekiem, u.t.t.). Ierobežotas pieejamības programmas dažkārt sauc par individuālām DFL programmām (*discretionary schemes*). Visaptverošās programmas daļa arī pēc iesaistīšanas veida – individuālās programmas (*discretionary schemes*), kad sarunas par iesaistīšanos notiek individuāli ar katru strādājošo, un kolektīvās programmas (*collective broad based plans*), kad ar administrāciju vienojas darbinieku kolektīvs.

Darbinieku finansiālā līdzdalība var būt brīvprātīga, daļēji obligāta vai obligāta.

Atbilstoši Eiropas Savienībā pieņemtajiem pamatprincipiem, DFL programmas var būt tikai brīvprātīgas. Taču dažās valstīs DFL programmas ir obligātas vai daļēji obligātas, sevišķi, ja tās skar sociāli nozīmīgus procesus. Piemēram, ASV darbinieku finansiālās līdzdalības ieviešanas mērķis galvenokārt ir papildināt pensiju nodrošinājumu, tāpēc to ieviešana ir darba devēja pienākums. Šādas pieejas pamatā ir uzskats, ka attīstītās sabiedrības strauji noveco, un pensiju nodrošinājums tikai ar nodokļu palīdzību ir nepietiekams, lai nodrošinātu cieņpilnu iztiku pēc aktīvās darba dzīves pabeigšanas. Tāpēc jāpalielina indivīda atbildība par dzīves nodrošinājumu vecumdienās, un DFL programmas ir piemērotas šādam mērķim.

Nav vienota viedokļa, vai uzkrāšanas programmas, kas paredzētas finanšu nodrošinājumam pensijas vecumā, ir uzskatāmas par DFL programmām. Piemēram, Francijā 2001.-2013. gada periodam ieviesta speciāla sistēma, kad ar finansiālai līdzdalībai līdzīgu mehānismu palīdzību nodrošina papildus līdzekļus pensijas vecumam, bet to nesauc par DFL.

Eiropas Savienības oficiālais viedoklis ir, ka vecuma pensiju nodrošinājumam ir jābūt valsts aizsegā un to nevar pakļaut riskam. Eiropas Komisijas 2002. gada ziņojumā⁴ skaidri noteikts, ka DFL nevar saistīt ar pensiju uzkrājumiem, taču diskusija šajā jautājumā ir atkal atjaunojusies. Piemēram, Apvienotajā Karalistē izskanējis nodoms izmantot DFL iespējas pensiju nodrošinājuma papildināšanai⁵.

Modeļu un programmu apraksts sniegts turpmāk. Pielikumā pievienota DFL terminoloģija, ko sagatavojusi Latvijas Zinātņu akadēmijas Terminoloģijas komisijas Ekonomikas terminu apakškomisija un apstiprinājusi Latvijas Zinātņu akadēmijas Terminoloģijas komisija.

1.3. Globalizācijas ietekme uz darbinieku finansiālās līdzdalības attīstību

Darbinieku finansiālā līdzdalība ir pakļauta nacionālai likumdošanai, bez tam tieši tai finanšu un uzņēmējdarbības likumdošanas daļai, kura iespaido uzņēmējdarbības vidi katrā valstī un tāpēc visvairāk atšķiras. Mūsdienās uzņēmumu darbība tiecas pāri valstu robežām un to interesēs ir vienādot darbības nosacījumus savā darbības zonā vismaz tajās jomās, kuras sekmē uzņēmējdarbību. Tāpēc nacionālās likumdošanas atšķirības kavē uzņēmējdarbībai vēlamu procesu norisi, vai, no otras puses skatoties, globalizācija veicina DFL internacionalizāciju.

Piemēram, attīstoties Francijas uzņēmumu starptautiskajai darbībai, izrādījās, ka DFL programmas, kas sevi bija pierādījušas mātes uzņēmumā, nebija iespējams ieviest citās valstīs izvietotajos meitas uzņēmumos, un tādejādi šajos uzņēmumos nebija iespējams izmantot DFL radītās priekšrocības.

DFL internacionalizācija ir sarežģīts process, jo salīdzinošu normu un principu ieviešana nozīmē izmaiņas nacionālajā likumdošanā un uzņēmējdarbības nosacījumu izlīdzināšanu, kas var samazināt nacionālajā likumdošanā iestrādātās konkurences priekšrocības. Daudzās valstīs DFL ieviešana netiek vērtēta tik augstu, ka tā spētu kompensēt likumdošanas izlīdzināšanas radītās sekas.

Līdzšinējā pieredze liecina, ka liela nozīme ir arī nacionālajām tradīcijām, strādājošo uzticībai darba devējam un attieksmei pret līdzdalību uzņēmumu darbībā, izglītībai finanšu vadības jautājumos un finanšu sistēmu drošumam. Mūsdienās runā par pārrobežu DFL shēmu ieviešanu vai kopējas normatīvās bāzes ieviešanu vismaz Eiropas Savienības līmenī.

1.4. Eiropas Savienības politika darbinieku finansiālās līdzdalības jautājumos

Nepieciešamība vienādot darbības nosacījumus Eiropas valstu uzņēmumiem, kuri darbojas vairākās valstīs (daļu no viņiem klasificē kā Eiropas uzņēmumus), spiež arī Eiropas Savienības institūcijas risināt DFL jautājumus. DFL ir Eiropas sociāli-ekonomiskā modeļa sastāvdaļa.

⁴ Communiqué on the Framework for the promotion of Employee Financial participation. European Commission (COM (2002) 346 final) (General Principles Communiqué)

⁵ Diskusija par *Common elements of an adaptable Model Plan for financial participation in the European Union*. A European Project undertaken by Association Internationale Pour La participation Financiere (IAFP/AIPF), January 2006.

Eiropas Savienības līmenī DFL veicināšanai veiktas šādas darbības (hronoloģiskā secībā):

- 1990-o gadu sākumā EK atzīst, ka DFL ir noderīgs līdzeklis labākai darba organizācijai uzņēmumos;
- sagatavoti ieteikumi par darbinieku finansiālās līdzdalības ieviešanu - *Council Recommendation* (1992);
- veikts pirmais un otrais salīdzinošais pētījums (*PEPPER I* un *PEPPER II* ziņojumi) 1990-o gadu vidū;
- *EU Social Policy Agenda 2000-2005* pieņemts priekšlikums sagatavot EK ziņojumu un darbības plānu par DFL;
- EK ziņojums par darbinieku finansiālo līdzdalību (*Communique on the Framework for the promotion of Employee Financial participation*. European Commission (COM (2002) 346 final)) definē DFL pamatprincipus; noskaidro, kā ES ietvaros pārvarēt transnacionālās barjeras DFL ieviešanai: nodokļu politikas, sociālās un kultūras vides un sociālās drošības atšķirības dalībvalstīs; noskaidro, kas jādara EK, lai nacionālās DFL kļūtu saprotamākas un pieejamākas;
- Augstā līmeņa darba grupa par DFL jautājumiem sagatavo priekšlikumus DFL veicināšanai Eiropas Savienības valstīs;
- atbilstoši Augstā līmeņa darba grupas ieteikumam, Starptautiskā finansiālās līdzdalības asociācija 2006. gadā izstrādā Paraugprogrammu (*Model Plan*) DFL ieviešanai Eiropas Savienības valstīs;
- izveidota Eiropas Darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību federācija (*European Federation of Employee Share Ownership, EFES*), kas informē un izglīto DFL jautājumos, koordinē EOLE projektu un gatavo ikmēneša izdevumu *EFES Newsletter*⁶ piecās valodās – angļu, franču, spāņu, vācu un itāļu;
- sagatavotas vairākas ES Direktīvas (piemēram, Reklāmas direktīva (*Prospectus Directive*) un grozījumi ES direktīvās, kas atvieglo DFL ieviešanu;
- veikti vairāki *CRANET* pētījumi (Lielbritānijā, pēdējais 2004. gadā);
- veikti vairāki salīdzinošie pētījumi par DFL (*PEPPER III* 2006. - 2007. gadā, *PEPPER IV* 2010. gadā);
- veikti citi Eiropas Komisijas finansēti pētījumi (*TOBEQU 1*, *TOBEQU 2*);
- veikti vairāki Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda pētījumi par darbinieku finansiālās līdzdalības izplatību Eiropas Savienības valstīs⁷;
- Eiropas Parlaments pieņēmis ziņojumu par darbinieku finanšu līdzdalību uzņēmumos (2013. gada 29. augustā);
- 2013. gadā diskusijā par DFL aktīvi iesaistās ETUC.

2013. gada ziņojumā Eiropas Parlaments aicina ES dalībvalstis pastiprināt darbību nacionālā līmenī, lai rosinātu uzņēmumus attīstīt un ieviest brīvprātīgas DFL programmas. Parlaments ierosinājis, lai Eiropas Komisija sagatavotu ietekmes pētījumu un izpētītu, kā ieviest paralēlu Eiropas regulējumu DFL, tādejādi nodrošinot uzņēmējiem vienotu regulējumu, ko varētu izmantot visā ES⁸.

Neskatoties uz lielo dokumentu skaitu, eksperti uzskata, ka Eiropas Savienība nav skaidri pateikusi savu nostāju par DFL, un tās attieksme kļūst arvien izvairīgāka. Eksperti uzskata, ka pašreizējā

⁶ <http://www.efesonline.org/EFES>

⁷ *Financial participation of employees in the European Union: much ado about nothing?* Background paper. (PEPPER III results), European Foundation of Living and Working Conditions, 2007; European Working Condition Survey, EIRO study on FP.

⁸ *News Bulletin* worker-participation.eu. Issue 2/2013. ETUI. Publicēts 2013. gada 31. oktobrī

Eiropas Komisijas darbība drīzāk kavē, nekā veicina DFL attīstību. Divi biežāk minētie ES līmeņa kavēkļi ir:

- Reklāmas direktīva (*Prospectus Directive*) – dažas valstis pat atteikušās no DFL ieviešanas šīs direktīvas dēļ;
- Jaunie Starptautiskie grāmatvedības standarti (attiecas uz kapitāldaļu pirkšanas iespēju (*stock option*) programmu).

1.4.1. EK ziņojums par darbinieku finansiālo līdzdalību (galvenie principi)

EK ziņojums par darbinieku finansiālo līdzdalību⁹ ir pirmais nozīmīgākais ES līmeņa regulējošais dokuments DFL jautājumos. Dokuments risina trīs uzdevumus: definē DFL pamatprincipus, noskaidro, kā ES ietvaros pārvarēt transnacionālās barjeras DFL ieviešanai: nodokļu politikas, sociālās un kultūras vides un sociālās drošības atšķirības dalībvalstīs; un nosaka, kas jā dara EK, lai nacionālās DFL sistēmas kļūtu saprotamākas un pieejamākas.

Dokumentā noteiktie DFL pamatprincipi ir (definējumu tulkojums kursīvā):

- *līdzdalībai jābūt brīvprātīgai gan no uzņēmumu, gan darbinieku puses, kas nozīmē, ka DFL programmas jāievieš kā brīvprātīgs pasākums uzņēmumu līmenī un darbiniekiem ir iespēja, bet nav obligāta prasība tām pievienoties;*
- *finanšu līdzdalības programmām principā jābūt pieejamām visiem darbiniekiem (nav pieļaujama diskriminācija pret nepilna laika strādājošiem vai sievietēm), kas nozīmē, ka DFL sniegtiem guvumiem jābūt pieejamiem visiem uzņēmumā strādājošiem, ieskaitot darbiniekus, kas strādā uz nepilna laika vai noteikta laika, ilglaicīgiem vai īslaicīgiem darba līgumiem, tas ir, DFL programmām jābūt visaptverošām, ne tikai pieejamām atsevišķām darbinieku grupām, piemēram, vadītājiem vai speciālistiem (ierobežotām), jebkura veida diskriminācija (pēc dzimuma, rases, etniskās piederības, reliģiskās pārliecības, invaliditātes, vecuma utt.) DFL programmās nav pieļaujama;*
- *programmas jāveido un jāvada saprotamā un pārskatāmā veidā, uzsverot atklātību pret darbiniekiem, citiem vārdiem, DFL programmu noteikumiem jābūt skaidriem, iepriekš definētiem, tādiem, kas saista finansiālo līdzdalību ar uzņēmuma darbības rezultātiem; šiem noteikumiem jānosaka katra atskaites perioda sākums un jānorāda formula, pēc kādas tiks rēķināts darbinieka guvums;*
- *akciju īpašumtiesību programmās zināma sarežģītība gandrīz nav novēršama, un šajā gadījumā ir svarīgi nodrošināt darbiniekiem nepieciešamo apmācību, lai viņi spētu novērtēt piedāvāto programmu būtību un detaļas;*
- *finanšu līdzdalības regulējumam uzņēmumos jābūt pamatoti ar iepriekš definētu formulu, kas nodrošina nepārprotamu saistību ar uzņēmumu darbības rezultātiem;*
- *nepamatoti riski darbiniekiem ir jānovērš vai vismaz darbiniekus ir jābrīdina par iespējamiem finansiālās līdzdalības riskiem, ko rada svārstīgs ienākums vai ierobežota investīciju diversifikācija,*
- *programmām jābūt papildinošām, nevis esošās darba samaksas sistēmas aizvietojušām, citiem vārdiem, precīzi jānošķir parastais regulārais darbinieka ienākums un ienākums no DFL programmām, programmu plānojumā skaidri jāpasaka, ka DFL nav paredzēta algas aizvietošanai vai kā algas daļas nodrošinājums, bet tā dod papildinājumu pie parastās algas;*
- *finansiālās līdzdalības programmas jāveido tā, lai tās būtu saderīgas ar darbinieku mobilitāti gan uzņēmuma ietvaros, gan starptautiski; tās nedrīkst kavēt darbinieku mobilitāti.*

⁹ *Communique on the Framework for the promotion of Employee Financial participation.* European Commission (COM (2002) 346 final) (*General Principles Communique*), 5 July 2002, pp. 3, 10, pārcitēts no PEPPER IV, 11.-12. lpp.

Lai DFL programmas būtu efektīvas, tās jāpielieto regulāri un jānodrošina to pēctecība.

Kā liecina prakse, visbiežāk tiek modificēts vai neprecīzi ievērots EK papildinātības princips – kā redzams programmu aprakstā praksē ir sastopami tādi DFL modeļi, kuros uzkrājumi tiek veidoti no ikmēneša darba samaksas. Šādā gadījumā nošķirums starp „normālo” algu un „papildus algu” ir visai nosacīts.

DFL programmas nepārprotami jānošķir no citām uzkrāšanas un investīciju programmām, piemēram, pensiju fondiem.

Ziņojumā konstatēti šādi šķēršļi DFL programmu koordinācijai ES līmenī:

- nodokļu politikas koordinācijas trūkums, nacionālo valstu nodokļu nosacījumi ieņēmumiem no DFL programmām atšķiras;
- juridiskas neskaidrības par to, kā (kad) jāmaksā sociālie maksājumi par ieņēmumiem no DFL programmām;
- juridiskās atšķirības dalībvalstīs vērtspapīru likumos (skar programmas, kas dod iespēju iegūt kapitāldaļu īpašumtiesības) un darba likumdošanā jautājumos par līguma laušanu un izstāšanās pabalstu (*severance pay*);
- atšķirības kultūrā, tradīcijās, attieksmē pret DFL;
- informācijas trūkums par ES dalībvalstīs esošajām DFL programmām un valstu politiku attiecībā uz DFL.

Ziņojumā noteikts, ka norādītās problēmas var atrisināt, izlīdzinot nacionālās atšķirības, uzlabojot informācijas apmaiņu, definējot kopējus mērķus un regulāri uzraugot DFL ieviešanu dalībvalstīs.

Ziņojumā uzskaitītas darbības ES līmenī: izveidot augsta līmeņa ekspertu darba grupu un izveidot salīdzinošo novērtējumu sistēmu.

1.4.2. Augstā līmeņa darba grupa

Eiropas Komisijas izveidotās Augstā līmeņa darba grupas uzdevums bija noskaidrot, kas kavē DFL ieviešanu uzņēmumos, kas darbojas vairākās valstīs. Darba grupu vadīja Francijas eksperts Žans – Baptiste Fokolds (*Jean-Baptiste de Foucauld*). Grupas darba rezultāti sniegti ziņojumā.¹⁰

Galvenie šķēršļi, ko Augstā līmeņa darba grupa konstatēja, bija līdzīgi EK ziņojumā konstatētajiem:

- finanšu un sociālās likumdošanas principu un regulējumu dažādība ES valstīs (ir vai nu ierobežojoši regulējumi vai nav nekādi regulējumi);
- vērtspapīru tirgus likumdošanas dažādība, sevišķi jautājumā par informācijas publiskošanu;
- darba likumdošanas dažādība – dažās valstīs darba likumdošanā DFL nav paredzēta, nav paredzētas normas par informācijas un konsultāciju procedūru ar arodbiedrībām un citām darbinieku organizācijām (problēma likvidēta ar ES informācijas un konsultāciju direktīvu ieviešanu nacionālo valstu likumdošanā);
- atšķirīgi korporatīvās vadības (*corporate governance*) principi, tai skaitā atšķirīga attieksme pret to, kas var būt kapitāldaļu turētāji un kādai jābūt kapitāldaļu pārvaldībai;
- darba attiecību dažādība, sociālās un kultūras tradīcijas, uz kurām pamatojas darba attiecības;
- finanšu līdzdalības programmu ieviešanas izmaksas, sevišķi mazos un vidējos uzņēmumos.

Augstā līmeņa darba grupa konstatējusi, ka vieglāk ir ieviest darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas, jo šo programmu ieviešanai nepieciešamā likumdošana vismazāk atšķiras. Grupa

¹⁰ *Report of the High Level Group of Independent Experts on Cross-Border Obstacles to Financial Participation of Employees for Companies, having a Transnational Dimension* (de Foucauld Report), European Commission, DG Employment and Social affairs, 2003 (see www.europa.eu.int/com.employment_social/labour_law/index)

norāda, ka ASV un Japānā ekonomiskās sistēmas ir līdzīgākas, tāpēc šajās valstīs transnacionālajiem uzņēmumiem ir iespējams ieviest DFL programmas, kas ir līdzvērtīgas mājas valstī ieviestajām. Šie novērojumi pārliecina, ka likumdošanas vienādošana atvieglo DFL izplatību pasaulē.

Augstā līmeņa darba grupa bija sagatavojusi priekšlikumus DFL ieviešanai ES valstīs:

- ES mērogā iedibināt informācijas apmaiņas sistēmas, kas ļaus uzzināt par esošo stāvokli un izmaiņām saistītajā likumdošanā – darba, finanšu un sociālās drošības jomās;
- DFL ieviešanā vairāk iesaistīt sociālos partnerus, tādus kā Eiropas Darba padomes un citas darbinieku organizācijas;
- katrā valstī izveidot tīmeklī mājas lapu, kas informē par DFL iesaistītām institūcijām un ekspertiem un informē par sekmīgiem DFL piemēriem;
- pasteidzināt Reklāmas direktīvas (*Prospectus directive*) sagatavošanu, jo tā vienkāršo akciju publiskā piedāvājuma kārtību (kā minēts iepriekš, šis priekšlikums tiek kritizēts);
- ieviest DFL savstarpēju atzišanu;
- izstrādāt ES līmeņa Paraugplānu (*Model Plan*).

Augstā līmeņa darba grupa īpaši uzsvērusi, ka valstis nelabprāt piekrīt mainīt sociālo un uzņēmējdarbību regulējošo likumdošanu, tāpēc pirmais solis DFL ieviešanai transnacionālos (dažādās valstīs darbojošos) uzņēmumos ir DFL programmu savstarpēja atzišana.

1.4.3. Paraugprogramma (*Model Plan*)

Praugprogramma¹¹ bija paredzēta ieviešanai visās ES dalībvalstīs. Tās galvenais mērķis bija un ir sekmēt pārrobežu sadarbību DFL jomā un veicināt DFL ieviešanu ES valstu uzņēmumos.

Praugprogramma attiecas galvenokārt uz multinacionāliem uzņēmumiem, kas darbojas Eiropas Savienības valstīs, bet tās ieteikumi ir noderīgi jebkuram ES uzņēmumam, ieskaitot mazos un vidējos uzņēmumus.

Praugprogrammā apkopota labākā DFL pieredze ES dalībvalstīs, un uz tās bāzes sagatavoti DFL ieviešanas galvenie principi un darbības standarti. Pamatojoties uz EK atturīgo nostāju DFL jautājumos un pieņemumu, ka normatīvu un noteikumu izmaiņas var tikt pieņemtas tikai politiskajā līmenī, Praugprogrammā nav ierosinātas būtiskas izmaiņas esošajā likumdošanā, bet ir sagatavoti ieteikumi, kā uzlabot DFL ieviešanu esošo regulējumu ietvaros, sevišķi ņemot vērā EK ziņojumu, EK vadlīniju norādījumus un Augstā līmeņa darba grupas atklājumus.

Praugprogrammā sniegti vispārēji ieteikumi un speciāli ieteikumi dažiem DFL veidiem – par bezmaksas kapitāldaļu programmu/peļņdalību kapitāldaļās (*free shares/share-based profit sharing*), kapitāldaļu pirkšanas programmu (*share purchase plan*) un akciju pirkšanas iespēju (*stock option*) programmu.

Praugprogrammas ieteikumi:

- 1) harmonizēt nodokļu likumdošanu, sevišķi attiecībā uz kapitāldaļu piešķiršanu, ieviešot principu, ka ienākums, kas gūts DFL rezultātā (algas papildinājums) ir jāapliek ar nodokli tikai tad, kad akcijas ir piešķirtas, vai tās tiek pārdotas, nevis uzkrāšanas perioda laikā, līdzīgi arī sociālie maksājumi jānosaka tikai tad, kad darbinieks īsteno DFL rezultātā iegūtās īpašumtiesības;
- 2) jāizvairās no pārmērīgi lielām darbinieku investīcijām uzņēmumu pamatkapitālā;
- 3) jānodrošina, lai darbinieku kapitāldaļām būtu tādas pašas tiesības, kā citām kapitāldaļām, ja darbinieku kapitāldaļu daļa ir ļoti liela, ir jāievieš valdes vai pārstāvniecības atbildība lēmumu pieņemšanas procesā;

¹¹ "Common elements of an adaptable Model Plan for financial participation in the European Union." A European Project undertaken by Association Internationale Pour La participation Financiere (IAFP/AIPF), January 2006.

- 4) ārkārtas gadījumā (apvienojot, pārņemot, citādi pārveidojot vai slēdzot uzņēmumu) darbiniekiem ir jāsaņem pilna informācija par to, kā norises uzņēmumā ietekmēs viņu stāvokli DFL programmā;
- 5) darbinieku aizsardzība ir jāiestrādā ES likumdošanā;
- 6) visas DFL shēmas ir jāpastiprina uzņēmuma īpašniekiem, kā tas noteikts ES direktīvā;
- 7) godprātīgas konsultējošās organizācijas (piemēram, sociālie partneri) ir jāatbrīvo no atbildības par konsultācijām sekojošo darbību rezultātiem, līdzīgi, kā no atbildības ir atbrīvota jebkura finanšu vai investīciju jautājumos konsultējoša vai padomdevēja organizācija;
- 8) Eiropas Komisijai jāturpina pētījumus DFL jomā un jāsaņem jauns ziņojums par attiecībām starp DFL, pensiju plāniem un citiem uzkrāšanas mehānismiem. Šajā ziņojumā:
 - jāformulē vairākas DFL ietvaros lietojamo jēdzienu definīcijas, to skaitā: „darbinieks”, „ienākums” un „alga”, „korporatīvā vienība (*corporate unit*)”, „grupa” (divi pēdējie saskaņā ar Eiropas līguma 48. pantu),
 - skaidri jānosaka, ka DFL rezultātā iegūtais darbinieka guvums nav daļa no algas, bet ir algas papildinājums,
 - jānosaka precīzus un nediskriminējošus DFL kritērijus,
 - jādod iespēju piedalīties DFL shēmās visiem darbiniekiem, kam ir likumīgs darba līgums, neatkarīgi no darba līguma veida (pilna vai nepilna laika u.t.t.),
 - jānosaka darbā ārpus darbavietas nosūtīto „*posted*” un pārrobežu strādājošo statuss DFL shēmās, kas organizētas mājas uzņēmumā (valstī),
 - jānosaka, ka DFL nosacījumi nevar būt pretrunā ar līgumā paredzētajiem darba nosacījumiem,
 - jānosaka kārtību, kā aprēķināt izmaksājamās darba algas samazinājumu par darbinieka līdzdalības daļu DFL shēmās valstīs, kur šādas shēmas ir spēkā (Beļģija, Itālija).

1.4.4. 2010. gada EK finansēts projekts

2009. gadā AIPF/IAFP saņēma finansējumu no Eiropas Komisijas, lai 2009. un 2010. gadā veiktu pētījumu par dažiem finansiālās līdzdalības aspektiem. Jaunajā projektā apskatīti tādi finansiālās līdzdalības jautājumi, 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 **korporatīvajā pārveidē** (praktiski – DFL krīzes periodā);
- 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.

Projekta gala ziņojums tulkots latviešu valodā un ir pieejams arodbiedrībām IAFP mājaslapā vai sazinoties ar SIA EPC (e-pasts raita@epc.lv, tel. 29411607).

1.4.5. ETUC darbība¹²

ETUC ir Eiropas Arodbiedrību konfederācija. Kopš 2005. gadam, krīzes nojautās un sākoties krīzei, ETUC jautājumā par DFL bija pasīva, jo nespēja novērtēt finanšu krīzes ietekmi uz darbinieku

¹² Ziņu avots: ETUC pārstāves ziņojums 2013. gada 11. oktobrī IAFP gada kopsapulcē Londonā.

iesaistīšanu uzņēmumu finanšu sistēmās. Arodbiedrība bažījās, ka DFL var nest darbiniekiem zaudējumus. Organizācija atsāka debates par DFL tikai 2013. gadā.

ES līmenī arodbiedrības atbalsta DFL, ja ir spēkā šādi nosacījumi:

- DFL neaizvieto pamata darba samaksu,
- DFL sistēmai ir jābūt drošai (nav pieļaujams, ka darbinieka ieguldījums zūd),
- DFL programmas ir jāapspriež ar arodbiedrībām,
- DFL iesaistītajiem ir iespēja ietekmēt uzņēmumu pārvaldību.

ETUC saista DFL ar kolektīvā līguma slēgšanu - DFL var būt kolektīvā līguma jautājums.

Īstenojot Eiropas saskaņotas sabiedrības (*European coherent society*) ideju, ETUC pievērš īpašu uzmanību kooperatīviem, tostarp to internacionalizācijai. Kooperatīvos nav kolektīvie līgumi. Jaunāko norišu apkopojums DFL jomā atklāj, ka darbinieku kooperatīvus arvien vairāk izmanto DFL programmās vai uzņēmumu pilnīgai pārņemšanai.

ETUC ir izveidojis Ziņu lapu par darbinieku līdzdalību – interneta vietni worker.participation.eu.

ETUC piedalās vairākos Eiropas līmeņa projektos: Par finanšu līdzdalību sociālā dialoga aspektā (ietver nacionālos ziņojumus); Eiropas salīdzinošā sabiedrība (*European Comparative Society*) – piedalās Vācija, Itālija, Spānija, Beļģija, Polija - projektā tiek pētīti kooperatīvi kā DFL organizācijas instruments un darbinieku līdzdalība kooperatīvos; attiecības starp arodbiedrībām un kooperatīviem. Kooperatīvi tiek uzskatīti par labāko zināmo darbinieku līdzdalības formu.

ETUC atzīst, ka DFL nevar pastāvēt bez īpašiem stimuliem. Valstīs, kur DFL ir izplatīta, tai ir dziļas tradīcijas (Francija, Apvienotā Karaliste).

1.5. Darbinieku finansiālās līdzdalības modeļi

Šajā sadaļā aprakstītie DFL modeļi, izņemot algas uzkrāšanas modeli, Paraugprogrammā ir minēti kā tipveida (ES valstīs bieži lietotie) modeļi. Modeļi dalīti atbilstoši to lomai pilnā DFL procedūrā: uzkrāšanas modeļi, kapitāldaļu iegādes modeļi un kapitāldaļu īpašumtiesību modeļi.

Modeļi izkārtoti atbilstoši DFL procedūrai, kas ietver:

- pirmais solis - finanšu iegūšanu vai uzkrāšanu (peļņdalība, aktīvu veidošana);
- otrais solis - uzkrāto finanšu kapitalizēšanu (algas kapitalizēšana, prēmēšana ar kapitāldaļām (brīvās kapitāldaļas) vai peļņdalība kapitāldaļās, kapitāldaļu pirkšana, kapitāldaļu pirkšanas iespēja);
- trešais solis - darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību īstenošanu (darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību modelis).

1.5.1. Uzkrāšanas modeļi

1.5.1.1. Peļņdalība (*profit-sharing*)

Peļņdalības modelī papildus darba algai darbinieki saņem regulārus maksājumus, kas ir tieši saistīti ar uzņēmuma peļņu vai citu uzņēmuma darbības rādītāju. Darbinieks var saņemt maksājumu skaidrā naudā, vai ieskaitīt to izveidotā fondā sociālo vai citu labumu saņemšanai no uzņēmuma.

Peļņdalību var īstenot dažādos veidos:

- peļņdalība skaidrā naudā (*cash-based profit sharing*), kad iepriekš norunātu peļņas daļu izmaksā darbiniekiem skaidrā naudā;
- peļņdalība obligācijās (*bond-based profit sharing*), kad iepriekš norunātu peļņas daļu piešķir dalībniekiem obligāciju veidā, parasti tās ir darbinieku obligācijas (*employee bonds*);
- peļņdalība kapitāldaļās (*share based profit sharing*), kad iepriekš norunātu peļņas daļu piešķir darbiniekiem kapitāldaļu veidā;

- peļņdalība kapitāldaļu pirkšanas iespējās (*share option scheme*), kad par iepriekš norunātu peļņas daļu darbiniekiem ir tiesības iegādāties kapitāldaļas nākotnē;
- atliktā peļņdalība (*deferred profit sharing*), kad iepriekš norunātu peļņas daļu skaidrā naudā vai vērtspapīros izmaksā pēc iepriekš norunāta laika (trīs – pieciem – septiņiem gadiem).

Peļņdalības speciāls paveids ir guvumdalības modelis (*gain-sharing scheme*), kad dalības motivācija un avots ir papildus guvums no labāka darba rezultāta, kas sasniegts normālā darba laikā, nenodarot kaitējumu darbinieka veselībai, nepasliktinot darba apstākļus un nepārkāpjot darba drošības normas.

Guvumdalības saistība ar peļņdalību ir apstākļi, ka arī guvumdalības modelī dalības avots parasti ir peļņa (var būt arī cits guvums).

Atšķirībā no peļņdalības, guvumdalības apmēru nosaka labāka darba rezultāts un to iegūst labāka darba veicēji – atsevišķi darbinieki vai darbinieku kolektīvs. Peļņdalība var būt vispārīga, saistīta ar uzņēmuma kopējiem darba rezultātiem, bet guvumdalība attiecas tikai uz tiem, kas piedalījušies guvuma radīšanā. Guvumdalības organizēšanai svarīgāk kā peļņdalības organizēšanai ir precīzi noteikt guvuma saturu, veidotājus un apmēru. Kaut gan arī peļņdalības pamats ir papildus guvums un ir nepieciešami pamatojumi tā noteikšanai, guvumdalību uzskata par sarežģītāku modeli un to pielieto reti.

Kā redzams, peļņdalības īstenošanai tiek izveidotas programmas, kas ietver vai nu tikai peļņdalības modelim atbilstošu programmu, vai apvieno vienā programmā peļņdalības modelim un dažādiem kapitāldaļu iegādes modeļiem atbilstošas programmas.

1.5.1.2. Aktīvu veidošana (*asset accumulation*)

Aktīvu veidošana ir modelis, kad darbiniekam ir dota iespēja uz noteiktu laiku ieguldīt daļu savu finanšu līdzekļu (tai skaitā daļu darba algas) uzņēmumā, par to obligāti saņemot maksājumu (procentus no uzkrātās summas) par līdzekļu ieguldījumu un cita veida labumus no darba devēja. DFL programmās darba devēja maksājuma normatīvu diferencē atkarībā no uzņēmuma darbības rezultātiem.

Šo modeli, tāpat kā DFL kopumā, var identificēt no darba devēja un darbinieka skatu punkta, tāpēc dažkārt to sauc par darbinieka aizdevumu uzņēmumam (*employee loan*) (uzsverot darbinieka aspektu).

Uzkrātos līdzekļus parasti glabā bankās vai investīciju fondos, atsevišķi no uzņēmuma līdzekļiem. Procentu maksājumus par uzkrājumiem veic līdzekļu glabātājs.

Aktīvu veidošanu organizē aktīvu veidošanas programmā (*asset accumulation programme*). Aktīvu veidošanas programmas paveids ir uzņēmuma pensiju plāni. Uzkrāšanas/aizdevuma periodam beidzoties, aktīvu veidošanas programmā uzkrātos līdzekļus darbinieks var saņemt skaidrā naudā, bet darba devējs var piedāvāt tās izmantot uzņēmuma kapitāldaļu iegādei.

1.5.2. Kapitāldaļu iegādes modeļi

Visiem kapitāldaļu iegādes modeļiem ir kopīgs mērķis – paplašināt uzņēmumu īpašnieku loku, iekļaujot tajā strādājošos, lai palielinātu darbinieku interesi par uzņēmuma darba rezultātiem, un vienādi finansējuma avoti:

- prēmijas, kas novirzītas uzkrāšanai speciālos darba devēja izveidotos fondos,
- līdzekļi (vai nu darbinieka speciālas iemaksas, vai darbinieka uzdevumā veikti atskaitījumi no kārtējās algas) ko darbinieks uzkrājis, iesaistoties algas kapitalizēšanas programmā (*salary foregone scheme*),
- peļņdalības rezultātā iegūti maksājumi darbiniekam,
- uzņēmuma līdzekļi tai skaitā prēmēšanai paredzētie līdzekļi (bezmaksas kapitāldaļas),

- apvienojot uzņēmuma un darbinieka līdzekļus – vai nu aicinot darbinieku papildināt darba devēja maksājumu, vai piešķirot bezmaksas kapitāldaļu papildus darbinieka pirktai kapitāldaļai (*by-one-get-one-free scheme*).

Visos modeļos darbinieki var iegādāties parastās kapitāldaļas vai speciālas (darbinieku) kapitāldaļas (*employee share*), ar vai bez balsstiesībām. DFL kārtībā iegūtās kapitāldaļas dod darbiniekam tādu pašu tiesisko statusu, kā biržā pirktas akcijas.

DFL kārtībā darbinieki var iegādāties jebkuras kapitālsabiedrības kapitāldaļas. DFL, kad darbinieks iegādājas kapitāldaļas sabiedrībā ar ierobežotu atbildību, kas ir raksturīga mazo un vidējo uzņēmumu darbības forma, sauc par DFL ar ierobežotu atbildību (*limited partnership*). Šādi dēvē arī DFL programmu, kad darbinieks uzņemas pilnu risku par savu ieguldījumu.

Maziem un vidējiem uzņēmumiem programmās, kas pamatojas kapitāldaļu iegādes modeļos, labprātāk darbiniekiem izsniedz kapitāldaļas bez balsstiesībām. Vērtējot DFL no darbinieku puses, šādu kapitāldaļu iegādes veidu sauc par pasīvo ieguldīšanu (*silent investment*). Darbinieks, kurš veicis pasīvo ieguldīšanu, kļūst par kapitāldaļu īpašnieku un gūst tiesības saņemt dividendes no peļņas, taču nevar piedalīties lēmumu pieņemšanā uzņēmumā.

Modeļus atšķir kapitāldaļu iegādes laiks (īstermiņā (pēc gada) vai ilgtermiņā). Neatkarīgi no kapitāldaļu iegādes nosacījumiem (tūlīt vai nākotnē), kapitāldaļu iegādes modeļi tiek īstenoti ilgtermiņa programmās.

Visi modeļi ir piemēroti vispārējām programmām, tomēr daži modeļi vairāk kā citi ir piemēroti individuālām un ierobežotām programmām.

Iegādājoties kapitāldaļas, darbiniekam var būt pienākums tās turēt noteiktu laiku, ko literatūrā sauc par akciju bloķēšanas periodu. Parasti minimālais noteiktais akciju bloķēšanas periods ir trīs gadi, un vismaz divus gadus akcijas ir jātur pilnvarojumfondā (trastā). Šāds pienākums var arī nebūt noteikts un darbinieks var brīvi rīkoties ar savām akcijām, tostarp tās pārdot, jebkurā laikā pēc saņemšanas.

Pēc kapitāldaļu iegādes, darbiniekam ir tiesības saņemt dividendes.

1.5.2.1. Algas kapitalizēšana (*salary foregone scheme*)

Algas kapitalizēšanas modelī darbinieks uzkrāj uzņēmumā iepriekš norunātā laika periodā (piemēram, gadā) speciāli iemaksātus finanšu līdzekļus vai uzkrāšanai darbinieka uzdevumā tiek veikti atskaitījumi no kārtējās algas, un uzkrājums tiek lietots kapitāldaļu iegādei.

Algas kapitalizēšanas modelis ir vienīgais šajā ziņojumā aprakstītais modelis, kurš nav iekļauts Paraugprogrammā aprakstīto modeļu kopā, bet tas tiek lietots Eiropas Savienības valstīs.

Algas kapitalizēšanas modelis var būt īstenots ikmēneša algas uzkrāšanas programmā (*save-as-you-earn scheme (SAYE)*). Šajā programmā darbinieks iepriekš norunātā laika posmā katru mēnesi uzkrāj iepriekš norunātu naudas summu. Uzkrāšanas periodam beidzoties, darbinieks var uzkrājumu saņemt pēc izvēles – naudā, ieskaitīt sociālo labumu vai citu uzņēmumā pieejamu labumu fondā vai iegādāties uzņēmuma kapitāldaļas par iepriekš norunātu cenu. Uzkrāšanas periods var būt 3 gadi, 5 gadi vai 7 gadi. Kapitāldaļas var iegādāties pēc pilnas vērtības vai ar atlaidi.

Atšķirībā no aktīvu veidošanas modeļa, kur primārais mērķis ir uzkrājums (aizdevums) un ieguvums ir – uzkrājums plus darba devēja maksājums par uzkrājumu, algu kapitalizēšanas modelī primārais mērķis ir akciju iegāde. Taču sekojot DFL pamatprincipiem, ka darbiniekiem ir tiesības izvēlēties, kādā veidā saņemt ieguvumu no līdzdalības DFL programmās, beidzoties aktīvu veidošanas programmai, darbinieks var iegūt kapitāldaļas, savukārt beidzoties algas kapitalizēšanas programmai – labumu skaidrā naudā. Šādā nozīmē abi modeļi ir līdzīgi.

Apvienotajā Karalistē „atzītais” algas uzkrāšanas modelis (modeli atzinis valsts ieņēmumu dienests un uzņēmumiem, kas tādu izmanto, pienākas speciālais normatīvais regulējums) (*Save as you Earn, SAYE*) ir organizēts šādi.

Darbiniekiem ir tiesības (iespēja) nopirkt zināmu skaitu uzņēmumu akciju iepriekš norunātā laikā nākotnē par iepriekš norunātu cenu - par cenu un laiku vienojās iespējas piedāvāšanas brīdī. Norunātā cena nevar būt mazāka par 80% no akciju tirgus cenas iespējas piedāvāšanas brīdī. Dalībniekiem ir pienākums noguldīt intervālā no 5 (min) – 250 (max) £ mēnesī saskaņā ar SAYE līgumu ar atzītu banku vai būvniecības sabiedrības uzkrāšanas instrumentu. Atkarībā no SAYE programmas nosacījumiem, SAYE līgumu ilgums ir trīs, pieci vai septiņi gadi (septiņu gadu termiņš pašlaik netiek veicināts). Darbinieki, kas noslēguši septiņu gadu līgumu, veic uzkrājumus piecus gadus, divus pēdējos gadus uzkrājumus papildina tikai noguldījumu procenti. Noguldījumu procentu pieaugums divos pēdējos gados ir atbrīvots no nodokļiem.

Iegūto uzkrājumu SAYE programmā darbinieks var izmantot sava uzņēmuma akciju iegādei, ja pēc līguma darbības laika izbeigšanās darbinieks tā vēlas. Darbiniekam nav obligāti jāpērk akcijas, un parasti viņi to nedara, ja pēc līguma izbeigšanās akcijas cena ir zemāka, nekā iepriekš norunātā cena. Ja darbinieks iespēju neizmanto, viņam ir tiesības saņemt uzkrāto summu plus no nodokļiem atbrīvots noguldījumu procentu ienākums septiņu gadu programmās.

SAYE programmas, ko atzinusi Apvienotās Karalistes ieņēmumu un muitas valsts institūcija *HM Revenue & Customs (HMRC)*, var saņemt nodokļu atlaides. Darbiniekiem nav jāmaksā IIN vai nacionālā apdrošināšanas maksājumi par: procentu likmju prēmiju, kas iegūts SAYE līgumā; ieguvumu, ko dod iespēja iegādāties akcijas par pazeminātu cenu, nevis tirgus cenu pirkšanas brīdī; iespēja iegādāties akcijas no programmas uzkrājuma, izņemot atsevišķus gadījumus. Kapitāla augļu nodoklis jāmaksā akciju pārdošanas brīdī.

1.5.2.2. Prēmēšana ar kapitāldaļām (bezmaksas kapitāldaļas) vai peļņadalība kapitāldaļās (*free shares or share based profit sharing*)

Bezmaksas kapitāldaļu vai peļņadalības kapitāldaļās modelis ir DFL modelis, kad iepriekš nolemta peļņas daļa tiek nošķirta kapitāldaļu iegādei, kuras bez maksas sadala darbiniekiem vai glabā pilnvarojumfondos darbinieku interesēs, neatkarīgi no tā, vai darbinieki ir kapitāldaļu turētāji, vai nav. Kapitāldaļas parasti iesaldē uz zināmu laiku, pirms darbinieki vai pilnvarojumfonds var tās pārdot.

Abos gadījumos (prēmēšana vai peļņadalība) darbiniekam nav jāmaksā par kapitāldaļu iegādi – tās tiek piešķirtas atbilstoši darba devēja nolemtajam maksājuma lielumam un kapitāldaļu cenai.

Prēmēšanu ar kapitāldaļām visbiežāk īsteno kā ierobežotas pieejamības kapitāldaļu iegādes programmu, kas pieejama tikai atsevišķām darbinieku grupām, parasti vadībai vai izciliem darbiniekiem. Tāpēc to dažkārt sauc par ierobežoto kapitāldaļu programmu (*restricted stock plan*).

1.5.2.3. Kapitāldaļu pirkšana (*share purchase plan*)

Kapitāldaļu pirkšanas modelis ir DFL modelis, kad zināma uzņēmuma kapitāldaļu daļa, vai nu parastās kapitāldaļas vai speciālas darbiniekiem rezervētas kapitāldaļas, tiek piedāvātas iegādei strādājošiem, parasti ar diskontētām likmēm vai saistībā ar citām kapitāldaļām, tādējādi dodot iespēju strādājošiem netieši piedalīties uzņēmuma darbībā un gūt labumu no uzņēmuma darbības rezultātiem: dividendes vai guvumu/zaudējumu no kapitāldaļu vērtības izmaiņām.

Parasti darbiniekiem ir atļauts iegādāties daļu uzņēmuma kapitāldaļu. Kapitāldaļu pirkšanas programma, kurā darbiniekiem ir dota iespēja īsākā vai ilgākā laikā nopirkt visas uzņēmuma kapitāldaļas, starptautiskajā praksē ir pazīstama ar nosaukumu *Employee Buy-Out*, ko latviešu valodā varētu apzīmēt ar terminu „uzņēmumu pārdošana darbiniekiem”. Līdzīgi, ja visas uzņēmuma kapitāldaļas nopērk uzņēmuma vadība, lieto terminu *Management-Buy-Out*, ko latviešu valodā tulkojam kā „uzņēmuma pārdošana vadībai”.

1.5.2.4. Kapitāldaļu pirkšanas iespēja (*stock option*)

Kapitāldaļu (parasti akciju) pirkšanas iespēja ir DFL modelis, kad darbiniekiem tiek piedāvātas iespējas iegādāties uzņēmuma kapitāldaļas **nākotnē** pēc zināmiem noteikumiem, piemēram,

uzkrājot līdzekļus uzņēmumā. Izmantojot piedāvāto iespēju, darbinieki iegūst kapitāldaļas un tam sekojošos labumus no uzņēmuma darbības rezultātiem: dividendes vai guvumu/zaudējumu no kapitāldaļu vērtības izmaiņām. Papildus kapitāldaļu pirkšanas modelim, kad darbinieki iegādājas kapitāldaļas tagadnes vērtībā, kapitāldaļu pirkšanas iespēju modelī darbinieki iegūst iespēju iegādāties (vai neiegādāties) kapitāldaļas nākotnē par tagadnē norunātu cenu, tā iespējams gūstot papildus guvumu no cenu starpības. Kapitāldaļas var būt parastās vai speciālas darbiniekiem paredzētas kapitāldaļas, to skaitā priekšrocību kapitāldaļas.

Kapitāldaļu pirkšanas iespēju modelim atbilstošajās kapitāldaļu pirkšanas iespēju programmās parasti ietilpst uzkrāšanas programmas.

1.5.2.5. Apvienotās Karalistes akciju iegādes stimulešanas modelis (*share incentive plan*)

Apvienotajā Karalistē starp atzītajiem (atzinis Apvienotās Karalistes ieņēmumu un muitas uzraudzības dienests *HM Revenue & Customs (HMRC)* DFL kapitāldaļu iegādes modeļiem ir akciju iegādes stimulešanas modelis (*share incentive plan, SIP*). Modelī tiek piedāvātas IIN un nacionālo apdrošināšanas maksājumu priekšrocības darbiniekiem, un uzņēmumiem. Tas ir plašpieejas modelis, kura mērķis ir rosināt uzņēmumus piedāvāt uzņēmumu akcijas darbiniekiem un tādā veidā iegūt piedāvātās nodokļu priekšrocības.

Apvienotajā Karalistē ir spēkā četru veidu SIP modeļi:

- brīvas akcijas (*free shares*) – darba devējs var izsniegt katram strādājošam akcijas bez maksas līdz 3,000 £ vērtībā gadā, šie izsniegumi ir atbrīvoti no IIN un nacionālajiem apdrošināšanas maksājumiem;
- sadarbības akcijas (*partnership shares*) – darbinieki var izmantot līdz 1,500 £ gadā no algas pirms IIN un nacionālo sociālās apdrošināšanas maksājumu nomaksas lai iegādātos sava uzņēmuma sadarbības akcijas, ikgadējais limits nozīmē, ka darbinieki var maksāt nevienmērīgi gada laikā (piemēram, iegādāties akcijas no prēmijas);
- pretakcijas (*matching shares*) – darba devējs var izsniegt līdz pat divām pretakcijām par katru sadarbības akciju, ko iegādājies darbinieks.
- dividenžu akcijas (*dividend shares*) – uzņēmums brīvprātīgi vai obligāti sagatavo dividenžu atpakaļieguldīšanas (reinvestīciju) plānu (*Dividend Reinvestment Plan, DRIP*).

Papildus pamatmodeļiem iespējamas dažādas to kombinācijas, piemēram, tikai brīvās akcijas, vai sadarbības akcijas ar vai bez pretakcijām, vai citas kombinācijas. Uzņēmums savās programmās var piedāvāt arī standarta modeļu modifikācijas, konkretizējot programmu nosacījumus, piemēram:

- tiesības piedalīties – darba devējs var pieprasīt, ka darbinieks pirms iestāšanās programmā ir strādājis uzņēmumā līdz 18 mēnešiem;
- ar darba izpildi saistīti piešķirumi - darba devējs var saistīt brīvo akciju piešķiršanu ar darba rezultātu rādītājiem;
- dividenžu atpakaļieguldīšanas (reinvestīciju) plāns (*DRIP*) – darba devējs var atļaut darbiniekiem ieguldīt dividendes (līdz 1500 £ gadā) lai atkal iegādātos akcijas nevis saņemtu skaidru naudu
- konfiskācija (*forfeiture*) – darba devējs var likt darbiniekam atdot visas vai daļu no brīvajām akcijām vai pretakcijām, ja darbinieks atstāj uzņēmumu trīs gadu laikā pēc akciju iegādes piedāvājuma izteikšanas;
- bloķēšanas periods – brīvās akcijas un pretakcijas nav pieejamas izmantošanai trīs gadus, taču uzņēmumi var prasīt, lai darbinieki paldzina bloķēšanas periodu līdz pieciem gadiem, dividenžu akcijas nav pieejamas trīs gadus, bloķēšanas perioda pagarinājums nav paredzēts.

1.5.3. Kapitāldaļu īpašumtiesību īstenošana - darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību modelis (*employee share ownership*)

Darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību modelis ir DFL modelis, kad darbinieki netieši piedalās uzņēmuma finansiālajā darbībā kā kapitāldaļu īpašnieki.

Iepriekš nolemta daļa uzņēmuma akciju kapitāla, kuru parasti samaksā ar aizdevuma palīdzību, tiek turēta darbinieku kapitāldaļu pārvaldīšanas pilnvarojumfondā (*employee share ownership trust*) darbinieku vajadzībām. Šis kapitāldaļu kopums var būt parastās akcijas vai speciālas darbiniekiem rezervētas akcijas. Nošķirto akciju kapitālu darbinieku interesēs apsaimnieko (veic darījumus) darbinieku vēlēti pārstāvji vai arodbiedrības un profesionāls pārvaldītājs, kas darbojas kā darbinieku uzticības personas.

Darbinieku kapitāldaļas nodod fondam un ar tām darbības veic atbilstoši darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmai (*employee share ownership plan (ESOP)*).

Kapitāldaļu īpašumtiesību modelis ir piemērots DFL īstenošanai organizācijās, kurās nav iespējams piešķirt darbiniekiem kapitāldaļas, jo to skaits nav pietiekošs, tās nevar novērtēt, vai to vispār nav (valsts un pašvaldību iestādēs). Šajos gadījumos darbiniekiem piedāvā citu kapitālsabiedrību kapitāldaļas, kas tiek turētas fondos ārpus uzņēmuma.

Austrālijā nodokļu izmaiņu ietekmē pēdējos gados izplatās modificēts darbinieku kapitāldaļu iegādes modelis, kura pamatā ir darba devēja aizdevums (*Loan Funded Share Plan (LFSPs)*).

LFSP struktūra ir salīdzinoši vienkārša. Darba devējs izlaiž ierobežota apmēra aizdevumu ar nulles procentu likmi, ko darbinieki var izmantot uzņēmuma akciju iegādei. Aizdevuma apmēra ierobežojums nodrošina, ka darbinieki ir pasargāti no dramatiskas ienākumu lejupslīdes, ja kapitāldaļu vērtība samazinās zem aizdevuma vērtības.

LFSP iegādātās akcijas tiek turētas trustā, ko pārvalda darba devējs, lai darba devējs varētu kontrolēt akciju stāvokli, pirms notiek parakstīšanās uz akcijām. Dividendes izmanto kredīta atmaksai.

Programmas nosacījumi neatšķiras no citu darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību modeļiem.

Ja programma ir pareizi izveidota, akciju iegādes brīdī, kad darbinieks iestājas programmā, nodokļi nav jāmaksā, kā tas būtu standarta akciju iegādes iespēju gadījumā (jo darbinieka daļību programmā finansē no aizņēmuma, nevis samaksas par darbu).

Akciju pārdošanas brīdī darbiniekam nodoklis ir jāmaksā – šajā gadījumā nodokļu maksāšanas brīdis sakrīt ar ieņēmumu gūšanas brīdi. Turklāt, par ieņēmumiem no kapitāldaļu vērtības pieauguma ir jāmaksā tikai kapitāla augļu nodoklis un, ja akcijas tiek bloķētas vismaz 12 mēnešus, pēc Austrālijas normatīvā regulējums, nodoklis jāmaksā tikai par 50% no kapitāla vērtības.

Kaut gan programmas konstrukcija ir vienkārša, tās praktiska īstenošana var radīt nodokļu risku.

Iespējamie darbinieku nodokļu riski ir:

- lai izvairītos no nodokļu pārmaksas akciju pārdošanas brīdī, vēlams, lai darbinieki vienotos par pareizu akciju iegādes cenu, programmu uzsākot, tāpēc labāk par paraugu izmantot tirgus cenu, nevis īpaši pieaicinātu novērtētāju ieteikumu;
- ja privāts uzņēmums izsniedz aizdevumu ar nekomerciāliem nosacījumiem (bezprocentu aizdevums), ir jāuzmanās, lai valsts ieņēmumu dienests to netraktētu kā dividendi, tāpēc bezprocentu aizdevumu nav ieteicams izsniegt esošiem uzņēmumu akciju turētājiem;

Iespējamie darba devēju nodokļu riski ir:

- kā valsts ieņēmumu dienests traktē bezprocenta aizdevumu (Austrālijā šādu aizdevumu neapliek ar nodokli, ja var pierādīt, ka aizdevums izsniegts ienākumu radīšanai (piemēram, palielināsies dividendes), un ka ieguvējs ir tikai un vienīgi darbinieks;

- ja akciju vērtība programmas laikā samazinās vairāk kā ir izsniegtais kredīts, darbiniekam ir tiesības atdot akcijas, lai segtu aizdevumu – arī šādam gadījumam jāpārdomā nodokļu prasības.

1.6. Darbinieku finansiālās līdzdalības programmu ieviešana un īstenošana

DFL **institucionālo pamatu** veido iesaistītās institūcijas un likumdošana. DFL skar darba likumdošanu, nodokļu likumdošanu, sociālās drošības un kapitāla tirgus regulējumus un par šīm jomām atbildīgās valsts institūcijas.

ES valstīs valsts institūciju uzraudzībai pakļautās DFL programmas vai programmas, kuras regulē ar speciāliem šo programmu darbību regulējošiem likumiem, sauc par atzītām programmām (*approved schemes*). Sprotams, ka tikai atzītas DFL programmas var saņemt valsts atbalstu. Dažās valstīs atzīto programmu darbību regulē speciāla likumdošana, citās uz tām attiecas atsevišķas likuma normas ar programmu darbību saistītajos likumos (piemēram, nodokļu likumdošanā). Lai iegūtu atzītas programmas statusu un valsts atbalstu, DFL programmām jābūt noformētām dokumentāli un apstiprinātām uzraudzības institūcijā. Uzraudzībai pakļauj gan uzkrāšanu, gan akciju iegādi un glabāšanu, ja tāda notiek.

Latvijā nav noteikts atzītas DFL programmas statuss un nav noteikta procedūra, kā šādu statusu iegūt. Taču ir iespējams noteikt DFL atzīšanas procedūru, pamatojoties uz to, ka DFL programmas atbilst atsevišķām Latvijas likumu normām un ir pakļautas valsts kontrolei.

Lai DFL programma būtu juridiski korekti noformēta un droša tās lietotājiem, kas ir nepieciešams, lai tā iegūtu atzītas programmas statusu, rakstiski jānoformē programmas apraksts. Vadoties pēc Paraugprogrammas ieteikumiem¹³, programmas aprakstā jāiekļauj šādas ziņas: programmas būtība un mērķis, terminu definīcijas, iekļāvums (tiesības piedalīties), darba devēja maksājumi, darbinieka maksājumi, investīciju plāns, grāmatvedības principi, labumu sadale, kreditoru aizsardzība, uzticības personu pienākumi, programmas vadība un apsaimniekošana, darba devēja, darbinieka un darbinieku organizāciju (arodbiedrību) tiesības, programmas laika grafiks, darbinieka īpašuma mantošanas tiesības, strīdus atrisināšanas kārtība (izvērstāk skat. LDDK publikācijā)

Pirms DFL programmu ieviešanas praktiskā līmenī jābūt atrisinātiem vairākiem būtiskiem jautājumiem: DFL programmu vadība, iekļāvums (tiesības piedalīties), informācija, sadarbība un izglītošana, dalībnieku aizsardzība, programmas laika grafiks (termiņi), uzņēmumu darbības novērtēšanas kritēriji, darbinieku ieguvumu (prēmiju) aprēķinu formula, kapitāldaļu novērtēšana, nodokļu nosacījumi, programmas darbības kontrole.

DFL programmas vadība ir atkarīga no izvēlētās programmas. Neatkarīgi no programmas veida, vadībai ir jāievēro vairāki pamatprincipi:

- darbiniekiem ir jāpiedalās DFL programmu izveidē vai nu ar korporatīvās vadības palīdzību, kad uzņēmumu padomēs darbojas darbinieku pārstāvji, kas aizstāv darbinieku intereses darba tiesību un īpašumtiesību jautājumos, vai izveidojot darbinieku uzticības personu dienestu, kas ir galvenā vadības institūcija DFL programmās;
- programmas vadībā var iesaistīt neatkarīgu uzraugu – finanšu profesionāli, kas uzrauga darbinieku interešu aizstāvību investīciju darbībā un kapitāldaļu novērtēšanā, sevišķi, ja DFL programmu izveido biržā nekotētā uzņēmumā;
- neatkarīgi no speciāli izveidotu vadības institūciju pastāvēšanas, uzņēmuma padome un vadība ir atbildīga par DFL programmu ieviešanu.

Uzņēmumu vadītāju tieša iesaistīšanās DFL programmu vadībā tiek diskutēta. Sarežģītās DFL programmās programmas vadībai veido trasta (uzticības) mehānisms, ko īsteno uzticības personas.

¹³ Common elements of an adaptable Model Plan for financial participation in the European Union. A European Project undertaken by Association Internationale Pour La participation Financiere (IAFP/AIPF), January 2006. Appendix 3, pp. 37-38

Uzticības personu dienestu veido vēlēti darbinieku pārstāvji vai darbinieku organizācijas. Trasta mehānismam ir jābūt atbilstošam likumam, ja tāds ir spēkā, vai jāsasaka ar uzraudzības institūciju. Trasta mehānisma pamatā ir trasta dokuments (trasta līgums).

Brokeri palīdz strādājošiem pārdot kapitāldaļas.

Veidojot **DFL programmu iekļāvumu**, galvenais ir vienlīdzības princips. Vienlīdzības princips nosaka, ka visiem uzņēmuma darbiniekiem, vai visiem kādas noteiktas kategorijas darbiniekiem ir vienlīdzīgas tiesības piedalīties darba rezultātā iegūtā guvuma sadalē. Piemēram, Īrijā atzītajām shēmām jābūt pieejamām visiem darbiniekiem, to skaitā pilnas slodzes direktoriem un nepilnu laiku strādājošiem. DFL prakse liecina, ka šī principa īstenošana mazos uzņēmumos var nebūt iespējama.

Guvuma sadale notiek pēc vienādiem principiem. Vienādi principi nozīmē, ka aprēķinu formula ir pilnīgi vienāda visiem, taču guvums var nebūt vienāds.

Darbinieku finansiālās līdzdalības shēmas izvēlas un sagatavo darba devējs, sadarbojoties ar darbiniekiem ar darbinieku pārstāvju (arodbiedrību vai darba padomju) starpniecību. Tādejādi arodbiedrībām un darba padomēm ir liela loma darbinieku interešu aizsardzībā. Augstākā līmenī (kolektīvās programmas, nozares programmas, jautājumos, kas skar valsts nodokļu, sociālo vai darba politiku, pārnacionālos projektos) DFL jautājumu risināšanā vēlams izmantot sociālā dialoga iespējas.

Darbiniekiem jāsaņem **patiesu un visaptverošu informāciju**, sākot DFL programmas un vismaz reizi gadā to īstenošanas laikā. Ārkārtas gadījumos (apvienojot, pārņemot vai pārveidojot uzņēmumu) darbiniekiem ir jāsaņem izsmeļoša informācija par to, kā šīs izmaiņas ietekmēs viņu stāvokli DFL programmās. Darbiniekus regulāri jāinformē par uzkrājuma lielumu, kapitāldaļu cenas izmaiņām, svarīgākiem datumiem, dividenžu izmaksas termiņiem un citām ar DFL programmām saistītiem jautājumiem (vismaz reizi gadā, vēlams tiešpieejas informācijas līdzekļos).

Lai veicinātu darbinieku uzticību un iesaistīšanos līdzdalības shēmās, darba devējs organizē izglītojošus kursus, izdod bukletus un citu informējošus materiālus. Šajos materiālos darba devējam jānodrošina patiesa un pilnīga informācija par DFL programmām un konkrētiem piedāvājumiem - jāstāsta ne tikai par programmu un piedāvājumu priekšrocībām, bet arī par riskiem. Darbiniekam ir jāsaņem pilna informācija par DFL programmas būtību, mērķiem, darbību un rezultātiem.

Darba devēju aizsardzību sekmē vairāki praksē iesakņojušies DFL principi un pieejas. Tiek stingri ievērots princips, ka DFL shēmu ieviešana nevar radīt darba devējam ar ieguvumu nesamērojamas izmaksas.

Atzītajās shēmās DFL pakāpe ir ierobežota – dažās valstīs darbinieku investīcijas pamatkapitālā nevar pārsniegt 3-5%, citās vairāk, bet tikai retā valstī ir atļauts nodot darbiniekiem vairāk kā 10% no uzņēmuma kapitāla. Šis nosacījums ir saistīts ar valsts iespējām sniegt nodokļu atvieglojumus, bet arī aizsargā darba devējus.

Fakti pierāda, ka DFL pakāpe neiespaido programmu efektivitāti. DFL pakāpe sekmīgajos DFL īstenošanas gadījumos nav liela. Piemēram, *Schneider Electric* DFL programmās iesaistīti 3,5% no uzņēmuma globālā pamatkapitāla.

DFL var īstenot arī kooperatīvos – tad DFL pakāpe ir augstāka. Piemēram, *Alfa Gavert Eur* darbiniekiem pieder 50% no pamatkapitāla.

Darba devēju aizsardzību sekmē arī precīzs regulējums, ko darīt ar akcijām, kas atbrīvojas, ja darbinieks izstājas no programmas vai atstāj uzņēmumu.

Eiropas Savienības dokumentos **darbinieku aizsardzībai** pievērsta liela uzmanība un norādīti vairāki noteikumi, lai paaugstinātu darbinieku aizsardzību:

- darbiniekiem izsniegtajām kapitāldaļām jābūt ar vienādām tiesībām, kā citām kapitāldaļām;
- efektīva darbinieku pārstāvība DFL programmās;
- finanšu līdzdalības programmu stingra kontrole;

- darbinieku informēšana un izglītošana par finanšu līdzdalību;
- darbinieku informēšana par uzņēmuma darbību, tai skaitā par ekonomiskās darbības rezultātiem;
- jānovērš dubultrisks, kad darbinieks var zaudēt gan darbu, gan uzkrājumu;
- DFL rezultātā nevar palielināt ienākumu nevienlīdzību.

Veidojot un darbinot DFL programmas, ir jāievēro vairākus **abas puses skarošus drošības noteikumus**:

- visas attiecības DFL programmu ietvaros jānoformē ar rakstiskiem līgumiem;
- vienlaicīgi ar atklātības principu jānodrošina juridiskās personas un privātpersonas datu aizsardzība, atbilstoši nacionālajai un ES līmeņa likumdošanai.

Gan uzkrāšana, gan akciju iegāde tiek nodota speciālai uzkrāšanas institūcijai. Šīs institūcijas var būt izveidotas organizācijā, taču labāk uzkrāšanai un kapitāldaļu pārvaldīšanai izvēlēties ārpus organizācijas esošu institūciju (banka, vērtspapīru brokeri).

Programma ietver vairākus raksturīgus **laika periodus**, par kuriem jāvienojas un kuri rakstiski jānosaka programmas dokumentācijā un jāpaziņo visiem, kam ir tiesības piedalīties programmā (vēlams visiem strādājošiem), uzsākot programmu:

- programmas sākums,
- laiks, kurā darbinieki var lemt par piedalīšanos programmā,
- uzņēmuma darbības novērtēšanas periods lēmumam par peļņdalību (gads, vairāki gadi),
- uzņēmumu darbības rādītāju pārskatīšanas datums un biežums,
- prēmiju izmaksāšanas biežums un datums,
- uzkrāšanas periods uzkrāšanas programmās un kapitāldaļu iegādes programmās,
- kapitāldaļu turēšanas (bloķēšanas) periods (laiks, kurā darbiniekiem nav atļauts pārdot DFL rezultātā iegūtās kapitāldaļas),
- laiks, kurā var pieņemt lēmumu par DFL rezultātā iegūtā ieguvuma saņemšanas kārtību un kapitāldaļu iegādi,
- programmas beigas.

Uzlabojumu novērtēšana nepieciešama, lai konstatētu izmaiņas uzņēmuma, darba kolektīva vai darbinieka darba rezultātos DFL programmas darbības laikā un lemtu par labumu piešķiršanu programmas dalībniekiem. Uzlabojumu novērtēšanas kritēriju noteikšana ir sevišķi svarīga guvumdalības programmās. Uzlabojumu novērtēšanai jābūt zināmai un saprotamai visiem programmas dalībniekiem, tāpēc vēlams sagatavot uzlabojumu novērtēšanas metodiku.

Uzlabojumu novērtēšanas metodikai jānosaka, pēc kādiem kritērijiem un no kāda sākumpunkta programmas ietvaros novērtēs uzņēmuma, darba kolektīva vai darbinieka darba rezultātu un kāds guvums pienākas par uzlabojumu. Gan kritērijiem, gan sākumpunktam īstermiņā (gada vai viena iepriekš norunāta programmas cikla laikā) jābūt nemainīgiem, bet ilgtermiņā tie mainās.

Kā liecina DFL prakse, DFL programmas ir efektīvākas, ja uzlabojums ir iespējams, bet ne viegli sasniedzams. Tāpēc uzlabojumu novērtēšanas metodiku darba devējam ir jāgatavo sadarbībā ar darba darītāju. Parasti uzņēmumu darbību novērtē pēc peļņas rādītāja uzlabojuma, bet var būt izvēlēti arī citi kritēriji (vides piesārņojuma samazinājums, produkcijas kvalitātes uzlabojums u.c.).

Darbinieku ieguvumu no DFL programmām aprēķina un sadala darbiniekiem pēc formulas vai precīzi noteiktiem principiem.

Darbinieku ieguvumu aprēķinu formulai ir jābūt zināmai pirms DFL programmas uzsākšanas, un tai jāpaliek nemainīgai visā programmas darbības laikā. Darbiniekam ir rakstiski jāapstiprina piekrišana piedāvātajai aprēķina formulai, labumu saņemšanas veidam un kārtībai.

Kapitāldaļu cenu nosaka pēc tirgus vērtības brīdī, kad darbinieks iesaistās shēmā.

Kapitāldaļu cenu ir grūti noteikt tām privātajām organizācijām, kuras nav kotētas vērtspapīru tirgū. Atzītajās shēmās uzņēmumiem, kuru kapitāldaļas nav kotētas biržā, iedomāto kapitāldaļu cenu saskaņo ar vērtspapīru tirgus uzraugu.

Pilnvērtīgu un patiesu informāciju par DFL programmu īstenošanas gaitu nodrošina **kontrolē.** Programmas noteikumos jābūt noteiktam, ka uzņēmumā ir jāorganizē un darbiniekiem ir jāsaņem informāciju par:

- darbības pārskatu (analizē formulas atbilstību, sekmes utt),
- stratēģisko pārskatu,
- informāciju par uzņēmuma akciju cenu dinamiku.

2. Darbinieku finansiālās līdzdalības izplatība ES valstīs

2.1. Datu avoti par darbinieku finansiālo līdzdalību ES valstīs

CRANET aptauja

*CRANET*¹⁴ ir Eiropas Savienības dalībvalstīs aptveroša aptauja, ko Apvienotajā Karalistē kopš 1992. gada veic katru ceturto vai piekto gadu. *CRANET* aptauja iekļauj uzņēmumus ar vairāk kā 200 strādājošiem vairākās ES valstīs, to skaitā Apvienotajā Karalistē. Pētījumu veic Kranfildas Universitātes Vadības skola (*Cranfield School of Management, Cranfield University*). Aptaujas mērķis ir izziņāt darba resursu attīstību uzņēmumos, bet tas iekļauj arī jautājumu par DFL pieejamību (bez plašāka raksturojuma) uzņēmumā, tā formu (kapitāldaļu īpašumtiesības, peļņdalība vai akciju iegādes iespējas) un mērķgrupu. *CRANET* ir datu avots DFL salīdzinošajiem pētījumiem, piemēram, *PEPPER* pētījumu kopai.

2005. gada aptaujā iekļauti 7914 uzņēmumi 32 valstīs (vidēji apmēram 250 uzņēmumi katrā valstī). Latvijā šo valstu skaitā nebija iekļauta.

CRANET (*Cranfield Network on Comparative Human Resource Management*) ir vienlaicīgi projekts un pētniecības institūtu tīkls, kuru piecas Eiropas Savienības valstīs izveidoja 1989. gadā. *CRANET* koordinē Kranfildas Vadības skolas Eiropas Cilvēkresursu vadības centrs. Pašlaik *CRANET* ir lielākais neatkarīgais pētījums cilvēkresursu vadības politikas un prakses izpētes jomā.

CRANET ietilpst 39 universitātes un biznesa skolas. Organizācija sadarbojas ar Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fondu.

Eiropas Darba apstākļu pētījums (*European Working Conditions Survey*)

Pētījumu veic Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (Eirofonds, Dublinas fonds) katru ceturto vai piekto gadu. Sadaļā par darba samaksu ir iekļauts jautājums par ienākumiem no DFL programmām (atbildētāji ir tikai strādājošie), taču tas ir tikai aptuvenš novērtējums.

2005. gada pētījums aptvēra 30 tūkst. personas 31 valstī, ieskaitot visas ES dalībvalstis un kandidātvalstis. Eiropas Darba apstākļu pētījums ļauj novērtēt DFL ietekmi – daļu darba samaksā. Dati nav diferencēti pēc uzņēmumu lieluma un citiem raksturotājiem (visaptveroša vai konkrētai darbinieku grupai, sabiedriskā vai privātā sektorā).

Citi Eirofonda pētījumi par DFL

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fondā ir veikti vairāki pētījumi par DFL izplatību ES valstīs, tostarp par DFL izplatību jaunajās ES dalībvalstīs.

¹⁴ <http://www.cranet.org/>

1999. gadā sākts pirmais pētījums¹⁵, lai noskaidrotu DFL izplatību un dabu ES valstīs (ziņojuma autors – viens no pazīstamākajiem teorētiķiem DFL jomā Eriks Poutsma). Pētījumā atjaunotas zināšanas par DFL normatīvā regulējuma un finanšu nosacījumiem ES valstīs un apkopoti *PEPPER* I un *PEPPER* II secinājumi. Pētījumā apskatīti četri DFL modeļi: peļņdalība skaidrā naudā (*cash-based profit-sharing*); atliktā peļņdalība (*deferred profit-sharing*); uzkrāšanas modelis (*employee savings plans*); un darbinieku akciju īpašumtiesību modelis (*employee share ownership*).

Pētījuma otrajā solī 2001. gadā darbinieku akciju īpašumtiesību un peļņdalības shēmu izplatība un raksturojumi ES valstīs (izņemot Luksemburgu) analizēti, izmantojot *CRANET* aptaujas datus¹⁶ (pētījumu veica Kranfildas Universitāte). Pētījumā iekļauti 2500 uzņēmumi.

2004. gada Eirofonda pētījumā¹⁷ analizēts, kā DFL veidu ietekmē nacionālo valdību un nevalstisko organizāciju (tostarp arodbiedrību un darba devēju organizāciju) darbība, un kā DFL ietekmē darba attiecības un darba resursu vadību. Pētījums veikts astoņās ES dalībvalstīs: Beļģijā, Francijā, Vācijā, Itālijā, Nīderlandē, Portugālē, Zviedrijā un Apvienotajā Karalistē.

Nākošais pētījums (publicēts 2004. gada septembrī)¹⁸ vērtē DFL kvalitātes aspektiem. Meklēti kritēriji DFL attīstības (arī jaunu programmu) novērošanai un vērtēšanai, sevišķa uzmanību pievērsta DFL attīstībai mazos un vidējos uzņēmumos. Ziņojumā skaidrota DFL koncepcija un nozīme MVU un sniegti argumenti, kāpēc MVU ir izdevīgi ieviest DFL programmas.

Sekojošā šī ziņojuma ieteikumiem 2004. gadā un 2005. gadā veikti divi DFL kvalitātes novērtēšanai vērtēti pētījumi. Pirmajā pētījumā¹⁹ 2004. gadā vēlreiz novērtēta DFL izplatība ES valstīs, parādītas normatīvā regulējuma atšķirības dalībvalstīs un uzrādīti iemesli, kas varētu kavēt DFL izplatību ES valstīs (galvenokārt, pārrobežu aspektā). Otra, 2005. gadā veikta pētījuma²⁰ mērķis ir pārbaudīt iepriekšējā ziņojumā ieteikto DFL novērošanas rādītājus, pielietojot tos konkrētā valstī, un noskaidrot, kā pārvarēt statistisko datu trūkuma radītās grūtības.

2007. gada augustā publicēts Eirofonda pētījums²¹, kurā atklāts, ka DFL var dot patiesu labumu gan darbiniekiem, gan uzņēmumiem un valstij kopumā, taču jāņem vērā, ka pētījums veikts pirms pasaules finanšu krīzes. Pētījumā atzīts, ka, kaut gan DFL ir liels pozitīvas ietekmes potenciāls, ES dalībvalstīs to izmanto nepietiekoši, un DFL programmu izplatība ES dalībvalstīs stipri atšķiras. Pētījumā izmantoti dati no Eiropas Darba apstākļu aptaujas.

2007. gadā jūlijā veikts Eirofonda pētījums par DFL izplatību ES jaunajās dalībvalstīs²². Ziņojumā sniegta informācija par kolektīvās līgumu slēgšanas nozīmi DFL ieviešanai ES jaunajās dalībvalstīs.

Eiropas Darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību federācijas (EFES) ziņojumi

Eiropas Darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību federācija (*European Federation of Employee Share Ownership, EFES*) uzkrāj datus par DFL darbinieku akciju īpašumtiesību formā lielos uzņēmumos 29 Eiropas valstīs, tostarp 27 dalībvalstīs. *EFES* novēro un ziņo par DFL attīstības tendencēm pasaules valstīs un par DFL biržā kotētajos uzņēmumos ar turgus kapitalizāciju ne mazāk kā 200 miljoni EUR (2270 uzņēmumi) un lielajos biržā nekotētajos uzņēmumos, kas pieder darbiniekiem (nodarbina vairāk kā 100 darbiniekus, darbiniekiem pieder ne mazāk kā 50% akciju, kopā 207 uzņēmumi).

EFES publicē ziņu lapu – *EFES Newsletter*²³, kurā apkopo ziņas par jaunākajām norisēm DFL jomā savā sektorā. *EFES* ziņu lapa izmantota kā informācijas avots šajā ekspertīzē.

¹⁵ [Recent Trends in Employee Financial Participation in the EU](#). Eurofound, 2001.

¹⁶ [Employee share ownership and profit-sharing in the European Union](#). Eurofound, 2001.

¹⁷ [Financial participation: the role of governments and social partners](#), Eurofound, 2004.

¹⁸ [Financial participation for small and medium-sized enterprises: Barriers and potential solutions](#), Eurofound, 2004.

¹⁹ [Financial participation in the EU: Indicators for benchmarking](#). Eurofound, 2004.

²⁰ [Financial participation in the EU: a benchmarking study of Slovenia](#), Eurofound, 2005.

²¹ Financial participation of employees in the European Union: Much ado about nothing? Eurofound, 2007.

²² Employee financial participation in the New Member States. Eurofound, 2007.

Salīdzinošie (*Benchmarking*) pētījumi

Salīdzinošo pētījumu mērķis bija izveidot mērījumu sistēmu DFL novērošanai un novērtēšanai un noskaidrot, kādā mērā dalībvalstīs ir ieviesta DFL un kādi DFL modeļi dalībvalstīs ir ieviesti. Salīdzinošos pētījumus Eiropas Komisijas uzdevumā veica Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds sadarbībā ar *IDEAS* institūtu (*the Institute for the Development of Employees Advancement Services, IDEAS*, Dublinā), kas izveidots pie Dublinas Universitātes koledžas.

Pirmais un otrais salīdzinošais pētījums (*PEPPER I* un *PEPPER II*) veikts 1990-o gadu vidū. Pētījumi aptvēra visas tā laika ES dalībvalstis (kandidātvalstis nav ietvertas).

DFL mērīšanai izmantoti 2004. gadā noteiktie 16 rādītāji, kas grupēti vairākās grupās un atklāj trīs DFL aspektus: DFL pielietojumu, DFL raksturojumu, nacionālo politiku (normatīvo regulējumu) un tās raksturojumu. Tie ir:

- DFL esamība – uzņēmumu daļa (% no kopējā uzņēmumu skaita), kuros ieviesta DFL;
- segums – DFL iesaistīto darbinieku daļa, % no kopējā strādājošo skaita;
- DFL veids, dalījumā pa darbinieku grupām;
- vai visiem darbiniekiem ir vienādi DFL nosacījumi;
- uzņēmumu daļa, kuros darbinieki un arodbiedrības ir iesaistītas DFL veidošanā un uzturēšanā;
- darbinieku izglītošana DFL jautājumos;
- darbinieku daļa (%), kuri regulāri saņem informāciju par DFL;
- darbinieku daļa (%), kuriem ieguvums no DFL noteikts pēc iepriekš zināmas formulas;
- darbinieku daļa (%), kuri piedalās regulārās (nevis vienreizējās) DFL programmās;
- darbinieku daļa (%), kuri var izvēlēties ieguvuma saņemšanas veidu (kapitāldaļās vai skaidrā naudā);
- uzņēmumu daļa (%), kurās darba samaksa un DFL ir nošķirtas;
- DFL likumdošanas (juridiskie) un finansiālie stimuli;
- strādājošo daļa (%), kas iesaistīta tiešos līdzdalības līgumos;
- pieaugušo daļa (%), kuriem pieder kapitāldaļas ES dalībvalstu uzņēmumos;
- uzņēmumu daļa (%), kuru akcijas ir kotētas fondu biržā kādā no ES dalībvalstīm;
- gada vidējais strādājošo skaits dalībvalstī.

Kā minēts iepriekš, salīdzinošās rādītāju sistēmas piemērotību pārbaudīja 2005. gada pētījumā Slovēnijā.

Trešais salīdzinošais pētījums (*PEPPER III*) sākts 2006. gadā, pabeigts 2007. gada oktobrī. Pētījuma ziņojums iekļauj DFL salīdzinošo novērtējumu 27 ES dalībvalstīs, rezultātu analīzi un valstu ziņojumus.

Pēdējais salīdzinošais pētījums - *PEPPER IV* ziņojums ir EK finansēta projekta *Novērtējot un salīdzinot finanšu līdzdalību ES-27 valstīs* gala ziņojums²⁴. Ziņojumā apkopoti trīs iepriekšējo posmu rezultāti, kas atspoguļoti attiecīgi *PEPPER I*, *PEPPER II* un *PEPPER III* ziņojumos. Ziņojumā salīdzināts stāvoklis ES dalībvalstīs, izmantojot Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda (Dublinas fonda) 2004. gadā publicētos 16 salīdzināšanas rādītājus (9 no tiem ir aprēķināmi pēc pieejamiem statistikas datiem).

²³ Pieejams <http://www.efesonline.org>

²⁴ *The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*. Edited by Jens Lowitzsch, Iraj Hashi and Richard Woodward with contributions by the editors and Milica Uvalić, Daniel Vaughan-Whitehead, Natalia Spitsa, Stefan Hanisch. Berlin October 2009

Apvienotās Karalistes Darbinieku īpašumtiesību indekss²⁵

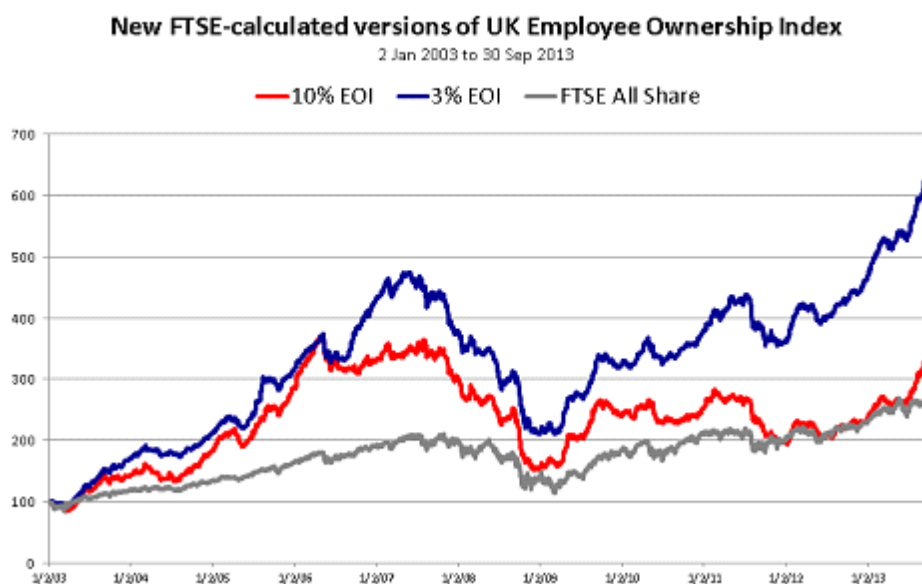
Apvienotās Karalistes Darbinieku īpašumtiesību indeksu aprēķina Apvienotās Karalistes uzņēmumiem, kas kotēti Londonas biržā un AIM, kuros 10% vai vairāk akciju pieder vai tiek turētas kā strādājošo īpašums. Uzņēmumiem, kuros darbinieku daļa kapitāldaļās ir 3% vai vairāk, nosaka atsevišķu indeksu. Indeksa publicētais variants uzrādīts 1. attēlā.

Indeksu kopš 1992. gada reizi ceturksnī aprēķina korporatīvo finanšu komersants *Capital Strategies*. Kopš 2002. gada indeksu publicē juridisko pakalpojumu komersants *Field Fisher Waterhouse LLP*.

Indeksu izveidoja, lai pārbaudītu, vai uzņēmumiem, kuros ir nozīmīga DFL pārstāvniecība, ir labāki darba rezultāti ilgtermiņā, tāpēc, ka šādu uzņēmumu darbinieki ir iesaistīti uzņēmumu darbībā, šādos uzņēmumos ir kvalitatīva vadība un ilgtermiņa darbības perspektīvu.

Kopš 2013. gada jūnija indeksu rēķina *FTSE International*, izmantojot FTSE metodoloģiju. *Capital Strategies* atlasa uzņēmumus, kurus iekļaut indeksa aprēķinā. *FTSE* ir atpakaļejoši aprēķinājis indeksu pēc savas metodoloģijas kopš 2003. gada janvāra.

Lai indeksu regulāri izmantotu (atsauktos uz indeksu), nepieciešama *FTSE International* licence.



1. attēls. Apvienotās Karalistes Darbinieku īpašumtiesību indekss.

Attēla oriģināla paskaidrojumu tulkojums: Jaunais FTSE – AK Darbinieku īpašumtiesību indeksa aprēķinātās versijas. No 2003. gada 3. janvāra līdz 2013. gada 30 septembrim. Sarkanā līnija – indekss uzņēmumiem ar darbinieku īpašumtiesībām 10% apmērā, zilā līnija – indekss uzņēmumiem ar darbinieku īpašumtiesībām 3% apmērā, pelēkā līnija – FTSE visiem uzņēmumiem.

Avots: http://www.employeeownershipindex.co.uk/wiki/index.php5?title=The_Employee_Ownership_Index

FONDACT un Starptautiskā Finansiālās līdzdalības asociācija²⁶

Lai veicinātu DFL pilnveidošanu un internacionalizāciju, franču baņķieris Remijs Šlumbergers (*Remy Schlumberger*) 1980. gadā nodibināja organizāciju FONDACT un 1987. gadā - starptautisku organizāciju – Starptautisko finansiālās līdzdalības asociāciju (*International Association of Financial Participation*), kurā Franciju pārstāvēja iepriekš nodibinātā FONDACT. Abu organizāciju uzdevums ir attīstīt un popularizēt DFL ideju pasaulē.

²⁵ http://www.employeeownershipindex.co.uk/wiki/index.php5?title=The_Employee_Ownership_Index

²⁶ <http://aipf-association.fr/en/taxonomy/term/16>

Starptautiskā Finansiālās līdzdalības asociācija (*International Association for financial participation, IAFP/AIPF*) ir Parīzē bāzēta starptautiska organizācija, kas apvieno vienotā tīklā vairāk kā 90 asociācijas un individuālos biedrus no 24 valstīm. Organizācijas biedru vidū ir Maltas Universitāte, *AGP* (Vācija) *DIRCREDITO*, *FONDACT* (Francija), *SindNova* (Itālija), *Irish ProShare Association* (Īrija), *Ifs School of Finance* (Apvienotā Karaliste), *VKVV*, *ICN Business School*, *EPC* (Latvija), *Nederlands Participatie Instituut*.

Asociācija, izmantojot starptautiskās juridiskās firmas *WHITE & CASE* pakalpojumu, ir sagatavojusi apskatu par DFL juridisko bāzi 23 valstīs. Asociācija gatavo Eiropas Finanšu līdzdalības indeksu. Asociācija ir iesaistīta divos ES projektos – *S-DEED* (vaga *CONFESAL*) un *SCE's* (vaga *DIESIS*).

2.2. Pētījumi par DFL Latvijā

Pirmie pētījumi par DFL Latvijā notika *PEPPER* projekta ietvaros, kurā ziņas par Latviju sniedza LU profesore Tatjana Muravska.

2006. – 2010. gadā LDDK iesaistījās Eiropas Komisijas atbalstītā starptautiskā projektā *Virzoties uz labāku darbinieku finansiālās līdzdalības kvalitāti CEAV (TOBEQU 2, TOBEQU 3)*, kura rezultātā 2008. gadā tapa šīs ekspertīzes autores sagatavota brošūra *Darbinieku finansiālās līdzdalības teorētiskie aspekti*.²⁷ Vienlaikus ar publikāciju tika gatavota vienota un apstiprināta DFL terminoloģija. Terminu kopumu apstiprināja LZA Terminoloģijas komisija un tiem ir likumīgs statuss.

2008. gadā Baltijas Latvijas dzelzceļa un transporta darbinieku arodbiedrība kopā ar kolēģiem no Lietuvas un Igaunijas dzelzceļnieku arodbiedrībām īstenoja Eiropas Komisijas Sociālo attiecību un nodarbinātības komitejas finansētu projektu *Sociālā dialoga stiprināšana Baltijas dzelzceļa uzņēmumos, izplatot Eiropas pieredzi darba ņēmēju iesaistīšanā uzņēmumu finansiālā līdzdalībā* (VS/2007/0545).

Projekta mērķis bija, apgūstot un izplatot ārzemju pieredzi DFL jomā, stiprināt sociālo dialogu Baltijas valstīs. Darba rezultātā sagatavota publikācija *Eiropas pieredze darbinieku finansiālai līdzdalībai un tās izmantošana Baltijas valstīs*.²⁸ Darbu vadīja Eiropas pētījumu institūta direktors Aleksandrs Gaponenko. Darbs veikts, sadarbojoties ar Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrību, Lietuvas Dzelzceļnieku arodbiedrību un Igaunijas Dzelzceļnieku arodbiedrību. Darbā izmantoti Nīderlandes pētnieka Poutsma 2001. gadā publicētie dati.²⁹

2013. gadā sagatavots un publiskots Anželikas Berķes-Bergas doktora studiju programmas *Vadībzinātne un ekonomika* promocijas darbs *Darbinieku līdzdalības attīstība uzņēmumu kapitālā Latvijā*.³⁰ Darbā izmatoti PEPPER IV publicētie 2005. gada dati, taču pētniece ir veikusi Latvijas aptauju, lai noskaidrotu DFL izplatību un īpatnības Latvijā.

2010. gadā šīs ekspertīzes autore kā SIA EPC pārstāve piedalījās Eiropas Komisijas finansētā projektā *Finansiālā līdzdalība: līdzeklis labākam sociālam dialogam un labākai korporatīvai pārvaldībai*³¹ (iepriekš aprakstīts kā IAFP 2010. gada projekts). Projekta ietvaros tika rīkoti 4 tematiski semināri (viens no tiem Rīgā) un viens apkopojošais seminārs. Tematiskajos semināros apspriestie jautājumi bija: saziņa un atklātība (Rīgā), finanšu līdzdalības loma pensiju

²⁷ Darbinieku finansiālās līdzdalības finansiālie aspekti. Rīga, LDDK.

²⁸ Eiropas pieredze darbinieku finansiālai līdzdalībai un tās izmantošana Baltijas valstīs. Viļņa – Rīga - Tallina: 2008,

²⁹ Poutsma, Eric (2001) Recent Trends in Financial Participation in the European Union (Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).

³⁰ Berķe-Berga Anželika. Promocijas darbs *Darbinieku līdzdalības attīstība uzņēmumu kapitālā Latvijā*. Rīga: Rīgas Tehniskā Universitāte, Inženierekonomikas un vadības fakultāte, Tautsaimniecības un reģionālās ekonomikas institūts, 2013. Pieejams

<https://ortus.rtu.lv/science/lv/publications/16877.jsessionid=602496D50AC47783CCDF5FB3D7ED145/fulltext.pdf>

³¹ Financial participation: a tool for better social dialogue and better corporate governance. Final report. Paris, April 2011.

nodrošinājumā (Dublina), finansiālā līdzdalība mazos un vidējos uzņēmumos (Leidene), finansiālās līdzdalības loma korporatīvajā pārveidē (Roma).

2.3. Darbinieku finansiālās līdzdalības izplatība ES valstīs

PEPPER IV, apkopojot iepriekš minētajos avotos iegūtos datus ir izveidojis salīdzinošus DFL izplatības raksturojumus ES valstīs dalījumā pa DFL modeļiem. *PEPPER IV* pēdējie dati raksturo 2005. gadu, tas ir, pirmskrīzes periodu. Ir zināms, ka krīzes gados DFL loma samazinājās, taču statistikas dati, kas parādītu samazināšanās faktu un pakāpi nav pieejami. Novērtējums attiecas tikai uz pētījuma izlasi, tas nav vispārināts uz visu valsti.

Ziņojumā secināts, ka neskatoties uz Eiropas Savienības interesi par DFL, tā joprojām ir nepietiekami ieviesta, turklāt DFL izplatība ES dalībvalstīs stipri atšķiras. Tomēr, uzņēmumu DFL apmērs un izplatība kopš 1999. gada ir pieaugusi. No 1999. gada līdz 2005. gadam ES valstīs uzņēmumu daļa, kas piedāvā visaptverošas kapitāldaļu īpašumtiesību programmas, ir pieaugusi no 13% līdz 18% no kopējā uzņēmumu skaita; peļņdalības programmas - no 29% līdz 35% (aprēķini veikti pēc katras valsts svērtā vidējā). Arī programmās iekļauto strādājošo skaits ir pieaudzis.

Mazos uzņēmumos DFL sastopama vienkāršās formās, sarežģītākas un ilgtermiņa programmas netiek ieviestas. DFL darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību formās biežāk sastopama biržā kotētos uzņēmumos.

Ziņojumā uzsvērts, ka situācija ES jaunās dalībvalstīs un kandidātvalstīs (apkopotas ziņas par 16 valstīm) atšķiras. Šajās valstīs tikai nedaudz normatīvo aktu attiecas uz DFL, galvenokārt uz darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesībām. Peļņdalības normatīvais regulējums, ir reti sastopams. Dažās valstīs komerclikums pieļauj iespēju, ka uzņēmumu darbiniekiem var būt darbinieku akcijas.

Šajās valstīs, gadījumos, kad darbiniekiem tiek piedāvātas priekšrocības sava uzņēmumu akciju iegādei, tas nav saistīts ar vēlmi uzlabot viņu motivāciju, lojalitāti pret savu uzņēmumu vai produktivitāti, ne arī sekojot sociālā taisnīguma mērķim. Visbiežāk, piedāvājums ir saistīts ar tādu valsts uzņēmumu privatizāciju, kuriem nav atradies cits pircējs, dažkārt pat pastāvot uzņēmumu defolta draudam. Tā kā DFL kā tāda netika apzināta un atbalstīta, šāda DFL izpildījuma efektivitāte ir novērtēta tikai dažās valstīs – Baltijas valstīs, Ungārijā, Polijā un Slovēnijā. Lielākā daļa šo gadījumu ir notikuši 1990-o gadu sākumā, kad darbinieku īpašumtiesībām bija citāda nozīme, kā tagad. Analīze liecina, ka darbinieku īpašumā esošo uzņēmumu darbība nav bijusi labāka, kā citās īpašumtiesību formās esošo uzņēmumu. Turklāt, šādu uzņēmumu darbība nav bijusi ne valdības, ne arodbiedrību uzmanības lokā – pretēji attīstīto valstu praksei, šādi uzņēmumi bieži vien tiek uztverti ar aizdomām³².

Pēc apsekoto uzņēmumu daļas, kuros ieviestas un darbojas visaptverošas darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas (ESO), kopējā uzņēmumu skaitā visaugstākais rādītājs konstatēts Polijā, seko Bulgārijā, Dānijā, Horvātijā, Francijā³³. Šīs ekspertīzes autore uzskata, ka post-sociālisma valstu un Rietumeiropas valstu (šīs valstis turpmāk apzīmētas ar ES15) rādītāji nav tieši salīdzināmi, jo ESO sistēmu izveidošanās motivācija un principi būtiski atšķiras. Post-sociālisma valstīs ESO izveidojās īpašuma konversijas (privatizācijas) rezultātā, un šim procesam nepiemita DFL raksturīgie mērķi un motivācija.

Vērtējot atsevišķi, postsociālisma valstu grupā augstākie rādītāji ir Polijā, Bulgārijā, Horvātijā, gandrīz uz pusi zemāks rādītājs ir nākošajā valstu grupā - Ungārijā, Čehijā, Slovēnijā, Slovākijā, taču tas ir salīdzināms ar vairumu ES15 – Zviedrija, Somija, Itālija, Austrija, Vācija, turpat arī Igaunija. Latvija novērojumā nav iekļauta, Lietuvā ir uzrādīts 2005. gada rādītājs un tas ir viens no zemākajiem. Gandrīz visās jaunajās ES dalībvalstīs un Dānijā, Francijā un Itālijā ir redzams straujš ESO izplatības kāpums, salīdzinot ar 1999. gadu. Turpretī Apvienotajā Karalistē ESO izplatība bija samazinājusies. Kopumā, salīdzinot ar 1999. gadu, 2005. gadā šādu uzņēmumu daļa bija pieaugusi,

³² PEPPER ziņojums, 6. lpp.

³³ PEPPER IV, 32. lpp., atsaucoties uz Eiropas Darba apstākļu pārskatu.

tomēr taču nevienā valstī šādu uzņēmumu skaits nepārsniedz 40% un tikai 4 Rietumeiropas valstīs pārsniedz 20% no aptaujā iekļauto uzņēmumu skaita.

Peļņadalības izplatība ir ievērojami augstāka nekā ESO. Pēc peļņadalības izplatības, visaugstākais rādītājs ir Francijā (90% uzņēmumu), augsti rādītāji ir arī Somijā (vairāk kā 60% uzņēmumu), Vācijā un Nīderlandē (vairāk kā 40% uzņēmumu), Austrijā (vairāk kā 35% uzņēmumu). 13 valstis peļņadalības izplatība pārsniedz 20%, no tām 7 ir Rietumeiropas valstis. *PEPPER* IV autori konstatē, ka ir jūtama izvēle starp ESO un peļņadalību (valstīs, kur ir augsta ESO izplatība ir zemāka peļņadalības izplatība, piemēram, Dānijā, Beļģijā), taču, piemēram Francijā un Bulgārijā abos novērojumos konstatēts augsts iesaistīto uzņēmumu īpatsvars.

Ziņojumā publicēti dati par abu iepriekš minēto DFL izplatību dalījumā pēc uzņēmumu lieluma, kas parāda, ka tā ir vairāk izplatīta lielos uzņēmumos (novēroti uzņēmumi ar 100 - 500, 501 – 1000 un vairāk kā 1000 darbiniekiem). Ekonomikas sektoru griezumā visvairāk uzņēmumu, kuros ir ieviestas DFL programmas, ir sekundārajā un terciārajā sektorā. Tomēr dati dalījumā pēc uzņēmumu lieluma un ekonomiskās darbības sektora nav pārliecinoši, jo izlases kopums katrā valstī ir samērā neliels.

Promocijas darba *Darbinieku līdzdalības attīstība uzņēmumu kapitālā Latvijā* autore Anželika Berķe-Berga³⁴ papildus līdz šim pieejamiem datiem, apkopojusi datus no Eiropas darbinieku kapitāldaļu līdzdalības federācijas (*EFES*) ikgadējā ziņojuma 2008. gadā par 100 Eiropas uzņēmumiem, kuros ir vislielākais DFL īpatsvars. Autore konstatējusi, ka visbiežāk DFL ir sastopama bankās, ievērojami retāk (ne vairāk kā 5 uzņēmumos) citās nozarēs (biežuma secībā): naftas un gāzes produktu apstrādes uzņēmumos, telefonoperatoru uzņēmumos, auto ražošanas uzņēmumos, pārtikas preču ražošanas uzņēmumos, ķīmijas rūpniecības uzņēmumos, zāļu ražošanas uzņēmumos, smagās rūpniecības uzņēmumos, apdrošināšanas sabiedrībās un universālveikalu tīklos³⁵. Arī šie dati nav pārliecinoši, jo atspoguļo tikai *EFES* ziņojumos minēto uzņēmumu dalījumu nozarēs.

PEPPER IV sniegti salīdzinoši dati par DFL darbinieku proporciju strādājošo skaitā, kam ir pieejamas ESO un peļņadalības programmas, kas raksturo DFL programmu izplatību pieejamības aspektā. Arī DFL programmās iekļauto darbinieku proporcija atšķiras ESO un peļņadalības programmās, taču atšķirība ir salīdzinoši mazāka. Tas nozīmē, ka ESO ir izplatīta lielos uzņēmumos (būtiski mazāka uzņēmumu daļa, salīdzināms strādājošo skaits), kamēr peļņadalība ir pieejama arī mazākos uzņēmumos.

Darbinieku daļa, kam pieejamas ESO programmas svārstās no gandrīz 60% Apvienotajā Karalistē (augstākais rādītājs) līdz mazāk par 5% Lietuvā. 14 valstīs strādājošo daļa, kam pieejamas ESO programmas ir augstāka par 20%, no tām 9 ir ES15 valstis. 7 valstīs ES pieejamība pārsniedz 30% no strādājošiem - piecās ES15 valstīs, Polijā un Horvātijā. Dati liecina, ka ESO izplatība ir vienlīdz iespējama gan attīstītām un mazāk attīstītām ES15 valstīm, gan post-sociālisma valstīm.

Peļņadalība Francijā ir pieejama gandrīz absolūti visiem strādājošiem, Somijā 80% strādājošo, Vācijā (60% strādājošo). Francijā DFL ir obligāta uzņēmumiem, kas nodarbina vairāk par 15 strādājošiem – iespējams, tas izskaidro peļņadalības kā mazāk saistošas DFL formas izplatību. Kopumā 12 valstīs darbinieku daļa, kam pieejamas peļņadalības programmas, pārsniedz 20%, no tām 8 ir ES15 valstis. Starp valstīm ar augstu peļņadalības izplatību, ir Lietuva (šajā valstī ESO izplatība ir zem 2%). Apvienotajā Karalistē, kur ESO ir pieejamas gandrīz 60% strādājošo, peļņadalība ir pieejama tikai 40% strādājošo.

³⁴ Berķe-Berga Anželika. Promocijas darbs *Darbinieku līdzdalības attīstība uzņēmumu kapitālā Latvijā*. Rīga: Rīgas Tehniskā Universitāte, Inženierekonomikas un vadības fakultāte, Tautsaimniecības un reģionālās ekonomikas institūts, 2013.

³⁵ Berķe-Berga Anželika. Promocijas darbs *Darbinieku līdzdalības attīstība uzņēmumu kapitālā Latvijā*. Rīga: Rīgas Tehniskā Universitāte, Inženierekonomikas un vadības fakultāte, Tautsaimniecības un reģionālās ekonomikas institūts, 2013. 2.1. tabula.

Skatījumā pēc DFL pieejamības, divu gadu datu komplekts nav pilnīgs, tāpēc izmaiņas gadu griezumā var konstatēt tikai dažās valstīs. Pieejamie dati liecina, ka, salīdzinot ar 1999. gadu, 2005. gadā ESO programmu pieejamība ir ievērojami palielinājusies Lielbritānijā un Francijā, kur tā arī iepriekš bija augsta, bet nozīmīgi samazinājusies Vācijā (no 30% uz 10% strādājošo). ESO pieejamība nedaudz samazinājusies arī Somijā un Bulgārijā. Peļņadalības pieejamība ir paplašinājusies visās analizētajās valstīs, izņemot Čehiju (no 25% uz apmēram 12%) un valstu grupu - Ungāriju, Itāliju un Kipru, kur pieejamība nepārsniedz 5% strādājošo. Zīmīgi, ka Čehijā ESO izplatība pēc divkārša pieauguma ir niecīga - nepārsniedz 1%.

PEPPER IV sniedz datus par darbinieku iesaistīšanos DFL programmās, kas raksturo DFL pieejamības izmantošanas pakāpi. Statistiskie dati liecina, ka darbinieku iesaistīšanās DFL programmās ievērojami atpaliek no piedāvājuma. Visaugstākā darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmās iesaistījušos proporcija ir Īrijā (nepilni 8% no darbiniekiem izlases uzņēmumos), tā nozīmīgi pieaugusi kopš 2000. gada, kad tikai nepilni 2% darbinieku bija iesaistījušies ESO. Tikai 4 valstīs no 29 analizē iekļautajām valstīm (analīzē iekļauta arī Turcija) - Īrijā, Francijā, Beļģijā un Luksemburgā, ESO programmās ir iesaistījušies ap 6% darbinieku, tikai 13 valstīs (ieskaitot Turciju un Igauniju) šādu darbinieku ir vairāk kā 2% no kopējā darbinieku skaita. Saskaņā ar PEPPER IV datiem, Latvijā darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmās ir iesaistījušies apmēram 1% darbinieku.

Iesaiste peļņadalībā ir ievērojami labāka. Vislielākā līdzdalība – gandrīz 35% darbinieku konstatēta Slovēnijā. Četrās valstīs (Slovākijā, Zviedrijā, Nīderlandē un Slovēnijā) peļņadalības programmās ir iesaistīti vairāk kā 20% strādājošo, 13 valstīs (starp tām arī Latvijā) peļņadalībā iesaistīto daļa pārsniedz 10% darbinieku.

Kanādā izvietotais Nacionālais Darbinieku īpašumtiesību centrs (NCEO)³⁶ ir novērtējis DFL izplatību ASV. Saskaņā ar novērtējumu, apmēram 36% kapitālsabiedrību darbinieku pieder savu uzņēmumu akcijas un tās ir iegūtas kādā no DFL programmām. Šādu darbinieku skaits ir pieaudzis no apmēram 1 miliona darbinieku pirms 40 gadiem līdz apmēram 28 miljoniem mūsdienās. Īpašumtiesības tiek iegūtas dažādās programmās – izpērkot valsts uzņēmumu akcijas, plašpieejas akciju iegādes iespēju programmās, dažāda veida prēmēšanas un stimulēšanas programmās, izmantojot kapitāldaļas un darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmās (ESOP) (akcijas darbinieku vajadzībām paliek uzņēmumā). NCEO piedāvā statistiku, kas raksturo DFL izplatību ASV (viens uzņēmums var piedalīties vairākās programmās (1. tabula).

1. tabula. DFL programmu un iesaistīto darbinieku skaits, programmu aktīvu novērtējums*

Programmas veids	Programmu skaits (2011. gada beigās)	Darbinieku skaits (2009. gada beigās)	Programmu aktīvu vērtība (2009. gada beigās)
ESOP, prēmijas akcijās, peļņadalība kapitāldaļās	10900	10.3 miljoni	869 miljardi USD
401(k) programmas kapitāldaļās	800	5 miljoni	200 miljardi USD
Plašpieejas individuālu aktīvu programmas	3000	10 miljoni	5 -10 miljardi USD (2008. gadā)
Akciju iegādes programmas	4000	11 miljoni	Nav iespējams novērtēt

*Novērtējums pēc 2009. gada vairākiem uzņēmumiem nav pieejams.

Avots: <http://www.nceo.org/articles/employee-ownership-esop-united-states>

³⁶ <http://www.nceo.org/articles/employee-ownership-esop-united-states>. NCEO ir 1981. gadā dibināta bezpeļņas pētniecības organizācija, kas pēta un novēro DFL darbinieku kapitāldaļu programmas (ESOP).

2.4. Ieguvumi no darbinieku finansiālās līdzdalības programmu ieviešanas

Kā iepriekš noskaidrots, DFL ir vienošanās starp darba devēju un darbinieku par labumu sadali, lai sekmīgāk virzītos uz kopēju mērķi – labklājības paaugstināšanos.

Ir tikai loģiski, un to apstiprina prakse, ka kapitāla īpašnieki (darba devēji) piekrīt DFL ieviešanai tikai tad, ja ir redzams ekonomiskais ieguvums. Darbinieku finansiālās līdzdalības ieviešanu saista ar abpusējiem ieguvumiem, tā uzsverot tās sociālo un ekonomisko nozīmi.

Atsaucoties uz E. Kārsemakera (*E. Kaarsemaker*) veikto apkopojumu par 128 kvantitatīvajiem pētījumiem par DLK efektivitāti, Anželika Berga savā promocijas darbā min efektivitāti raksturojošus skaitļus – no veiktajiem pētījumiem par DLK praktiskajiem piemēriem uzņēmumos noskaidrots, ka aptuveni 67% gadījumu modeļu ir bijuši efektīvi, 22% - rezultāts ir neitrāls, un 11% gadījumu rezultāts ir bijis negatīvs. Promocijas darbā detāli analizēti un ar piemēriem pierādīti DFL ieguvumi un riski.

Darba devēju ieguvums:

- organizācijas vadības sekmīga sadarbība ar darbiniekiem, iespēja izvairīties no saasinājumiem darba attiecībās un streikiem, jo darbinieki, kas iesaistījušies DFL programmās saprot, ka streiks pasliktina uzņēmuma darbības rezultātus un viņu ieguvumu,
- darbības uzlabojums darbinieku produktivitātes pieauguma rezultātā,
- organizācijas kultūras uzlabojums,
- multinacionālos uzņēmumos – nevēlamas kultūras, sociālās un juridisko regulējumu dažādības samazināšana, vienotas identitātes un vienotu darbības principu ieviešana,
- uzņēmuma identitātes nostiprināšana globāli.

Darbinieka ieguvums:

- īstermiņa vai ilgtermiņa materiālais ieguvums – dod iespēju palielināt atalgojumu par darbu, saņemot darba devēju kompensāciju par uzkrāšanu vai, iegādājoties uzņēmuma akcijas, kapitāla augļus (jo DFL programmās iesaistītie līdzekļi ir nevis nošķīrums no darbinieka algas, bet darba samaksas papildinājums);
- nemateriālais ieguvums – apmierinātība ar darbu uzņēmumā, iesaistīšanās kopējā lietā, atbildība par savu darbu, karjeras attīstība un apmācība.

Dati par darbinieku ieguvumu ienākumu aspektā ir reti sastopami.

NCEO ziņo par banku un finanšu uzņēmumu grupas *UBS* pētījumu par darbinieku attieksmi pret darba atlīdzību kapitāldaļās un labklājību. Pētījumā³⁷ secināts, ka darbinieki, kas darbinieku kapitāldaļu programmās iesaistījušies sešus un vairāk gadus, uzskata, ka atlīdzība kapitāldaļās sekmē labklājības pieaugumu, darbinieki, kas šādās programmās iesaistījušies trīs līdz piecus gadus, uzskata atlīdzību kapitāldaļās par algas papildinājumu, bet darbinieki ar divu vai mazāk kā divu gadu dalību programmās uzskata kompensāciju kapitāldaļās par „loterijas biļeti”. Darbinieki ar mazāku pieredzi dalībā kapitāldaļu programmās retāk uzskata kompensāciju kapitāldaļās par papildus motivāciju uzņemties kādu darbu (19% darbinieku ar mazāku pieredzi uzskata to par papildus motivāciju, salīdzinot ar 48% no darbiniekiem ar lielāku pieredzi).³⁸

Vairāk tiek uzsvērtas citas vērtības, ko darbiniekiem un darba devējiem dod DFL programmu ieviešana.

Īrijā darbinieku finansiālā līdzdalība ir Nacionālās darbavietu stratēģijas (dokuments, kas regulē darba devēju un darbinieku attiecības darbā) sastāvdaļa. Tā iekļauta arī jaunajā sociālās partnerības līgumā *Towards 2016*. Šajā dokumentā darbinieku finansiālo iesaisti uzskata par galveno darbvietas praksi (*key workplace practice*).

³⁷ [UBS Equity Award Value Index™](#),

³⁸ <http://www.nceo.org/employee-ownership-update/2013-12-16>

Darbinieku finansiālās līdzdalības sociālais aspekts tiek uzsvērts vairāk un tas ir pamatā ES nostājai darbinieku finansiālās līdzdalības jautājumos. Esošajos dokumentos un vadlīnijās par darbinieku finansiālo līdzdalību, to parasti attiecina uz darba devēju un arodbiedrību sadarbības jomu, pašu darbinieku finansiālo līdzdalību traktējot kā sociālo partnerību, kas vērsta uz labāku uzņēmumu darbības rezultātu sasniegšanu.

Iedzīvotāji gūst labumu ne tikai tiešā veidā – no DFL instrumentiem, bet arī parastajā darba samaksas kārtībā, jo, ja uzņēmuma darbība uzlabojas, ir iespējams paaugstināt darba samaksu vai nodarbināt vairāk strādājošos.

Apvienotās Karalistes Darbinieku īpašumtiesību indekss liecina, ka uzņēmumi, kuros darbojas DFL programmas kapitāldaļās katru gadu uzrāda labākus rezultātus nekā uzņēmumi, kur šādas programmas nav. Tomēr indeksa izdevēji neatklāj, kādi uzņēmumi un cik uzņēmumu ir iekļauti indeksa aprēķinā, tāpēc indeksa ticamība ir zema.

Lielbritānijā Loughborovas (*Loughborough*) universitātē veikts pētījums liecina, ka DFL akciju īpašuma veidā var paaugstināt motivāciju un uzticību darba devējam. Saskaņā ar pētījumu, 60% strādājošo apgalvo, ka līdzdalība akciju īpašuma programmā ir uzlabojusi viņu prasmi darboties ar naudu.

2013. gada jūnijā NCEO ziņoja par pēckrīzes periodā veiktu pētījumu³⁹, kas pierāda, ka DFL programmas, kas paredz kapitāldaļu iegādi (ESPP), sekmē kapitāldaļu cenu pieaugumu nākotnē. Pētījuma autori (Ilona Babenko no Arizonas Valsts universitātes un Riks Sens no Hongkongas Zinātnes un tehnoloģiju universitātes) ir analizējuši 460 ASV sabiedriskā sektora uzņēmumus, kuros darbinieku kapitāldaļu iegādes programmas ir darbojušās 10 gadus. Uzņēmumi katru gadu ir izsnieguši darbiniekiem 0,3% no uzņēmuma īpašajām darbinieku akcijām. Darbinieku ieguldījums katru gadu ir bijis apmēram 22,1 miljons USD (apmēram 1630 USD no katra darbinieka). Līdzdalības proporcija darbinieku kapitāldaļu programmās ir apmēram 40%.

Pētījumā atklāts, ka 10 gadu laikā akciju cenu ikgadējais pieaugums uzņēmumos, kuros DFL daļa ir augstāka par mediānu⁴⁰, ir par 6-8% lielāks nekā uzņēmumos, kuros DFL ir zemāk kā mediāna. Turklāt, saistība starp dalību DFL programmās un uzņēmuma akciju nākotnes cenu ir lielāka mazākos uzņēmumos. Pētnieki skaidro šo parādību ar to, ka darbinieki ir labāk informēti par uzņēmuma stāvokli un nākotnes perspektīvu, nekā iespējamie ar uzņēmumu nesaistītie ieguldītāji.

EFES avīzes 2012. gada septembra numurā publicēta DFL kapitāldaļās topoloģija pēc nozīmīguma uzņēmumu pārvaldībā. Darbinieku īpašumtiesības 1% apmērā ir nenozīmīgas un embrija stadijā. Virs 1% DFL kļūst nozīmīga, virs 6% tā ir stratēģiska, virs 20% tā ir noteicoša un virs 50% tā ir kontrolējoša. Šāds dalījums ir spēkā ne tikai mazos uzņēmumos, bet arī lielos, tostarp lielākajos Eiropas uzņēmumos. Tomēr, DFL nozīmīgumu ietekmē ne tikai darbinieku īpašuma daļa, bet arī korporatīvās vadības pakāpe uzņēmumā.

2.5. Nodokļu nosacījumi

Nodokļu nosacījumus atsevišķām programmām nosaka vispārējie nodokļu nosacījumi (parasti attiecībā uz ienākuma traktējumu nodokļu vajadzībām) un programmai vai tās atsevišķām procedūrām (piemēram, investīcijām) speciāli pielietojami nodokļu nosacījumi.

PEPPER VI viena sadaļa veltīta nodokļu ietekmes izpētei uz DFL programmu izplatību un izmantošanu⁴¹. Pētījumā atzīts, ka nodokļu nosacījumi nacionālā līmenī būtiski ietekmē DFL izmantošanu, turklāt, starptautiskā mērogā sekmē darbinieku migrāciju uz valstīm, kur nodokļu

³⁹ "Do Non-Executive Employees Have Information? Evidence from Employee Stock Purchase Plans," Ilona Babenko at Arizona State University and Rik Sen at Hong Kong University of Science and Technology. Informācija pieejama <http://www.nceo.org/employee-ownership-update/2013-06-03>

⁴⁰ Mediāna statistikā ir vidējā jeb centrālā skaitliskā vērtība.

⁴¹ Jens Lowitzsch and Natalia Spitsa. Taxation and Fiscal Support for Financial Participation. *PEPPER VI*, part IV.p. 36 – 56.

nosacījumi un tiem sekojošā DFL programmu pieejamība ir labāka. Vēl vairāk, autori apgalvo, ka nodokļu atlaides ir svarīgākais DFL ieviešanas un sekmīgas darbības nosacījums. Ziņojumā publicētā statistika šādu pārliecību pilnībā neapstiprina, tomēr atsevišķās valstīs ir saistība starp pastāvošo nodokļu sistēmu un DFL izplatību.

Pētījumā analizēta tiešo nodokļu ietekme, jo netiešie nodokļi ES ietvaros tiek izlīdzināti. Pēc ietekmes pakāpes valstu nodokļu sistēmas klasificētas kā labvēlīgas, nelabvēlīgas un neitrālas. Pētījumā arī mēģināts analizēt, kādas nodokļu atlaides ir visefektīvākās. Nodokļu atlaides uzskata par efektīvām, ja tūlīt pēc to ieviešanas, DFL izmantošana palielinās.

DFL skar šādi tiešie nodokļi:

- uzņēmumu ienākumu nodoklis (UIN),
- iedzīvotāju ienākumu nodoklis (IIN),
- jebkura veida dividenžu nodoklis, ko maksā kapitāla īpašnieks (īpaša likme vai īpašs nodoklis, Latvijā atšķirīga IIN likme),
- nodoklis no kapitāla pārdošanas (īpaša likme vai īpašs nodoklis, tostarp, kapitāla augļu nodoklis, Latvijā atšķirīga IIN likme),

un obligātie sociālās apdrošināšanas maksājumi.

Kaut gan ES kopējās nostādnes aicina atturēties no nodokļu politikas diferenciācijas, tiešo nodokļu diferenciācija pagaidām nav aizliegta un ES dalībvalstīs tiek plaši pielietota. *PEPPER IV* ziņojumā var izsekot, ka uzņēmumu ienākumu nodokļu likmes ES valstīs mainās no 10% Kiprā un Bulgārijā līdz 38,7% Vācijā. Sarežģītās kombinētās iedzīvotāju ienākumu nodokļa likmes padara šīs nodokļu sistēmas nesalīdzināmas. Turklāt, ienākumu nodokļi ir savstarpēji saistīti (viens nodoklis var kompensēt citu nodokli). Tā rezultātā nav iespējams noteikt, kura no ES dalībvalstu tiešo nodokļu sistēmām ir vislabvēlīgākā DFL.

PEPPER VI publicēts ES valstīs sastopamo nodokļu sistēmu shematisks apkopojums. Tiešo nodokļu bāze var būt ienākums vai izdevumi. Izdevumu aplikšana ar nodokļiem ES valstīs gandrīz nav sastopama.

Ienākuma nodokļu sistēmas var būt ar nemainīgu likmi (vienādu vai atšķirīgu darba ienākumam un kapitāla ienākumam), jauktu (nemainīgu vienai ienākumu kategorijai un mainīgu (progresējošu) citai), vai mainīgu (progresējošu).

Ar nodokli aplik iedzīvotāju ienākumus (darba ienākumi vai kapitāla ienākumi) vai uzņēmumu ienākumus (peļņa vai ienākumi no kapitāla).

Abām nodokļu maksātāju kategorijām ienākumus no kapitāla veido ienākumi no dividendēm, procentu ienākumi un ieguvums no kapitāla atsavināšanas.

DFL ietekmē dividenžu nodokļu atlaides un atlaides par guvumu no kapitāla atsavināšanu. DFL veicināšanai abās kategorijās nodokli var atcelt pavisam vai to samazināt, ieviešot speciālas atlaides (dividenžu nodoklim) vai samazinot nodokļu likmi vai nodokļa bāzi (aplikšanas objekta vērtību). Tā kā ienākumu aplikšanai ar nodokli jābūt taisnīgai un salīdzināmai, neatkarīgi no ienākumu avota, peļņas un dividenžu nodokļa kopējo likmi ir jāsamēro ar darba ienākuma nodokli. Lai novērstu dubulto aplikšanu ar nodokli, lieto tā sauktās pielīdzināšanas sistēmas, kad nodokli, kas jāmaksā uzņēmumam, pilnībā vai daļēji attiecina uz akciju turētājiem tādejādi novēršot dubultu nodokļu aplikšanu (*full or partly imputation system*)⁴².

PEPPER IV autori uzskata, ka pastāvīgā ienākumu nodokļu likme, pat ja tā ir diferencēta darba ienākumam un ienākumam no kapitāla, ir labvēlīga DFL programmu ieviešanai. Latvija pētījumā minēta kā pastāvīgās nodokļu likmes piemērs, tomēr atzīmēts, ka Latvijā pastāvošā klasiskā

⁴² Šādas sistēmas ir spēkā Austrālijā, Maltā un Jaunzēlandē. Apvienotajā Karalistē ir modificēta pielīdzināšanas sistēma, Vācijā tāda bija līdz 2000. gadam un Francijā līdz 2004. gadam.

nodokļu sistēma, kas pieļauj dividenžu dubultu aplikšanu ar nodokli (kā uzņēmuma peļņu un akciju turētāja ienākumu) nav labvēlīga DFL programmu izveidošanai. Katrā ziņā, DFL labvēlīgi ietekmē pastāvīgas (nediferencētas) dividenžu ienākumu un kapitāla augļu likmes. Turklāt, autori atklāj, ka parasti atvieglojumi tiek noteikti iedzīvotāju ienākumu nodoklim, nevis uzņēmumu ienākumu nodoklim.

Neapšaubāmi, DFL kapitāldaļās vislabāk ietekmē nodokļu sistēmas, kas ar likumu atbrīvo no nodokļiem ienākumu no dividendēm (par piemēru min Horvātiju, Kipru, Igauniju, Grieķiju, Slovākiju). Latvijas pieredze liecina, ka šis apstāklis pats par sevi DFL izmantošanu neairo. Tabulā redzams, ka minētajās valstīs ir laba ESO programmu pieejamība, bet tās izmanto ne vairāk kā 3,4% darbinieku (salīdzinoši tas nav maz, jo 20 no 29 analīzē iekļautajām valstīm DFL kapitāldaļās izmanto mazāk par 3% apsekoto uzņēmumu darbinieku). Somijā darbojas nodokļa sistēma, kad nodokli, kas jāmaksā uzņēmumam, pilnībā attiecina uz akciju turētājiem tādejādi novēršot dubultu nodokļu aplikšanu (*full imputation system*). Šāda sistēma tiek uzskatīta par sevišķi labvēlīgu DFL, taču arī Somijā līdzdalības rādītājs ESO programmās nav izcils.

DFL ieviešanai un darbībai ir svarīgi, kā apliek ar nodokli ienākumu no kapitāla atsavināšanas (kapitāldaļu pārdošanas). ES valstīs atklāti trīs modeļi:

- pilnīgs atbrīvojums no nodokļa (Beļģija, Portugāle, Kipra, daļēji Bulgārija un Malta);
- ar nodokļiem tiek aplikti tikai lieli kapitāla pārdošanas darījumi (Austrija, Vācija, Itālija, Luksemburga, Nīderlande) (neskar DFL mazos un vidējos uzņēmumos, kur darījumi parasti nav lieli);
- apliek ar kapitāla augļu nodokli, kam ir zemāka likme kā klasiskā iedzīvotāju ienākumu nodokļa likme vai ar iedzīvotāju ienākumu nodokli ar pazeminātu, parasti pastāvīgu likmi.

No pirmās grupas valstīm vienīgi Beļģijā ir samērā augsta līdzdalība DFL kapitāldaļu programmās (6% no darbinieku skaita), pārējās nosauktajās valstīs tā nepārsniedz 1,5%.

No otrās grupas valstīm vienīgi Nīderlandē ir samērā augsta līdzdalība DFL kapitāldaļu programmās (6% no darbinieku skaita), pārējās nosauktajās valstīs tā nepārsniedz 2,7%.

Lai valsts obligātās sociālās iemaksas būtu labvēlīgas DFL, sevišķi ja DFL noteikta kā peļņdalība skaidrā naudā, tās jāreķina no samazinātas nodokļu bāzes vai pēc ienākumu nodokļu nomaksas (minēts piemērs, ka tā ir Latvijā), pretējā gadījumā tas neveicina DFL (minēts Slovākijas piemērs, kur nodokļi visumā ir zemi, bet sociālās apdrošināšanas iemaksas reķina pirms IIN nomaksas). Taču Slovākijā peļņdalībā ir iesaistīti 30% apsekoto uzņēmumu darbinieku, kamēr Latvijā – tikai 10%.

Francijā sociālās apdrošināšanas iemaksas nav jāmaksā par ienākumu no kapitāla (to aplikšana ar nodokli negatīvi ietekmē programmas, kas paredz DFL kapitāldaļās). *PEPPER IV* autori uzskata, ka ja Francijā šādas nodokļu atlaides nebūtu noteiktas, DFL kapitāldaļās nebūtu izdevīga. Statistika liecina, ka Francijā programmās, kas paredz DFL kapitāldaļās ir iesaistījušies 6,7% apsekoto uzņēmumu darbinieku – tas ir otrais augstākais rādītājs ES valstīs aiz Īrijas, kur šādās programmās ir iesaistījušies 7,9% apsekoto uzņēmumu strādājošo.

Kopīgais secinājums ir, ka nodokļu ietekme atšķiras atkarībā no tā, ar ko tiek organizēta DFL – skaidru naudu vai kapitāldaļām, un vai procesā ir vai nav iesaistīts starpnieks – organizācija, kas saņem DFL paredzētos līdzekļus un ar tiem rīkojas.

DFL skaidrā naudā ietekmē IIN un UIN sistēmas, DFL kapitāldaļās ietekmē ienākumu no kapitāla aplikšana ar nodokli. Nodokļu sistēma vienādi ietekmē programmas, kas piedāvā kapitāldaļu īpašumtiesību iegādes iespējas vai peļņdalību kapitāldaļās. Turklāt, nav tik svarīgi, vai piemērotā nodokļa likme ir augsta vai zema, bet ir svarīgi, ka tā ir zemāka kā klasiskajam nodokļu aplikšanas gadījumam.

Nodokļu nosacījumiem, kam pakļautas DFL programmas, jābūt līdzvērtīgiem ar nodokļu nosacījumiem, kam pakļautas citas uzkrāšanas vai kapitāla izmantošanas darbības, tai skaitā pensiju un apdrošināšanas uzkrājumi.

DFL veicināšanai netiek prasīts atbrīvojums no nodokļa vispār. Labvēlīgu nodokļu nosacījumu noteikšana ir saistīta ar DFL programmu rezultātā iegūtā **labuma traktējumu** nodokļu likumdošanā un **nodokļu aplikšanas brīža** izvēli: sākot vai beidzot uzkrāšanu, regulāri uzkrāšanas laikā, kapitāla īpašumtiesību iegūšanas brīdī, kapitāla īpašumtiesību īstenošanas laikā, bloķēšanas perioda laikā, vai gūstot ienākumus no kapitāldaļu pārdošanas.

DFL nodokļiem ir liela regulējoša nozīme. DFL labvēlīgu nodokļu nosacījumi ir tādi, kas rosina darbiniekus piedalīties programmās, iegādāties kapitāldaļas un turēt tās īpašumā. Turpmāk minēti daži vispārīgi DFL veicinoši nodokļu aplikšanas principi.

Klasiskajās peļņdalības programmās, kur darbinieks saņem maksājumu no peļņas skaidrā naudā, to apliek ar algas nodokļiem parastā kārtībā.

Uzkrāšanas programmās, sākot uzkrāšanu, ar iedzīvotāju ienākumu nodokli (IIN) aplikamo daļu samazina par uzkrājuma daļu. Saņemot uzkrāto summu un prēmiju/ienesi no uzkrāšanas skaidrā naudā, iespējami vairāki varianti:

- gan uzkrājums, gan prēmija/ienese tiek aplikti ar IIN,
- uzkrājums tiek aplikts ar IIN, prēmija/ienese netiek aplikti ar IIN nodokli,
- uzkrājums netiek aplikts ar IIN, prēmija/ienese tiek aplikta ar IIN,

Kapitāldaļu pirkšanas programmās, ja darbinieks iegādājas uzņēmuma kapitāldaļas, maksājumu no peļņas ar iedzīvotāju ienākumu nodokli neapliek ne iegādājoties kapitāldaļas, ne arī pēc bloķēšanas perioda izbeigšanās. Dividendes un citus ieguvumus, kas saistīti ar kapitāldaļām apliek ar nodokļiem parastā kārtībā. Piemēram, Īrijā, dividendes apliek ar IIN. Latvijā dividendes ar IIN neapliek.

Ja darbinieks pārdod kapitāldaļas pirms bloķēšanas perioda izbeigšanās (laikā starp otro un trešo kapitāldaļu turēšanas gadu), ienākumus no kapitāldaļu iegādes apliek ar IIN (pēc to tirgus vērtības iegādājoties kapitāldaļas). Šādi nodokļu nosacījumi rosina darbiniekus turēt kapitāldaļas īpašumā (nepārdot), savukārt nosacījums, ka atstājot uzņēmumu no kapitāldaļām ir jāatsakās, rosina tos ilgāk palikt darbā uzņēmumā.

Literatūrā nav izsmeltoša informācija par sociālo maksājumu režīmu darbinieku finansiālās līdzdalības shēmās. Sastopami piemēri, kad uzkrāšanas modeļos sociālie maksājumi par uzkrājumam nodoto darba algas daļu tiek maksāti pilnā apmērā. Citos gadījumos sociālos maksājumus par prēmiju/ienesi nemaksā, jo to neuzskata par darba algas daļu.

Kapitāla ieguvuma nodokļus (ja tādi ir noteikti) maksā vispārpieņemtajā kārtībā.

Neskatoties uz *PEPPER IV* un citos analītiskajos apskatos atklāto pieredzi, nav vienota viedokļa par speciāla nodokļu režīma nepieciešamību DFL ieviešanā, jo nodokļu atvieglojumi var rosināt darba devējus ieviest DFL programmas tikai nodokļu ekonomijas nolūkā un tādejādi mazināt tās sociāli ekonomisko nozīmi.

Detāla *PEPPER IV* pieejamās informācijas analīze (DFL pieejamības, izmantošanas un nodokļu režīma kopsalikums) liecina, ka labvēlīga nodokļu režīma noteikšana negarantē DFL izplatību. Tomēr valstīs, kur nodokļu nosacījumi ir pasliktinājušies, DFL programmas tiek pārskatītas vai slēgtas (Austrālija, Apvienotā Karaliste, Francija, Indija) un dažkārt tiek ziņots par DFL iesaistes samazināšanos. No otras puses DFL pēdējos gados var būt iespaidojušas ne tikai nodokļu izmaiņas, bet arī akciju cenu lejupslīde (zūd darbinieku uzticība DFL programmām).

Bez šaubīšanās var apgalvot, ka liela nozīme DFL izplatības palielināšanā ir darbinieku ieguldījumu aizsardzībai un DFL programmu organizācijai – pieejamībai, izmantošanas ērtībai, atklātībai, darbinieku ieguldījumu aizsardzībai, darba devēju aizsardzībai, programmu nepilnību ātrai novēršanai, arī nevalstisko organizāciju atbalstam DFL uzturēšanai un attīstībai. Par to liecina DFL progresa saistība ar nosauktajiem faktoriem Apvienotajā Karalistē, Īrijā, Nīderlandē, arī Slovēnijā.

3. Jaunākās tendences DFL attīstībā

2008. gada finanšu krīze ietekmēja DFL, tostarp arī valstīs, kur tās izplatība līdz šim bija ievērojama, un ietekme saglabājās ilgstoši. EFES (apskata tikai DFL darbinieku kapitāldaļās), pamatojoties uz jaunāko ziņojumu par DFL (par 2012. gadu) ziņo, ka 2012. gadā Eiropas līmenī darbinieku-akcionāru skaits nepalielinājās un darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību demokratizācijas līmenis samazinājās. Kopš krīzes sākuma palielinājušās atšķirības starp uzņēmumu izpilddienestu un citu darbinieku iesaisti DFL – citu darbinieku daļa darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesībās samazinās kopš 2009. gada, turpretī izpilddienestu darbinieku daļa pieaug. EFES Newsletter 2013. gada aprīļa numurā publicēti skaitļi, ka vidēji katram no 8845 uzņēmumu vadošajiem darbiniekiem īpašumā ir kapitāldaļas 9,1 miljona EUR vērtībā, turpretī katram no 9,6 miljoniem citu darbinieku – tikai 11,5 tūkstoši EUR. To saista ar labvēlīgas attieksmes mazināšanos politiskajā vidē, piemēram, Īrijā, Nīderlandē, Francijā un Apvienotajā Karalistē – valstīs, kur DFL līdz šim baudīja lielas priekšrocības. Dienvidēropā un Austrumeiropas jaunajās ES dalībvalstīs nekādas pozitīvas izmaiņas DFL normatīvajā regulējumā nav notikušas.

Taču senāki ziņojumi, piemēram EFES 2012. gada decembra avīzē ziņots, ka lielākajā daļā Eiropas valstu darbinieku īpašumtiesību relatīvā daļa pieaug.

Eiropas Savienības uzņēmumi nesteidzas veidot DFL plānus ārpus savas valsts. Piemēram, *Starbucks* Indijā nav ieviesis DFL. Nīderlandes *Arcadis* (uzņēmums ar 20 tūkst. strādājošiem un uzņēmumiem 20 valstīs) ir atcēlis lēmumu veidot multinacionālas DFL programmas, jo ir pārāk dārgi un grūti pielāgot programmas dažādu valstu likumdošanas sistēmām.

Jaunajās ES dalībvalstīs notiek pretējs process – uzņēmumu administrācijas cenšas samazināt darbinieku līdzdalību, atpērkot darbinieku akcijas. Piemēram, Polijā Ostas administrācija vēlas atpirkt darbinieku akcijas.

3.1. Jaunākās tendences atsevišķās valstīs

Ziņas par DFL atsevišķās valstīs iegūtas vairākos avotos⁴³ un IAFP mājaslapā.

Apvienotā Karaliste

DFL ir vairāku starptautiska mēroga nevalstisku organizāciju redzes lokā. Apvienotās Karalistes universitātes un nevalstiskās organizācijas veic pētījumus un analīzes ne tikai savas valsts vajadzībām, bet arī salīdzinošos pētījumus Eiropas valstīs.

Uzņēmumi, kuros ieviestas darbinieku finansiālās līdzdalības programmas, ir apvienojušies organizācijā *Ifs ProShare*. *Ifs ProShare* ir bezpeļņas organizācija, kas lobē darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību jautājumus. Organizāciju 1992. gadā ir dibinājusi Valsts Kase, Londonas vērtspapīru birža un vairāki lieli uzņēmumi.

Darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību centrs (*the Employee Share Ownership (ESOP) Centre*)⁴⁴ ir bezpeļņas organizācija ar vairāk kā 20 gadu pieredzi plašpieejas darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmu (ESOP) veicināšanai – Centrs informē, lobē un veic pētījumus šajā jomā nacionālā un ES mērogā. Centrs sadarbojas ar valdībām, Eiropas Komisiju, uzņēmumiem un darba devēju organizācijām.

IPA ir Lielbritānijas bezpeļņas organizācija, kas sniedz pakalpojumus darbinieku līdzdalības jomā, tostarp, sniedz konsultācijas un pētījumu rezultātus par DFL. *IPA* darbojas četrās jomās: darbinieku iesaiste, informācija un konsultācijas, sadarbība, vienlīdzība un dažādība.

⁴³ Skat, piemēram: Financial participation of Workers in CEE. Recommendations and Prospects. Reference book. Association of Employers of Slovenia ZDS, 2006 un Financial participation of employees in the European Union: much ado about nothing? Background paper. (PEPPER III results), European Foundation of Living and Working Conditions, 2007, EFES Newsletter.

⁴⁴ <http://www.esopcentre.com/about-the-esop-centre/>

Pateicoties atbalstošo organizāciju darbībai, Apvienotajā Karalistē DFL ir populāra un institucionāli ļoti labi organizēta joma. Liela uzmanība tiek pievērsta DFL programmās iesaistīto darbinieku līdzvērtīgai līdzdalībai uzņēmumu pārvaldībā (konsultācija un informācija) un ieguldījumu drošībai.

Pretēji citām valstīm, Lielbritānijas valdība ir pasludinājusi, ka vēlas palielināt uzņēmumu skaitu, kuri pilnīgi vai daļēji pieder darbiniekiem, citiem vārdiem, palielināt DFL kapitāldaļās. Britu valdība to nosaukusi par „jaunu kapitālisma ēru”. Lielbritānijas Darba attiecību ministrs ir paziņojis, ka viņš darīs visu iespējamo, lai Apvienotajā Karalistē DFL darbinieku īpašumtiesībās paplašinātos.

Džordžs Osborns (George Osborne) 2012. gada decembra sākumā paziņoja, ka valdība palielinās finansējumu darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmām no 50 miljoniem £ (82 miljoni USD) līdz 75 miljoniem £ (123 miljoniem USD).⁴⁵ Ar šo finansējumu paredzēts atbalstīt darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas, kas ir līdzīgas ASV populārajām ESOP. Uzņēmumu īpašnieki pārdod kapitāldaļas kvalificētam darbinieku trastam, un galu galā trasta īpašums uzņēmuma kapitālā iegūst kontrolējošu daļu. Šādiem uzņēmumu īpašniekiem tiek piesolītas nodokļu atlaides un citi labumi.

Kvalificētu darbiniekiem piederošu uzņēmumu personāls varēs saņemt no nodokļiem atbrīvotu prēmiju par summu līdz 3600 £ (5900 USD) gadā. Šis nosacījums ieviest, jo daži uzņēmumi, piemēram, *John Lewis Partnership* un *Tullis Russell* savā ziņā netieši pieder darbiniekiem, un darbinieku akcijas tiek turētas trastā. Pretēji ASV, darbinieki šādos uzņēmumos, atstājot uzņēmumu, nesaņem akcijas un nevar saņemt dividendes, ja vien viņi nav tiešie akciju turētāji. Lai to kompensētu, viņiem piešķir prēmijas.

Apvienotās Karalistes ir mērķis līdz 2020. gadam palielināt darbinieku īpašumā esošu uzņēmumu devumu līdz 10% no IKP.

Lielbritānijā ir atzītas četras DFL programmas. DFL kapitāldaļu īpašumtiesību izplatība ir palielinājusies un veidojas kā nozīmīga alternatīva plaši izplatītajam peļņdalības modelim (*PLC*). Paredzēts, ka visu programmu regulējums tiks mainīts, lai ierobežotu pārregulāciju un lieku birokrātiju. Izmaiņas paredzēts veikt līdz 2014. gada vidum. Lielākie DFL programmu turētāji *Unipart* un *Gripple* paredzētās izmaiņas vērtējuši atzinīgi.

Izteikti dažādi varianti, kā DFL kapitāldaļu formā varētu palielināt. Piemēram, izteikts priekšlikums dibināt īpašu Darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību institūtu, kas palīdzētu izveidot darbiniekiem piederošus uzņēmumus, sagatavotu vadlīnijas par nodokļu režīmu DFL darbinieku īpašumtiesību programmām, vadlīnijas darbiniekiem un uzņēmumu vadītājiem, kas norāda, kā pārņemt uzņēmumus, un sadarboties ar *John Lewis Partnership*, ko uzskata par labāko DFL ieviešanas piemēru.

Ifs ProShare ir ieviesis jaunu konsultāciju piedāvājumu - konsultācijas par DFL, konkrēti, par akciju programmām un pensiju programmām. Apvienotajā Karalistē ir izstrādātas un elektroniski pieejamas paraugnormas par DFL programmām.

No otras puses, krīze un pēckrīzes periods ir mainījis attieksmi pret DFL.

Pirmkārt, 2012. gadā valdība pasludināja, ka ir izmainīts DFL programmu ilgums – ir slēgtas septiņu gadu programmas.

Otrkārt, DFL programmai ir noteikti jābūt atzītai (*approved plan*). Programmu uzskata par atzītu, ja to ir atzinis valsts ieņēmumu dienests. Tā funkcijas Apvienotajā Karalistē pilda Ienākumu un muitas uzraudzības institūcija – *HM Revenue & Customs (HMRC)*.

Uzņēmumiem, kuros ievieš valsts atzītu DFL programmu, ir jābūt sertificētiem – uzņēmumam ir jāpierāda, ka visi maksājumi ir izpildīti. Sertifikāts ir spēkā vairākus gadus. Uzņēmumiem arvien vairāk ir jāuzņemas atbildību par DFL programmām. DFL programmas ir jānodrošina institucionāli – dibinot trastus (uzticības organizācijas).

⁴⁵ <http://www.nceo.org/employee-ownership-update/2013-12-16>

Visasāko reakciju ir izsaucis Džordža Osborna ierosinājums par tā saukto "darbinieka-īpašnieka" līgumu. Saskaņā ar šo līgumu, darbinieki piekrīt saņemt sava uzņēmuma akcijas, atsakoties no atsevišķām darba un sociālajām tiesībām, kas noteiktas parastā darba līgumā. NCEO šo ideju novērtēja kā „drausmīgu”, uzskatot, ka neviens saprātīgs darbinieks nevēlētos mainīt nenozīmīgu akciju daļu pret savām darba tiesībām. Lielie uzņēmumi no šāda piedāvājuma atsakās, bet mazie uzņēmumi piekrīt. Arodbiedrības ir pret ieviestajām izmaiņām, bet to viedokli neņem vērā.

Arī *EFES* Apvienotajā Karalistē notiekošo, kad no vienas puses, tiek pasludināta vēlme veicināt DFL, no otras – pasliktināti DFL apstākļi, nosaucis par absurdu.

DFL sastopamība pieaug arī pensiju sistēmās. Programmas, kas skar pensiju uzkrājumus ir nodalītas no akciju iegādes programmām.

DFL tiek izmantots arī kā privatizācijas instruments (piemēram, sabiedrisko pakalpojumu uzņēmumu privatizācijā). Tiek ieviestas darbinieku – īpašnieku programmas (*Employer Owner Plan*).

Pēdējos izdevumos *EFES* ziņo par Apvienotajā Karalistē izskanējušām bažām, ka DFL, kas līdz šim ir bijis apolītisks process, tiek politizēts – tiek akcentēts jēdziens „darbinieku īpašumtiesības” (uzsvars uz „darbinieku”), nevis „darbinieku akciju īpašumtiesības” (uzsvars uz „akciju īpašumtiesības”).

2013. gada martā Lielbritānijā darbiniekiem kopumā piederēja īpašumtiesības 3% apmērā no IKP (kāpums no 2% iepriekš). DFL ir sastopama arī bijušajos ģimenes uzņēmumos, piemēram, mazumtirgotājs *AD Parfett and Sons*, kas agrāk bija ģimenes uzņēmums, kopš 2008. gada pieder darbiniekiem.

2013. gada oktobra sākumā *ifs Proshare* ziņoja, ka darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesības ir ievērojami palielinājušās⁴⁶. Strādājošo skaits, kas vēlējas saņemt kapitāldaļas 2012. gada laikā bija pieaudzis visās Apvienotajā Karalistē piedāvātajās atzītajās kapitāldaļu īpašumtiesību programmās: algas uzkrāšanas programmās (SAYE) un akciju veicināšanas programmā (*Share Incentive Plan, SIP*), jo darbinieki atzīst šo programmu noderīgumu.

SAYE programmās darbiniekiem ir tiesības iegādāties akcijas no ikmēneša uzkrājumiem. Šo programmu kontu turētāju skaits pieauga par vairāk kā 150 tūkst. dalībniekiem - līdz vairāk kā 1,2 miljoniem dalībnieku 2012. gadā. SIP dalībnieku skaits pieauga no 908,9 tūkst. līdz 961 tūkst.

Tas liecina, ka Apvienotajā Karalistē DFL nozīme darbinieku ienākumu palielināšanā ir atzīta.

Par labu piemēru atzīts BT, kur ir spēkā darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas. SAYE vai SIP programmās ir arī citos lielos Apvienotās Karalistes uzņēmumos - *Aviva, National Grid, ASDA* un citos.

2013. gada SAYE un SIP pārskats arī atklāj, ka darbinieki, kas piedalās SAYE programmās vidēji uzkrāj ar katru gadu vairāk (2008. gadā 82,02 £ mēnesī, 2012. gadā 105,83 £ mēnesī). Darbinieku ieguldījums SIP programmās vidēji mēnesī pieaudzis no 83,37 £ 2008. gadā līdz 71,86 £ 2011. gadā.

ASV

ASV tiek uzsvērtā DFL loma pensiju sistēmas veidošanā. Pirms apmēram trīsdesmit gadiem ASV valstu likumi tika harmonizēti federālā līmenī un pieņemts Darbinieku pensiju ienākumu drošības likums (*Employee Retirement Income Security Act (ERISA)*). Šis likums noteica, ka uzņēmumiem ir jāizveido darbinieku finansiālās līdzdalības plāns. Tā kā uzņēmumi centās izvairīties no šīs likuma prasības izpildes, tika pieņemts otrs, Sorbana – Oksleja likums (*Sorban-Oxley Act*), kas noteica bargus sodus par likuma prasību nepildīšanu, un uzņēmumi bija spiesti pakļauties. Sorbana –

⁴⁶ <https://proshare.ifslearning.ac.uk/news-and-media-releases/latest-ifs-proshare-news/2013/10/04/significant-rise-in-employee-share-ownership>

Oksleja likums attiecas uz visiem uzņēmumiem, kuri darbojas ASV – gan nacionāliem, gan ārvalstu īpašniekiem piederošiem, kuri ir saņēmuši ADRs (*American Depositotry Receipts*).

Pēc 2007. gada pasaules finanšu krīzes ASV interese par DFL pazeminājās. Pirmo reizi ilgā laikposmā politiķi izteikuši vēlmi ierobežot privāto iniciatīvu, pievēršot pastiprinātu uzmanību nodokļu atlaižu „cenaī” vai atdevei un izsakot vēlmi ierobežot nodokļu atlaides privātai iniciatīvai. Tiek pieļauts, ka DFL paredzēto līdzekļu nošķirums varētu būt pēc nodokļu nomaksas, bet tad DFL programmas kļūst neizdevīgas.

Joprojām galvenais DFL pielietojums ir privāto pensiju fondu veidošanā. Ja DFL netiek veicināta, privāto pensiju sistēma ir apdraudēta.

Pēckrīzes periods ASV ir parādījis, ka uzņēmumus drīzāk interesē nodokļu atlaides nekā labumi, ko nodrošina DFL. Ticība DFL pozitīvajai ietekmei ir zudusi. Turklāt, ASV nav pieejami pētījumi, kas pierādītu DFL ietekmi uz produktivitātes pieaugumu.

ASV uzņēmumi, kuros ieviestas darbinieku finansiālās līdzdalības programmas, ir apvienojušies organizācijā *Profit Sharing Association*.

Darbinieku akciju īpašumtiesību programma (ESOP) uzņēmums izsniedz saviem darbiniekiem akcijas, parasti bez maksas. Akcijas tiek turētas akciju trustos līdz kamēr darbinieks dodas pensijā vai atstāj uzņēmumu, vai rodas iespēja tās izmantot ātrāk.

DFL veidojas arī privatizācijas rezultātā. ASV pēckrīzes periodā uzņēmumu nodošana darbiniekiem izpirkšanai netika īpaši popularizēta, taču to nereti izmantoja, lai novērstu uzņēmumu izputēšanu un darbinieku atlaišanu. EFES ziņo, ka darbinieki arvien biežāk izpērk savus uzņēmumus, tostarp, lietojot šim mērķim savus pensiju uzkrājumus. ASV, atšķirībā no Eiropas valstīm, DFL un pensiju nodrošinājums tiek cieši saistīti. DFL programmas kapitāldaļās (ESOP) dažkārt tiek veidots kā pensiju programma, kad darbinieku iegādājas akcijas uzņēmumā, kurā tie strādā.

EFES ziņo par ekspertu vērtējumu, ka uz neatlaisto (potenciālo bezdarbnieku) darbinieku rēķina valdībai izdevies ietaupīt miljardiem dolāru.

2013. gada sākumā *Kewaunee Nuclear Power Station* nodota darbiniekiem izpirkšanai.

Uzņēmumi, kuros ir DFL programmas kapitāldaļās ziņo, ka līdz ar ekonomiskās situācijas uzlabošanu pēc 2011. gada, darbinieku akciju vērtība atgriežas. Uzņēmumu vadītāji atbalsta DFL ieviešanu uzņēmumos un uzskata, ka darbinieku līdzdalība uzlabo produktivitāti.

Austrālija⁴⁷

Informācija par Austrāliju un Jaunzēlandi iegūta *EOA* mājaslapā⁴⁸. *EOA* nozīmē Darbinieku īpašumtiesības Austrālijā un Jaunzēlandē (*Employee Ownership Australia and New Zealand*). Organizācija apvieno uzņēmumus, kas ieviesuši DFL Austrālijā, Jaunzēlandē un Dienvidāfrikā un popularizē darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību un finansiālās līdzdalības labumus šajās valstīs.

Organizācija izveidota 2011. gada jūlijā, atdaloties no Austrālijas Darbinieku īpašumtiesību asociācijas (*Australian Employee Ownership Association, AEOA*). Šo organizāciju 1986. gadā nodibināja 20 uzņēmumi, lai palīdzētu dalīborganizācijām ieviest darbinieku īpašumtiesību (vai daļēju īpašumtiesību) programmas, darbinieku iesaisti un līdzdalību dažādos līmeņos.

EOA popularizē un palīdz ieviest darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību vai darbinieku akciju iegādes iespēju programmas (ESOP). *EOA* ir neatkarīga organizācija, to finansē no biedru maksas.

Organizācija veic pētījumus par darbinieku līdzdalības īpašumtiesībās ietekmi uz produktivitāti.

EOA iesaka ar valsts politikas palīdzību ieviest darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmas, lai:

⁴⁷ <http://www.hallandwilcox.com.au/news/Pages/Taxation-Update-060513.aspx>

⁴⁸ <http://www.employeeownership.com.au/employee-ownership/case-studies/>

- labāk salāgotu darbinieku un darba devēja intereses;
- sekmētu darbinieku iesaisti un līdzdalību;
- palielinātu nacionālos uzkrājumus;
- sekmētu jaunu uzņēmumu veidošanos;
- sekmētu darbinieku iesaistīšanos uzņēmumu izpirkumos un pēctecības plānošanu.

Organizācija sniedz pakalpojumus saviem biedriem, tai skaitā juridiskās konsultācijas cilvēkresursu vadības un ESOP jautājumos. Organizācija arī organizē pētniecību DFL jautājumos un ESOP speciālistu akreditāciju.

Australian Employee Ownership Association (Austrālija un Jaunzēlande) apvieno uzņēmumus, kuros ieviestas darbinieku līdzdalības programmas (plašākā nozīmē, ne tikai DFL programmas).

Nesen publicēts Austrālijas Vērtspapīru un investīciju komisijas (*Australian Securities and Investments Commission, ASIC*) ziņojums par jauniem regulējumiem, ko Austrālijā sauc par *Class Order*. *Class order* ir dokuments, kas nosaka izņēmumus 2001. gadā pieņemtā Austrālijas komerclikuma prasībās par finanšu pārskata, vadības ziņojuma un auditoru ziņojuma sagatavošanu. Analizējot šo dokumentu, EOA uzsver, ka DFL regulējums nedrīkst tikt pakļauts politikas ietekmei, turklāt, ieviešot jaunus regulējumus, jāņem vērā, kā tas ietekmēs uzņēmumus, kas nav kotēti biržā.

2013. gada septembrī EOA ziņoja, ka organizācija ir pieprasījusi, lai federālā valdība atzīst, ka jaunizveidotiem uzņēmumiem ir nozīmīga vieta Austrālijas ekonomikā. Paredzēts, ka līdz 2033. gadam (20 gadu laikā) jaunizveidotie uzņēmumi nodrošinās jaunas investīcijas 109 miljardu USD apmērā (5,5 miljardi vidēji gadā), un 540 tūkstošus jaunu darba vietu (27 tūkst. vidēji gadā).

Asociācija prasa, lai valdība pieņem vadlīnijas par darbinieku akciju programmām (ESS) jaundibinātos uzņēmumos.

Tā kā interese par darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programmām Austrālijā samazinājās, 2013. gada beigās atsākās sarunas par tā iemesliem. Viens no minētajiem iemesliem ir 2009. gadā ieviestās nodokļu izmaiņas darbinieku kapitāldaļu programmām (Austrālijā tās sauc par ESS). Grozījumi paredzēja, ka darbiniekiem, kas iesaistījās DFL programmās kapitāldaļās bija jāmaksā nodokļi programmas darbības laikā. Tā kā krīzes ietekmē daudzu uzņēmumu akciju vērtības samazinājās, tas nozīmēja, ka darbiniekiem jāmaksā nodokļus pat tad, ja viņu īpašumtiesību objekts zaudē vērtību (iepriekš nolemtā akciju iegādes cena ir augstāka nekā kapitāldaļās faktiskā vērtība konkrētajā brīdī). Turklāt, nodokļu maksāšanas brīdis ne vienmēr sakrīt ar brīdi, kad darbinieks gūst guvumu no kapitāldaļu īpašumtiesībām – tas nozīmē, ka darbiniekiem bija jābūt ar programmu nesaistītiem brīviem līdzekļiem, lai samaksātu nodokļus.

Lai palielinātu interesi par DFL, tiek piedāvāti veidi, kā šīs grūtības apiet, piemēram, rīcības tiesības vai akciju iegādes programmas, ko finansē no kredīta (*Loan Funded Share Plans (LFSPs)*). No tām, akciju iegādes programmas, ko finansē no kredīta Austrālijā ieguvušas lielāko popularitāti.

Austrija

2012. gada beigās Austrijas vicekancelers reklamē DFL savā runā „25 idejas par Austriju”.

Tikai 3% no visiem darbiniekiem ir darbinieku akcijas. Darbiniekiem pieder 14,5% no metalurģijas uzņēmuma *Voestalpine* akcijām - tas ir augstākais darbinieku kapitāldaļu īpatsvars uzņēmuma kapitālā Eiropas valstīs.

Beļģija

Beļģijā DFL nav prioritāte, tomēr DFL izplatība ir augsta. Beļģija cenšas parādīt savu pieredzi normatīvās bāzes veidošanā citām valstīm, piemēram, Starptautiskā Pensiju un darbinieku labumu juristu asociācija (*The International Pension & Employee Benefits Lawyers Association, IPEBLA*) vairākās konferencēs popularizē Beļģijā darbojošos pensiju un darbinieku labumu likumu starptautiskā līmenī.

Francija

Francija ir valsts, kuru uzskata par DFL aizsākuma vietu. Finanšu līdzdalības principus Francijā pirmo reizi definēja 1942. gadā. Pēc II Pasaules kara, meklējot iespējas attīstīt tautsaimniecību Francijā, ģenerālis Šarls de Golls puda pārliecību, ka uzņēmuma darbība uzlabotos, ja visi uzņēmumā strādājošie būtu ieinteresēti darbības rezultātā un gūtu no tā labumu, un ka strādājošo ieinteresēšanai ir nepieciešams taisnīgāk sadalīt gūto labumu starp darba un kapitāla īpašniekiem.

Francijā uzņēmumi, kuros ieviestas darbinieku finansiālās līdzdalības programmas, ir apvienojušies organizācijā *FONDACT*. Tā ir spēcīga organizācija, kas lobē DFL ideju politikas un normatīvo aktu veidošanā.

Sākumā DFL Francijā bija obligāta. 1967. gadā pieņemta DFL regulējoša likumdošana, kas joprojām ir spēkā⁴⁹. Tā nosaka, ka DFL ir jābūt visos uzņēmumos, kuros nodarbināti vairāk kā 15 strādājošie. Mūsdienās DFL pastāv gandrīz visos lielajos uzņēmumos, un galvenā uzmanība tiek pievērsta DFL ieviešanai mazos uzņēmumos. Kooperatīvu loma turpmākajā DFL attīstībā tiek vērtēta pretrunīgi – ir gan pretinieki, gan piekritēji.

Pašlaik Francijā darbojas trīs atzīti DFL modeļi.

FONDACT ziņo, ka 2011. gadā darbinieku līdzdalība un darbinieku uzkrājumu izsniegtais apjoms ir samazinājies par 4%⁵⁰. Tai paša laikā regulāri tiek ziņots par jaunu DFL programmu atvēršanu un DFL pieaugumu.

2012. gadā darbinieku akciju programmas atvērtas *Vallourec*, *SEB*, *Capgemini* (darbiniekiem pieder 7% akciju – augstākā proporcija Francijā), *Rexel*. Pēc citām ziņām *Bouygues* darbiniekiem pieder 23,3% kapitāla. 2013. gada sākumā *Schneider Electric* ieviesa jaunas darbinieku akciju programmas savos uzņēmumos 34 valstīs. Darbinieku līdzdalība finanšu sektorā samazinājās.

Darbinieku uzkrājumi kapitāldaļās pieauga. Jaunajās programmās darbinieki labprātāk izvēlas akciju piešķiršanu par velti (nevis akciju iegādes iespēju).

2012. gadā Francijas valdība pieņēma Augsmes plānu (*French Government Pact for Growth*), kas nosaka, ka darbiniekiem ir jābūt pārstāvētiem uzņēmumu valdēs. IPA⁵¹ analizē šādas darbinieku līdzdalības pozitīvo ietekmi, par piemēru izmantojot *John Lewis* piemēru. Šo uzņēmumu uzskata par labāko piemēru darbinieku iesaistes jomā, kas spējis pierādīt lielākas darbinieku līdzdalības ieguvumus.

Saņemtas arī negatīvas ziņas. Pēc ilgstošas stabilitātes 2012. gada nogalē Francijas prezidents paziņoja par DFL darbinieku kapitāldaļās normatīvā regulējuma izmaiņām. 2013. gada martā ziņots par nodokļu sloga paaugstināšanu DFL jomā, kas solīta kā īslaicīga, nepieciešama krīzes pārvarēšanai. Izmaiņas izsaucis Francijas valdības mēģinājums atbrīvot iesaldētos darbinieku uzkrājumus, lai palielinātu patēriņu. Valdības ieceres tiek vērtētas negatīvi – uzskata, ka tās kavēs DFL kapitāldaļās izplatību, un pat var mudināt uzņēmumus atteikties no DFL programmām kapitāldaļās.

2013. gada decembrī Francijas Ministru prezidentam tika nosūtīta ārvalstu ieguldītāju vēstule, kurā pieprasīta ārvalstu ieguldītāju līdzdalība Francijas nodokļu sistēmas veidošanā. Tas liecina par satraukumu par gaidāmajām nodokļu izmaiņām ne tikai vietējos, bet arī ārvalstu ieguldītājos.

Francijā tiek dibināti strādājošo kooperatīvi – jaunā darbinieku līdzdalības forma, ko solās veicināt ES un kuru izplatību ir solījis palielināt Francijas nodarbinātības ministrs. No Francijas pienāk visvairāk ziņu par jaunu kooperatīvu dibināšanu. Strādājošo kooperatīvi veidojas arī privatizācijas procesā, kad darbinieki izpērk uzņēmumus (*employee buyout*). Šādos kooperatīvos darbiniekiem

⁴⁹ *The Gold Book of the 40th Anniversary of „La Participation*

⁵⁰ DARES publikācija 2013. gada novembrī.

⁵¹ IPA ir Lielbritānijas nevalstiska organizācija, kas piedāvā pakalpojumus darbinieku līdzdalības jomā.

pieder 25% balsstiesību. *EFES* vērtē, kas līdz 2012. gadam Francijā vidēji gadā strādājošie izpērk 30 uzņēmumus.

Francijā apspriež vairākus ar DFL organizāciju un darbību saistītus jautājumus:

- vai un kā valdība atbalstīs privatizācijas modeli, kad darbinieki izpērk uzņēmumu;
- par darbinieku investīciju fondu pārvaldi (populārākā darbinieku kapitāldaļu pārvaldes forma) – vai pārvaldi ir jāizveido darbiniekiem - kapitāldaļu īpašniekiem, vai to jānosaka arodbiedrībām vai kādam citam. Kopumā arodbiedrību iesaiste DFL programmās ir vēlama un joprojām nepietiekama pat tādās valstīs, kur DFL ir senas tradīcijas;
- kādiem jābūt darbinieku - akcionāru kooperatīviem.

Tiek uzsvērtā Francijas sociālistu valdības ietekme, kas vēlas palielināt darbinieku daļu uzņēmumu kapitālā un kapitāldaļu nodošanu darbinieku īpašumā un sekmē uzņēmumu izpirkšanu, izmantojot darbinieku kooperatīvus.

Indija

DFL programmas atrodamas ārvalstu uzņēmumos, un to pastāvēšana ir atkarīga ne tikai no izvietotās vietas, bet arī mātes zemes normatīvās regulējuma.

EFES ziņo, ka 2012. gada decembrī *Starbucks* ir laužis tradīciju, neizveidojot Indijā izvietotajos uzņēmumos DFL programmas.

Īrija

DFL ieviešanu atbalsta un sekmē nevalstiska organizācija *Irish ProShare Association* un *Computershare Investor Services Limited* (Īrijas Centrālās bankas pilnvarota organizācija).

Īrijā ir spēkā piecas DFL programmas⁵², kas dažādās kombinācijās apvieno vairākus DFL modeļus.

Krīzes ietekmē darbinieku uzkrātais kapitāls vairākos uzņēmumos zaudēja vērtību. Piemēram, *ESB* darbinieku akciju vērtība pēc valdības domām ir samazinājusies uz pusi. *ECB Ireland* (saīsināti *ECB*) ir valsts īpašumā esošs elektrības ražošanas uzņēmums kurā 95% kapitāla pieder valstij un 5% darbiniekiem. Uzņēmums iepriekš bija monopols, tagad tas darbojas brīvā tirgū.

Krīzes gados strādājošie, kas piedalījās DFL programmās, cieta zaudējumus.

Pēckrīzes periodā pieaug kooperatīvā kustība, un tā tiek veicināta. Ir priekšlikumi, ka kooperatīvie uzņēmumi var saņemt nodokļu atlaides (pašlaik tādas nav).

Kooperatīvā kustībā var apvienot MVU un tādā veidā radīt iespēju ieviest MVU DFL programmas. Īrijā kooperatīvi var būt akciju biržā. Tomēr nav izlemts, kā savienot kooperatīvās darbības prasības ar DFL principiem (kooperatīvais īpašums ir nedalāms).

Īrijā pieļauj, ka ekonomisko grūtību apstākļos mazos uzņēmumos akcijas var piedāvāt arī darba algas vietā.

Itālija

Itālijā uzņēmumi, kuros ieviestas darbinieku finansiālās līdzdalības programmas, ir apvienojušies organizācijā *SindNova*.

Itālijas arodbiedrības mobilizējas DFL iesaistīšanā produktivitātes paaugstināšanas pasākumos. Kolektīvā līgumslēgšana ir spēkā un arodbiedrību piedalīšanās tautsaimniecībā ir vērā ņemama. Arodbiedrības plāno ieviest FDL, izmantojot kooperatīvos uzņēmumus un palīdzot tiem uzsākt darbību.

SindNova cenšas panākt, ka uzņēmējdarbībā tiek pastiprināta sociālā dimensija

⁵² *Financial participation of Workers in CEE. Recommendations and Prospects*. Reference book. Association of Employers of Slovenia ZDS, 2006; *Improving performance, Sharing Gains*. Guidance for Employers and Unions on Employee Financial Involvement. National Centre for Partnership and Performance;

Itālijas Parlaments bija uzdevis valdībai līdz 2012. gada jūnijam sagatavot jaunu DFL likumu, taču tas joprojām nav izdarīts.

2013. gada sākumā atklājās darbinieku-akcionāru krāpšanas skandāls *MPS* bankā.

Ieviestas dažas jaunas darbinieku akciju īpašumtiesību programmas (*Prysmian Group, Telecom Italia*).

Kanāda

2012. gadā izveidots investīciju fonds, lai sekmētu gadījumus, kad darbinieki izpērk uzņēmumus, izmantojot darbinieku-akciju turētāju kooperatīvus.

Krievija

Krievijā DFL pastāv tā saukto „tautas uzņēmumu” ietvaros.

Ķīna

Ķīnas valdība atbalsta DFL. 2012. gada vidū Ķīnas vērtspapīru tirgus regulējošā organizācija publicēja regulas projektu biržā kotētiem uzņēmumiem, kurās darbiniekiem tiek piedāvātas akcijas.

Par labu piemēru DFL darbinieku īpašumtiesību formā uzskata Ķīnas telekomunikāciju milzi *Huawie* – pasaulē lielāko telekomunikāciju iekārtu ražotāju, jo uzņēmumā saskaņo darbinieku un uzņēmuma attīstības intereses. Pēc jaunākām ziņām, *Huawei* meklē iespējas paplašināt DFL kapitāldaļās programmu, iekļaujot arī ārvalstu strādājošos.

Latvija

Latvijā speciāli pasākumi DFL veicināšanai nav ieviesti. Par šo jautājumu interesējas gan Rīgas fondu birža, gan LDDK, taču nopietni lobēšanas pasākumi nav īstenoti. Latvijā ir izstrādāts un oficiāli apstiprināts DFL terminu kopums (pielikumā).

2012. gada februārī sākās neliela aktivitāte akciju iegādes iespēju⁵³ jomā. Notika Finanšu ministrijas, Tieslietu ministrijas, VID, Labklājības ministrijas un starptautisko auditorkompāniju kopēja sanāksme, kurā tika apspriests iespējamais akciju iegādes iespēju regulējums, galvenokārt nodokļu jomā.

Galvenās izskanējušās turpmākās politikas nianšes ir šādas:

- 1) tiek izdalīts kvalificēta un nekvalificēta akciju iegādes iespēju programma un formulēts mērķis sekmēt ilgtermiņa programmu ieviešanu, lai motivētu strādājošos palikt uzņēmumā,
- 2) kvalificētai akciju iegādes iespēju programmai ierosināts noteikt draudzīgāku nodokļu aplikšanas mehānismu,
- 3) iespējamie kvalificētas akciju iegādes iespēju programmas kritēriji ir šādi:
 - no akciju iegādes iespējas piešķiršanas brīdim līdz akciju pārdošanas brīdim jāpaiet vismaz 3 gadiem (36 mēnešiem);
 - maksātājs ir akciju sabiedrības darbinieks;
 - izņēmuma gadījumi, kad darbiniekam ir tiesības piedalīties akciju iegādes iespēju programmā: ja (1) darbinieks pāriet darbā uz citu grupas uzņēmumu, vai (2) darbinieks dodas pensijā, saglabājot tiesības īstenot akciju iegādes iespēju (iepriekšējie nosacījumi – iepriekšējs stāžs akciju sabiedrībā vai grupā vai arī tiesības īstenot akciju iegādes iespēju jau esot pensijā (darba attiecības ir beigušās);
- 4) iespējamās nodokļu atlaides kvalificētai programmai:
 - algas nodokļi nav jāmaksā ne akciju iegādes iespējas piešķiršanas brīdī, ne arī brīdī, kas saskaņā ar akciju iegādes iespējas programmu, akcijas pāriet darbinieka īpašumā;

⁵³ Latvijas valsts institūcijās joprojām nekorekti lieto surogātjēdzienus „akciju opcijas” (pareizi ir: akciju iegādes iespējas) un „akciju opciju plāns” (pareizi ir: akciju iegādes iespēju programma))

- brīdī, kad darbinieks akcijas atsavina ir jāmaksā IIN no kapitāla pieauguma (15%), ko nosaka šādi:
 - a) ja akcijas iegādātas par noteiktu summu: aplikamais ienākums (atsavināšanas vērtība) mīnus iegādes vērtība;
 - b) ja akcijas tiek piešķirtas bez maksas: aplikamais ienākums (atsavināšanas vērtība).
- 5) ja akciju opciju iegādes iespēju programma nav kvalificēta (piemēram, īsāka par 3 gadiem), nodokļi principi ir šādi:
 - akciju iegādes iespējas piešķiršanas brīdī algas nodokļi nav jāmaksā,
 - brīdī, kas saskaņā ar akciju iegādes iespēju programmu, akcijas pāriet darbinieka īpašumā un brīdī, kad darbinieks akcijas atsavina ir jāmaksā IIN un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas kā no algota darba ienākuma, ko nosaka šādi:
 - a) ja akcijas iegādātas par noteiktu summu: akciju tirgus vērtība dienā, kad akcijas, saskaņā ar akciju iegādes iespēju programmu, ir pārgājušas darbinieka īpašumā mīnus akciju iegādes vērtība;
 - b) ja akcijas tiek piešķirtas bez maksas: akciju tirgus vērtība dienā, kad akcijas, saskaņā ar akciju iegādes iespēju programmu, ir pārgājušas darbinieka īpašumā; publiskām akciju sabiedrībām akciju tirgus vērtību nosaka tirgus, privātām būs pienākums nodrošināt neatkarīgu rakstisku atzinumu par akciju vērtību,
 - c) brīdī, kad darbinieks akcijas atsavina ir jāmaksā IIN no kapitāla pieauguma, ko nosaka kā starpību starp akciju tirgus vērtību brīdī, kas darbinieks tās ieguva saskaņā ar akciju iegādes iespēju programmas nosacījumiem un akciju atsavināšanas vērtību.

Joprojām ir neskaidri administratīvie jautājumi:

- informācijas apmaiņa ar VID,
- akciju vērtības noteikšana nepubliskos uzņēmumos,
- izmaiņas Komerclikumā.

Bija paredzēts jautājumus atrisināt līdz 2013. gada vasarai.

Maroka

Pieņemta speciāla likumdošana par DFL pieņemta (par darbinieku uzkrājumu programmām).

Polija

Turpinās lielo uzņēmumu privatizācija. 2012. gada septembrī ziņa par *FOD Machines Factory* privatizāciju.

Rumānija

Rumānija ir vienīgā valsts, kurā ir speciāls normatīvais regulējums vispārējai peļņdalībai skaidrā naudā valsts uzņēmumos, bet šādas programmas ir ieviestas tikai nedaudz uzņēmumos.

Somija

DFL cenšas izmantot strādājošo piesaistīšanai uzņēmumos, kas nonākuši finanšu grūtībās. Piemēram DFL īstenošanai izmanto personāla fondus. Ārvalstu darbiniekiem tiek piemēroti tādi paši nodokļi nosacījumi kā Somijas darbiniekiem.

Spānija

Kooperatīvos nav kolektīvie līgumi. *Mondragon Corporation* ziņojis par grūtībām.

Turcija

Turcija ir vienīgā ES kandidātvalsts, kurā pastāv peļņdalības normatīvais regulējums.⁵⁴

⁵⁴ PEPPER ziņojums, 6.lpp.

Vācija

DFL lobījs ir Vācijas DFL asociācija (*Die Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. – AGP*)

Vācijā DFL tradīcijas ir labi iedibinātas. Uzņēmumi, kuros ieviestas darbinieku finansiālās līdzdalības programmas, ir apvienojušies organizācijā *AGP* un šī organizācija lobē uzņēmumu intereses politikas un normatīvā regulējuma attīstībā.

Tomēr 2013. gadā, kad Vācijā veidojās jaunā valdība, DFL jautājums bija pamests novārtā, turklāt, taupības režīma ietekmē, DFL kļuva neizdevīga.

Uzņēmumi atbalstīja DFL, jo:

- trūkst (ir grūti nolīgt) kvalificēti darbinieki,
- DFL tiek uzskatīta par augstākas sociālās atbildības izpausmi, tāpēc uzņēmumi, izveidojot DFL programmas demonstrē, ka uzņēmumam ir cita daba – ir kopība, kopā strādāšana, sadarbība,
- DFL sekmē vienlīdzīgāku privātā kapitāla sadali, tai skaitā ES kopējā ekonomiskā telpā (Vācijā uzskata, ka vidējais vācietis nav tik bagāts kā vidējais itālis vai spānis).

Vācijā vēlas paplašināt DFL instrumentu klāstu un ar izglītības palīdzību sekmēt „akciju kultūru”. Lielās konsultāciju kompānijas konsultē par DFL jautājumiem.

Vācijā attieksme pret kooperatīviem un to iespējām ieviest DFL nav formulēta.

2012. gada beigās jauna darbinieku akciju programma atvērta *Bilfinger Berger* (pieejama 65 tūkst. darbiniekiem).

Uzņēmumos izveidotas darbinieku-akciju turētāju asociācijas. Piemēram, *Siemens* izveidotā asociācija apvieno vairākus tūkstošus strādājošo – akciju turētāju.

Vācijas Ekonomikas un Tehnoloģiju ministrija atvērusi jaunu DFL veltītu interneta portālu.

Vācijas DFL asociācija (*Die Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. – AGP*) savā mājaslapā publicējusi informāciju par DFL ģimenes uzņēmumos.

Pārnacionālie uzņēmumi (transnacionālie uzņēmumi)

Transnacionālajos uzņēmumos raksturīgākās DFL programmas ir peļņdalība darbinieku kapitāldaļās (*profit sharing based employee share distributions*), diskontētu kapitāldaļu pirkšanas programmas (*stock purchase plans involving discounted shares*) un kapitāldaļu pirkšanas iespējas programmas (*stock options*), kas ir vairāku programmu kombinācijas.

3.2. ES nodomi DFL veicināšanā

DFL nozīmes palielināšanai nepieciešams iespējami samazināt to kavējošos apstākļus – tas nosaka jaunākās tendences.

PEPPER 4 ievadā ES prezidents Jean-Claude Juncker ziņojumā secināts, ka esošās tendences darba tirgū kavē DFL ieviešanu:

- 1) vēlme palielināt darbinieku mobilitāti (autora lietotajā terminoloģijā - „*hire and fire mentality*”), kas orientēta uz īslaicīgu nodarbinātību, ir pretrunā ar dalību ilgtermiņa shēmās, kāda ir DFL;
- 2) netipisko darba formu (netipisko darba līgumu) sekmēšana arī ir pretrunā ar ilgtermiņa iesaistes programmām (autori uzskata, ka beztermiņa darba līgumam ir jāpaliek par galveno darba līgumu formu),

Eiropas Komisija ir izteikusi vēlmi, lai DFL programmas ietvertu visus strādājošos, turklāt ne tikai pamatdarbā strādājošos, nepieciešams paplašināt visaptverošas finansiālās līdzdalības programmas (*broad-based plan*).

Lieliem komersantiem, kuru akcijas ir kotētas vērtspapīru tirgū, DFL programmu ieviešana norit bez sarežģījumiem, turpretī maziem komersantiem konstatētas grūtības:

- DFL programmu ieviešana rada papildus administratīvo slogu,
- mazie komersanti dažkārt nevēlas nodrošināt informācijas atklātību,
- nav viegli noteikt akciju cenu un komersanta tirgus vērtību, ja uzņēmums nav kotēts biržā.

Gan teorētiskajos pētījumos, gan ES dokumentos tiek uzsvērtā nepieciešamība veicināt darbinieku finansiālo līdzdalību mazos un vidējos uzņēmumos. Cita sfēra, kurā DFL ir iespējama, bet nav izplatīta, ir organizācijas, kuras nav kapitālsabiedrības, piemēram, valsts institūcijas.

PEPPER IV ziņojumā uzsvērts, ka ir trīs virzieni, kuros jāstrādā, lai sekmētu DFL izplatību⁵⁵:

- 1) jāsigatavo atbilstoša likumdošana – DFL ir jāiekļauj normatīvajos aktos ES līmenī un jāizveido DFL „Eiropas platforma”, kas balstīta uz varētu sekmēt DFL nepieciešamās normatīvās bāzes izveidošanu dalībvalstīs un atrisināt pārnacionālās problēmas (piemēram, programmu izveidošanu multinacionālajos uzņēmumos (pēc brīvprātības principa vēlamo DFL izplatību neizdosies sasniegt);
- 2) jāizmanto nodokļu iespējas DFL veicināšanai – nodokļu atlaides nav pats svarīgākais nosacījums DFL pastāvēšanai, tomēr tās sekmē DFL izplatību un novērš konflikta iespējas ar esošo normatīvo regulējumu;
- 3) DFL ir jāpēta gan ES līmenī (salīdzinošie pētījumi), gan nacionālā līmenī.

Tomēr DFL tiek uzskatīta par labu līdzekli ienākumu izlīdzināšanai gan nacionālā, gan starptautiskā līmenī. Šādā nozīmē DFL tiek saistīta ar Eiropas sociālā modeļa koncepciju, kas pirmo reizi izskanēja 2007. gada 13. decembrī parakstītajā Eiropas Reformu līgumā, kur Eiropas Sociālais modelis ir nosaukts par vienu no ES attīstības politikas pamatiem (pīlāriem).⁵⁶

Palielinās ES institūciju izmanība. 2013. gada budžetā tika atvēlēti līdzekļi pilotprojektam, kas paredzēja katrā ES dalībvalstī atvērt Darbinieku īpašumtiesību centru. Pilotprojekta sagatavošana centru izveidei uzticēta Spānijas darbinieku īpašumā esošu uzņēmumu konfederācijai *Confesal*.

EK publicējusi Darbības plānu Eiropas uzņēmumu likuma (*European company law*) un korporatīvās vadības modernizēšanai (uzsākta 2013. gadā), kas ietver arī ar DFL saistītus priekšlikumus.

2013. gadā ES pieņemta jauna programma nodarbinātības un sociālās inovācijas veicināšanai - *EU programme for Employment and Social Innovation (EaSI)*.⁵⁷ Programmā 2014. – 2020. gadu periodam būs pieejami 920 miljoni EUR. Finansējumu paredzēts izmantot inovatīvu sociālo politiku un sekmēt darbaspēka mobilitāti, kā arī sekmēt pieeju mikrokredītiem un rosināt sociālo uzņēmējdarbību. Programma tiks atvērta 2014. gada 1. janvārī

DFL sekmēšanā iesaistījusies Eiropas Arodbiedrību Savienība (ETUC).

⁵⁵ PEPPER IV ziņojums, 3. lpp.

⁵⁶ PEPPER IV, ziņojums, 4. lpp.

⁵⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2010&furtherNews=yes>

Vēres

www seeurope-network.org – informācija par darbinieku pārstāvniecību padomēs.

Directive for employee involvement in the European company (SE) (2001/86/EC of 8 October 2001) (par darbinieku pārstāvniecību padomēs).

Posted Workers Directive (96/71/EC).

Directive to coordinate laws, regulations and administrative provisions relating to undertakings for collective investment in transferable securities (UCITS) (2001/108/EC).

Directive on activities and supervision of institutions for occupational retirement provision (IORPs) (2003/41/EC) (lai pensiju fondi iekļautos kopējā tirgū).

“Corporate Governance Directive on Shareholders Rights and Mergers” (konsultāciju fāzē - in *European Commission Consultation Paper of Fostering an Appropriate Regime for Shareholders’ Rights* (MARKT, 13.05.2005)).

“Directive on Cross-border mergers of Companies with Share Capital” (in *Proposal for a Directive on Cross border mergers of Companies with share Capital* (COM (2003) 703 final).

The Prospectus Directive.

Council Recommendation (1992) (skat. *Communique*).

Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise results (PEPPER-I report), middle 1990s.

EU Social Policy Agenda 2000-2005.

Communique on the Framework for the promotion of Employee Financial participation. European Commission (COM (2002) 346 final) (*General Principles Communique*).

Report of the High Level Group of Independent Experts on Cross- Border Obstacles to Financial Participation of Employees for Companies, having a Transnational Dimension (de Foucauld Report), European Commission, DG Employment and Social affairs, 2003 (see www.europa.eu.int/com.employment_social/labour_law/index).

Common elements of an adaptable Model Plan for financial participation in the European Union. A European Project undertaken by Association Internationale Pour La participation Financiere (IAFP/AIPF), January 2006.

Commission Recommendation *Fostering an appropriate Regime for the Remuneration of Directors of Listed Companies* (2004/913/EC).

European Commission’s Action Plan on Corporate Governance: European Commission *Communication Company Law and Enhancing Corporate Governance in the European Union – A Plan to Move Forward* (COM (2003) 284 final).

Development of Indicators for the Benchmarking of National Policies and Practices of Financial Participation across the EU. J. McCartney, The IDEAS Institute, Final Report for the European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions (2004).

Financial participation of employees in the European Union: much ado about nothing? Background paper. (PEPPER III results), European Foundation of Living and Working Conditions, 2007.

Financial participation of Workers in CEE. Recommendations and Prospects. Reference book. Association of Employers of Slovenia ZDS, 2006.

Improving performance, Sharing Gains. Guidance for Employers and Unions on Employee Financial Involvement. National Centre for Partnership and Performance.

EFES Newsletter – Europas Darbinieku kapiotāldaļu īpašumtiesību asociācijas (*European Federation of Employee Share Ownership*) avīze.

Pielikums: Darbinieku finansiālā līdzdalība (LZA Terminoloģijas komisijas apstiprinātie termini)

Termini sagatavoti, izmantojot starptautisko pieredzi darbinieku finansiālās līdzdalības sistēmu veidošanā, saskaņā ar rekomendācijām, izstrādātām Eiropas komisijas atbalstītā projekta „Darbinieku finansiālās līdzdalības kvalitātes uzlabošanai Centrālajā un Austrumeiropā” („Towards a Better Quality of Financial Participation of Workers in CEE”). Pasaules valstīs spēkā ir dažādas finansiālās līdzdalības sistēmas, kuras sauc par shēmām, plāniem, programmām vai modeļiem. Sistēmu apzīmējumu izvēle nav konsekventa. Latviešu valodā ir mēģināts šos apzīmējumus sakārtot: ar modeli saprotot līdzdalības sistēmu, kas atspoguļo pamatprincipus, pēc kuriem darbiniekiem piešķir papildu labumus darbvietā un kuri ir kopīgi vairākām līdzdalības sistēmām, bet ar programmu – modeļa izvērsumu praktiskai lietošanai. Termini svešvalodās atbilst oriģinālam. Ērtākai lietošanai pamattermins „darbinieku finansiālā līdzdalība” ir piedāvāts arī saīsinātā formā – DFL.

Terminiem latviešu valodā pievienoti ekvivalenti angļu (**a.**) un vācu (**v.**) valodā un skaidrojumi.

Sagatavojuši I.Brīvers, M.Dunska, B.Garanča, R.Grēviņa, R.Karnīte

Ekonomikas terminoloģijas apakškomisija

akcijprēmēšana

a. stock plans

v. Beteiligung durch Aktien

Uzņēmuma kapitāldaļu iegādes modelis, kurā darbiniekam tiek paredzēta iespēja pēc noteikta laika iegūt akcijas, ja tiek pildīti noteikti kritēriji. Šajā gadījumā akcijas tiek pārdotas ar atlaidi vai piešķirtas par brīvu.

akciju iegādes iespēja

a. stock options

v. Aktienoption

Uzņēmuma kapitāldaļu iegādes modelis, kurā darbiniekam tiek paredzēta iespēja nākotnē iegādāties uzņēmuma akcijas ar izdevīgiem noteikumiem.

akciju iegādes iespējas programma

a. stock option plan

v. Aktienoptionsplan

Kārtība, kādā darbinieks īsteno akciju iegādes iespēju.

akciju vērtības pieauguma tiesības

a. stock appreciation rights (SAR)

v. Aktien(Gewinn)bezugsrecht

Darbiniekam piešķirtās tiesības noteiktā laika posmā saņemt labumu par akciju vērtības pieaugumu.

aktīvu veidošanas programma

a. asset accumulation programme

v. vermögensbildende Maßnahme

Uzkrāšanas modelis, kurā darbiniekam paredzēta iespēja uz noteiktu laiku ieguldīt uzņēmumā daļu no savas darba samaksas, par to saņemot ieguldījuma augļus no darba devēja.

algas kapitalizēšanas modelis

a. salary forgone scheme

v. Mitarbeitergehalts Kapitalisationsmodell

Peļņadalības modelis, kurā darbinieks iepriekš norunātu daļu no savas bruto pamatalgas novirza uzņēmuma kapitāldaļu iegādei.

algas uzkrāšanas modelis

- a. Save-As-You-Earn scheme (SAYE)
- v. Lohnsparungsmodell der Mitarbeiter

Uzņēmuma kapitāldaļu iegādes modelis, kurā darbinieks noteiktā laika posmā uzkrāj iepriekš norunātu naudas summu (nesaņemot daļu algas), ko pēc perioda beigām viņš pēc izvēles var saņemt naudā vai arī iegādāties uzņēmuma kapitāldaļas par iepriekš norunātu cenu.

atliktā peļņadalība

- a. deferred profit sharing (DPS)
- v. gestundete Gewinnbeteiligung

Peļņadalības veids, kurā peļņas daļu, skaidrā naudā vai vērtspapīros, nevar izsniegt pirms noteiktā laika.

darbinieka aizdevums

- a. employee lokans
- v. finanzielles Mitarbeiterdarlehen

Uzkrāšanas modelis, kurā darbinieks aizdod uzņēmumam naudu ar fiksētu likmi vai ar likmi, kas ir atkarīga no uzņēmuma darbības rezultāta.

darbinieka kapitāldaļa

- a. employee share
- v. Belegschaftsaktie

Uzņēmuma īpašuma daļa, ko darbinieks iegūvis ar finansiālo līdzdalību.

darbinieka obligācija

- a. employee bond
- v. Aktienanleihen für Mitarbeiter

Obligācija, ko darbinieks saņem peļņadalībā.

darbinieka priekšrocībaktīva

- a. preferential employee share
- v. Vorzugaktie

Pastāvīgās vērtības akcija, ko darbinieks saņem peļņadalības rezultātā un kas parasti dod tiem priekšrocības dividenžu un/vai likvidācijas kvotu saņemšanā vai citā finansiālajā līdzdalībā.

darbinieku finansiālā iesaistīšana

- a. employee financial involvement (EFI)
- v. Mitarbeiterbeteiligung

Uzņēmuma darbinieku iesaistīšana darbinieku finansiālās līdzdalības sistēmā.

darbinieku finansiālā līdzdalība (DFL)

- a. employee financial participation
- v. Finanziellbeteiligung für Mitarbeiter

Finansiālās līdzdalības sistēma, kas veidota uzņēmuma līmenī, lai radītu iespēju tā darbiniekiem gūt papildu ienākumus no uzņēmuma darbības rezultātiem.

darbinieku finansiālās līdzdalības programma

- a. financial participation scheme
- v. Mitarbeiterbeteiligungsmodell

Programma, kas nodrošina darbinieku finansiālo līdzdalību.

darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesības

- a. employee share/stock ownership (ESO)
- v. Aktienbeteiligung (am Unternehmen)

Darbinieku tiesības piedalīties uzņēmuma finansiālajā darbībā kā kapitāldaļu īpašniekiem.

darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību programma

- a. employee share ownership plan (ESOP); ASV share/ stock ownership (SO)
- v. Beteiligungsplan in Aktien am Unternehmen

Programma, saskaņā ar kuru darbības ar darbinieku akcijām veic darbinieku kapitāldaļu pilnvarojumfonds.

darbinieku kapitāldaļu pilnvarojumfonds

- a. employee share ownership trusts
- v. treuhänderische Anteilsverwaltung der Beteiligungen der Mitarbeiter

Pilnvarojumfonds, kas veic darījumus ar darbinieku akcijām, īstenojot viņu kapitāldaļu īpašumtiesības. Fondā darbinieku intereses pārstāv ievēlēti pārstāvji no darbinieku vidus, arodbiedrībām un parasti arī kāds profesionāls aģents.

darbinieku peļņas daļas ieguldījums

- a. employee share investments
- v. Mitarbeiters Aktieninvestition

Peļņadalības veids, kurā darbinieku peļņas daļu darba devējs iegulda uz darbinieka vārda un nodod pilnvarojumfonda pārraudzībā.

ierobežota darbinieku finansiālās līdzdalības programma

- a. narrow-based plan
- v. Beteiligungsmodell, das sich an eine bestimmte Mitarbeitersgruppe richtet

Finansiālās līdzdalības programma, kurā var piedalīties atsevišķas darbinieku grupas.

kapitāldaļu iegādes programma

- a. share purchase plan
- v. Belegschaftsaktienprogramm

Kārtība, kādā darbinieks iegādājas kapitāldaļas.

kolektīvā finansiālās līdzdalības programma

- a. collective broad-based plan
- v. Beteiligungsmodell, das sich an alle Mitarbeiter richtet

Visaptveroša finansiālās līdzdalības programma, kurā visiem darbiniekiem ir vienādi finansiālās līdzdalības noteikumi.

līdzdalība ar ierobežotu atbildību

- a. limited partnership
- v. Firmeneinlagen wie GmbH Anteil

Līdzdalības modelis, kurā darbinieks kļūst par uzņēmuma līdzīpašnieku, ieguldot savu naudu vai kapitālu no peļņadalības un uzņemoties pilnu risku par savu ieguldījumu.

modelis „pērc vienu, saņem divas”

- a. Buy-One-Get-One-Free scheme (BOGOF)
- v. Aktienbonusprogramm (Zwei Aktien zum Preis von einer)

Peļņadalības veids, kurā par katru darbinieka nopirkto akciju uzņēmums viņam piešķir vēl vienu akciju par brīvu.

pasīvā ieguldīšana

- a. silent investment
- v. stille Beteiligung

Uzņēmuma kapitāldaļu iegādes modelis, kurā darbinieks kļūst par kapitāldaļu īpašnieku un iegūst tiesības saņemt dividendes no peļņas, nekļūstot par uzņēmuma līdzīpašnieku un neiegūstot balsstiesības. Modelis piemērots maziem un vidējiem uzņēmumiem.

peļņadalība

- a. profit sharing (PS)
- v. Gewinnbeteiligung

Darbinieku finansiālās līdzdalības modelis, kurā saskaņā ar vienošanos starp darba devēju un darbinieku darbinieks līdz ar darba algu un citiem tiešajiem atalgojumiem tādā vai citādā veidā saņem arī daļu no peļņas vai/un citiem uzņēmuma radītajiem labumiem.

peļņadalība kapitāldaļās

- a. share-based profit sharing (SPS); ASV stock bonus plan
- v. Gewinnbeteiligung durch Auszahlung in Anteilen am Unternehmen

Peļņadalības veids, kurā iepriekš norunāta peļņas daļa tiek piešķirta darbiniekam kapitāldaļās (akcijās).

peļņadalība kapitāldaļu iegādes iespējā

- a. share option scheme
- v. Aktienoption

Peļņadalības veids, kurā iepriekš norunāta peļņas daļa tiek piešķirta darbiniekam kapitāldaļās (akcijās), noslēdzot iegādes iespējas līgumu.

peļņadalība obligācijās

- a. bond-based profit sharing
- v. Gewinnbeteiligung durch Aktienanleihen

Peļņadalības veids, kurā darbiniekam tiek piešķirta iepriekš norunāta peļņas daļa obligācijās.

peļņadalības sertifikāts

- a. profit participation certificate
- v. Genussrecht

Dokuments, kas apliecina, ka darbinieks ir izsniedzis uzņēmumam aizdevumu, un kas dod darbiniekam tiesības saņemt peļņas daļu atbilstoši aizdevuma apjomam, nekļūstot par kapitāldaļu īpašnieku un neiegūstot balsstiesības.

peļņadalība skaidrā naudā

- a. cash-based profit sharing
- v. Gewinnanteil in Geld

Peļņadalības veids, kurā iepriekš norunāta peļņas daļa darbiniekam tiek izmaksāta skaidrā naudā.

peļņadalības tiesības

- a. profit sharing rights
- v. Gewinnbeteiligungsrechte

Tiesības, kuras darbinieki iegūst, noslēdzot ar darba devēju individuālus vai kolektīvus līgumus par līdzdalību peļņā.

prēmēšanas sistēma

- a. gain sharing
- v. Gewinnbeteiligung (bei Erreichen vereinbarter Zielvorgaben)

Darbinieku finansiālās līdzdalības veids, kurā darbiniekus finansiāli apbalvo par veiksmīgu darbību noteikta mērķa sasniegšanā.

uzkrājmodelis

- a. savings scheme
- v. Programm zur Vermögensbildung

Darbinieku finansiālās līdzdalības veids, kas mudina darbiniekus uzkrāt finanses, gūstot priekšrocības no nodokļu atmaidēm.

uzņēmuma pārdošana darbiniekiem

- a. employee buy-out (EBO)
- v. Kauf des Unternehmens durch Mitarbeiter

Uzņēmuma kapitāldaļu iegādes modelis, kurā darbinieki izpērk vai citādi iegūst sava uzņēmuma kapitāldaļas, kļūstot par tā īpašniekiem.

valstiski atzītais modelis

- a. approved scheme
- v. Staatlich gefördertes Beteiligungsmodell

Darbinieku finansiālās līdzdalības modelis, kas pakļauts valsts institūciju uzraudzībai.

visaptveroša finansiālās līdzdalības programma

- a. broad-based plan
- v. Beteiligungsmodell, das sich an alle Mitarbeiter richtet

Finansiālās līdzdalības programma, kurā var piedalīties visi uzņēmuma darbinieki.