

ISSN 1407-7337

**RĪGAS TEHNISKĀ UNIVERSITĀTE
ZINĀTNISKIE RAKSTI**

**SCIENTIFIC PROCEEDINGS
OF RIGA TECHNICAL UNIVERSITY**

3. SĒRIJA

**EKONOMIKA UN UZŅĒMĒJDARBĪBA
UZŅĒMĒJDARBĪBA UN VADĪŠANA**

**ECONOMICS AND BUSINESS
BUSINESS AND MANAGEMENT**

15. SĒJUMS

RTU IZDEVNIECĪBA, RĪGA - 2007

**Redkolēģija:
Editorial Board:**

A. Magidenko, Dr. habil. oec., Riga Technical University (Editor in Chief), Latvia
J. Zvanītājs, Dr. oec., Riga Technical University, Latvia
K. Didenko, Dr. oec., Riga Technical University, Latvia
A. Zvejnieks, Dr. oec., Riga Technical University, Latvia
J. Ķipsna, Dr. oec., Riga Technical University, Latvia
V. Gerasimchuk, Dr. habil. oec., Kiev National Economical University, Ukraine
A. Rutkauskas, Dr. habil. oec., Vilnius Technical University, Lithuania
Ā. Baublis, Dr. habil. oec., Vilnius Technical University, Lithuania
B. Neverauskas, Dr. oec., Kaunas University of Technology, Lithuania
S. Neuber, Dr. habil. oec., Wismar Higher School, Germany

Text editors:
Latvian – D.Pakalnina
English – I.Matisone
Russian – N.China

**Redkolēģijas adrese:
Editorial Board Address:**

Rīgas Tehniskā universitāte
Inženierekonomikas fakultāte
Kaļķu iela 1,
Rīga, LV-1658,
Latvija
Tālrunis: +371 7089394
Fakss: +371 7089345
E-pasts: ief@adm.rtu.lv

Riga Technical University
Faculty of Engineering Economics
1 Kalku St.
Riga, LV-1658,
Latvia
Phone: +371 7089394
Fax: +371 7089345
E-mail: ief@adm.rtu.lv

© Rīgas Tehniskā universitāte, 2007.g.
© Riga Technical University, 2007

Saturs

Priekšvārds	3
<i>A.Auziņš, N.Baranovskis.</i> Ar aizņemto kapitālu finansētu investīciju projektu novērtēšana riska apstākļos: jauna pieeja	9
<i>A.Berže-Berga.</i> Vērtspapīri kā uzņēmumu darbiniekus motivējošs faktors	16
<i>D.Baran, P.Olejnik.</i> Uzņēmējdarbības vide: nodokļu un parafiskālā politika Slovākijas Republikā	23
<i>Z.Dohnalova.</i> Uzņēmuma ieinteresētās puses	32
<i>K.Didenko, K.Ketners.</i> Nodokļu politikas ekoloģiskie aspekti	39
<i>N.Dubro, A.Magidenko, K.Didenko.</i> Bīstamo atkritumu apsaimniekošanas pamatprincipi Latvijā	47
<i>K.Krūzs, K.Didenko, A.Magidenko.</i> Atkritumu apsaimniekošanas uzlabošanas iespējas	58
<i>A.Magidenko, K.Ketners.</i> Inovāciju aktivitāšu efektivitātes novērtēšana	68
<i>J.Pasenčenko.</i> Par fotofeitinga operācijas modeli uzņēmējdarbībā	77
<i>N.Sprancmanis, R.Šķērītis.</i> Satiksmes drūzmu samazināšanas modelis Rīgā	84
<i>J.Švarcova.</i> MVU ražīguma paaugstināšanas Čehijas Republikā	90
<i>S.Voitko, T.Sakalosh.</i> Informācijas un komunikāciju tirgus: analīze un tehnoloģiju izplatīšanas posmi	96
<i>M.Zinecker.</i> Preču eksporta ietekme uz uzņēmuma finanšu plānošanu	106

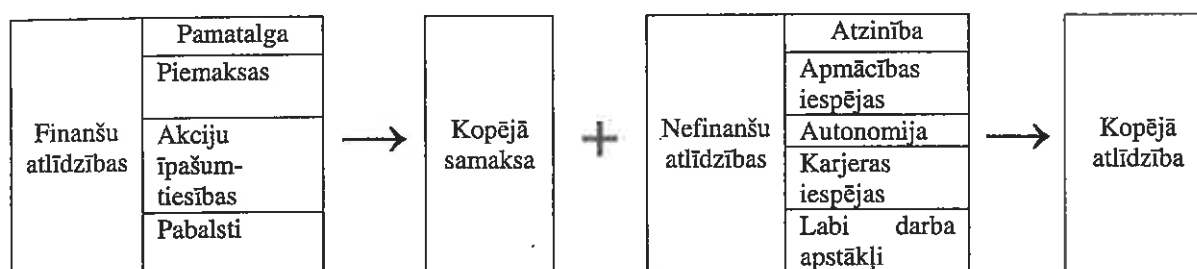
SECURITIES AS A MOTIVATION FACTOR FOR EMPLOYEES

VĒRTSPAPĪRI KĀ UZŅĒMUMU DARBINIEKUS MOTIVĒJOŠS FAKTORS

Berķe-Berga A

Atslēgas vārdi: personāla akcijas, ESOP, akciju opcijas, konvertējamās obligācijas, īpašumtiesības

Darbinieku vispārējas atlīdzināšanas mērķis ir panākt uzņēmuma vēlamu rezultātu un mērķu sasniegšanu. Kopējās atlīdzības programmas ietver sevī vairākus veidus, kā cilvēkiem var atlīdzināt par viņu ieguldījumu. Tā var būt gan finansiāla, gan arī ne-finanšu atlīdzība. Šīs koncepcijas ir savstarpēji saistītas, tās viena otru papildina un pastiprina. Kopējās atlīdzības komponentes atainotas 1. attēlā.



1.att. Kopējās atlīdzības komponentes [5; 621]

Atlīdzības veids, kas tiek apskatīts šajā referātā, ir saistīts ar uzņēmuma vērtspapīru piešķiršanu darbiniekiem. Uzņēmuma darbinieku motivēšana ar vērtspapīru palīdzību pieder pie atalgojuma ilgtermiņa bonusu shēmas (termiņš – 3 vai vairāk gadi). Šādas shēmas tiek izmantotas arvien biežāk un kļuvušas populāras pasaulē tādēļ, ka tās motivē darbiniekus koncentrēties uzņēmuma ilgtermiņa stratēģisko mērķu īstenošanai un to mazāk ietekmē īstermiņa negatīvie aspekti, kas saistīti ar dažādiem investīciju lēmumiem. Ilgtermiņa bonusu shēmu priekšrocības ir tādas, ka tās nodrošina un saglabā spēcīgu motivāciju, jo darbinieks saņem samaksu tikai noteiktā termiņa beigās. Šīs shēmas motivēšanas paņēmieni tiek īstenoti naudas prēmiju veidā vai arī, piešķirot akcijas.

Galvenie motivējošie faktori, kādēļ uzņēmumi emitē personāla vērtspapīrus, ir šādi:

- darbiniekiem tiek piedāvāta līdzdalība uzņēmuma darbībā un radīta izpratne par tā mērķiem;
- konkrētās nozarēs, izmantojot ilgtermiņa bonusu shēmas, darba devējs veicina speciālistu ilgāku palikšanu uzņēmumā;
- motivācija labāk, produktīvāk strādāt, jo no viņu darba snieguma atkarīgi arī uzņēmuma darbības rezultāti un līdz ar to arī vērtspapīru vērtības pieaugums.

Iegūstot uzņēmuma vērtspapīrus, mainās darbinieku attieksme pret uzņēmuma īpašumu, jo tad tas daļēji kļūst arī viņu pašu īpašums, kas dod papildus ienākumu iespējas no uzņēmuma kapitāla daļu cenu pieauguma.

Personāla vērtspapīru emisija motivē uzņēmēju iesaistīties biržas tirgū, jo pretējā gadījumā tam, pirmkārt, būs grūti novērtēt akcijas vai obligācijas, ja tām nebūs konkrētas tirgus vērtības. Otrkārt, personai, kas būs vērtspapīra turētājs, ir būtisks likviditātes risks, jo ārpus biržas uzņēmuma vērtspapīrus ir grūti pārdot. Šajā gadījumā uzņēmuma darbinieku situāciju ļoti spēcīgi ietekmē uzņēmuma finanšu politika. Būtu ļoti grūti motivēt darbiniekus iegādāties,

piemēram, konvertējamās obligācijas uzņēmumā, kas negrasās iesaistīties vērtspapīru tirgū, jo tieši tas ir priekšnosacījums vērtspapīra tirgus vērtības iegūšanai.

Darbinieku īpašumtiesības spēj motivēt cilvēkus un uzlabot uzņēmuma finansiālo situāciju, ievērojot noteiktus apstākļus, kurus nepieciešams uzmanīgi pētīt un precīzi noteikt. Piemēram, no organizācijas psiholoģijas viedokļa, perspektīva ir pieņēmumu veidi, kā cilvēki interpretē īpašumtiesības, ir lielāka ietekme uz uzņēmuma veikumu, nekā juridiskajām struktūrām vai tā nākotnes vīzijai. Jēdzienam „īpašumtiesības” ir neskaitāmi daudz nozīmju darbinieku prātos. Tās, protams, nav oficiālas definīcijas, bet gan individuāls skatījums, kas būtiski ietekmē darbinieka uztveri par uzņēmumu un paša lomu tajā. Šajā jomā veikti vairāki pētījumi, nozīmīgākais no tiem – Īpašumtiesību Kultūras pārskats (*Ownership Culture Survey*) [6] – tajā konstatēts, ka pirmais, kas cilvēkiem asociējas ar īpašumtiesībām ir: investīcijas, pamudinājums, komandas darbs, viltojums, vienlīdzība, labs bonuss, darbinieku iesaistīšana un „kas tas tāds?!”. Pamatā ASV attiecībā uz īpašumtiesībām dominē sekojoši uzskati:

- finansiāla kompensācija;
- piedalīšanās un ietekme – īpašnieki piedalās lēmumu pieņemšanā, kas ietekmē viņu ikdienas darbu un darba apstākļus;
- kopība – saite ar līdzīpašniekiem, sajūta, ka viss uzņēmums darbojas vienoti;
- godīgums – godīga attieksme no vadības puses – būtiskākais no faktoriem.

ASV akciju piešķiršana uzņēmuma darbiniekiem ir ļoti populāra parādība, it īpaši attiecībā uz vadošajiem darbiniekiem. Šajā procesā uzņēmumi izvēlas dažādas taktikas. Pamatā tiek izmantoti šādi vērtspapīru veidi:

1. Darbinieku akciju īpašumtiesību plāns (*Employee Stock Ownership Plan*, turpmāk tekstā ESOP) – populārākais Amerikā. Šeit darbinieki reāli nepērk akcijas. Uzņēmumā iegulda savas akcijas īpašumtiesību plānā; iegulda līdzekļus, lai nopirktu savas akcijas; vai visbiežāk aizņem līdzekļus, lai iegādātos akcijas. Uz visiem šiem ieguldījumiem attiecas ievērojamas nodokļu atlaides (ASV) gan uzņēmumam, gan darbiniekiem. Darbinieki saņem atlīdzību tad, kad atstāj uzņēmumu. Šis akciju piešķiršanas veids vislielāko popularitāti guvis tādās valstīs, kā ASV, Lielbritānija un Japāna. ESOP tika izveidots ar mērķi veicināt darbiniekus turēt akcijas un viņu rīcībā esošā kapitāla pieaugumu.
2. Akciju opciju plāns (*Stock Option Plan*) tiesības iegādāties akcijas par iepriekš noteiktu cenu noteiktā periodā nākotnē. Akciju cena parasti ir tuva esošajai cenai piešķiršanas perioda sākumā, līguma termiņš – vairāki gadi. Patiesībā darbinieku motivēšanas gadījumā reāls maksājums par vērtspapīriem netiek veikts, bet perioda beigās kompensācijas apmēru veido cenu starpība līguma perioda sākumā un beigās.
3. Akciju pirkšanas plāns (*Employee Stock Purchase Plan*) akcijas darbiniekam tiek vai nu piešķirtas, vai arī pārdotas ar ievērojamām atlaidēm. Parasti akciju pārdošanas iespējas ir konkrēti sarunātas, piemēram, sasniedzot noteiktu uzņēmuma izaugsmes vai peļņas līmeni, vai arī vadošā darbinieka pensionēšanās. Parasti šajā plānā tiek iesaistīti pilna laika darbinieki ar darba stāžu uzņēmumā virs 2 gadiem.
4. „401(k) daļas plāns (*Section 401 (k) plan*) ir pensionēšanās plāns, kas izveidots, lai nodrošinātu darbiniekus ar diversificētu investīciju portfeli. Darbinieki var izvēlēties vairākas ieguldīšanas iespējas un uzņēmums izdara attiecīgus ieguldījumus.
5. „Vīzijas” akciju plāni (*phantom stock plans*) ietver sevī parastās akcijas bez īpašuma tiesībām, kas dod īpašniekam (parasti vadošajam darbiniekam) tiesības uz akcijas vērtības un dividendžu saņemšanu.
6. Akciju vērtības tiesības (*stock appreciation rights*) – tiesības saņemt konkrētu samaksu par noteiktu akciju daudzuma vērtību pēc noteiktā termiņa beigām.

Rakstā tiek aplūkota arī citu valstu pieredze, tostarp Zviedrijas, kur populāras ir uzņēmumu konvertējamās obligācijas.

7. Konvertējamās obligācijas – obligācijas, kuras var tikt apmainītas pēc turētāja ieskatiem pret noteiktu skaitu uzņēmuma priekšrocību vai parastajām akcijām. Konvertējamība ietekmē obligācijas izpildi dažādos veidos, pirmkārt un galvenokārt, šiem vērtspapīriem ir nedaudz zemākas procentu likmes kā parastajām obligācijām, jo to vērtība var palielināties, pieaugot akciju cenām. Šādā skatījumā konvertējamās obligācijas piedāvā gan akciju, gan obligāciju bonusus. Tātad, šīs obligācijas dod peļņu gan gadījumā, ja akciju vērtība krītas, jo tiek saņemti procentu ieņēmumi par obligācijas turēšanu. Gadījumā, ja akciju vērtība aug, tiek gūta papildu peļņa no akciju cenu starpības. Līdz ar to, izvēloties par labu konvertējamo obligāciju iegādei, ieguldītājs var pasargāt savus ieguldījumus no nevēlama akciju cenu svārstību riska.

No uzņēmēja viedokļa, konvertējamo obligāciju emisija ir veids, kā samazināt ieguldītāju negatīvu traktējumu par tā korporatīvajām aktivitātēm. Piemēram, ja kāds uzņēmums, kurš jau kotē savas akcijas biržā, izvēlas izdot papildus akcijas, tirgū šī rīcība parasti tiek interpretēta kā zīme, ka uzņēmuma vērtspapīru vērtība ir pārvērtēta („uzpūsta”). Lai izvairītos no šāda negatīva iespaida rašanās, uzņēmums var izdot konvertējamās obligācijas, kuras to turētājiem ar laiku būs jāpārvērš akcijās.

No ieguldītāja viedokļa, konvertējamā obligācijā ir „iestrādāta” pievienotās vērtības komponente, proti, tā ir obligācija ar akciju iespēju.

Problēma, kas saistīta ar šī veida obligācijām ir tā, ka tās veicina lielus akciju vērtību kritumus, jo, konvertējot tās akcijās, rodas jaunu akciju pieplūdums un, vadoties pēc elementāriem mikroekonomikas likumiem (t.i. piedāvājuma un pieprasījuma likums jeb A. Maršala likums), palielinoties piedāvājuma apjomam, samazinās preces cena. Turklāt obligāciju turētājiem ir liels pamudinājums uz tā saucamo „īso pārdošanu” (*short selling*), kad pārdevējs pārdod svešas (aizgūtas) akcijas ar nosacījumu pēc laika atdot tās atpakaļ. Šīs koncepcijas piekritēji prognozē akciju cenu kritumu un, izmantojot „īsās pārdošanas” iespēju, pēc laika nopērk šīs pašas akcijas par zemāku vērtību, gūstot peļņu uz cenas starpības rēķina. Konvertējamo obligāciju turētāji šādi rīkojas pirms savu obligāciju konvertēšanas, zinot, ka akciju vērtība kritīsies. Šāda rīcība izraisa vēl lielāku akciju cenas kritumu jeb tā saukto „nāves spirāli” (*death spiral*).

Apskatot Zviedrijas kapitāla tirgus attīstības pieredzi zināms, ka pagājušā gadsimta 70. gados šajā valstī šis tirgus bija ļoti neliels, neaktīvs un lielo investoru neievērots. Jau kopš 1973. gada Zviedrijas uzņēmumiem bija iespēja izdot konvertējamās obligācijas, taču šī procesa strauja izaugsme vērojama tikai no 1985. gada. Līdz ar to attiecībā uz Zviedrijas pieredzi tiks apskatīts tieši šis periods (80.- 90. gadi), jo, veidojot paralēles ar esošo situāciju Latvijā, mēs atrodamies personāla vērtspapīru aktīvas emisijas „pirmsākuma” stadijā, kad šajā jomā vēl netiek veiktas īpašas aktivitātes un nav sakārtota likumdošana.

Jāņem vērā, ka šīs valsts tirgū bija zināma specifika, proti, saņemot algas paaugstinājumu naudā, darbiniekiem bija jāmaksā vismaz 65% [7; 7] liels nodoklis, taču, iegūstot sava uzņēmuma vērtspapīrus, viņi varēja iegūt peļņu no vērtspapīru cenu starpības, tam par to maksājot samērā zemu nodokļa likmi.

Pamatā konvertējamo obligāciju emisijas mērķis ir darbinieku motivēšana. Vispārējs pieaugums Zviedrijas konvertējamo obligāciju tirgū saistāms tieši ar to izdošanu darbiniekiem. Interesanti, ka sākotnēji šo vērtspapīru emisiju aktīvi izmantoja tieši ārpusbiržas uzņēmumi. Viens no šādas rīcības izskaidrojumiem ir tāds, ka šī emisija ir pirmais solis, lai iegūtu pēc iespējas vairāk vērtspapīru turētāju un tā rezultātā kļūt par biržas dalībnieku.

Mūsdienās situācija ir krasi mainījusies. Starptautiskie investori aktīvi piedalās Zviedrijas akciju tirgus darījumos, tirgū tiek ieviesti jauni finanšu instrumenti, ļoti populāra kļuvusi konvertējamo obligāciju piešķiršana uzņēmumu darbiniekiem. Interesanti, ka vispārēja

konvertējamo obligāciju tirgus paplašināšanās saistīta tieši ar šo vērtspapīru pielietošanu darbinieku motivēšanā. Kā piemēru var minēt zviedru uzņēmumu „Seco Tools”, kas emitēja konvertējamās obligācijas 1988. gadā, bet jau 1989. gada 1. augustā sāka kotēt savus vērtspapīrus fondu biržā [7; 10].

Daudzi uzņēmumi izmantoja vērtspapīru emisiju kā kapitāla pavairošanas paņēmieni. Lai arī Zviedrija ir samērā turīga valsts un lielākai daļai kompāniju tas nebija vitāli nepieciešams, iegūtais finansējums tām lieti noderēja.

1. tabula

Jauna finansējuma piesaiste caur akciju tirgu salīdzinājumā ar darbiniekiem izsniegto konvertējamo obligāciju apjomu [7; 11]

Gads	Akciju emisijas apjoms (milj. SEK)	Konvertējamo obligāciju emisijas apjoms darbiniekiem biržas uzņēmumos (milj. SEK)
1985.	2 830	1 073
1986.	4 284	1 638
1987.	7 029	4 674
1988.	6 148	4 083
1989.	8 308	2 678
1990.	9 923	1 559
Kopā	38 522	15 705

Kā redzams 1. tabulā, darbinieku konvertējamo obligāciju īpatsvars vidēji ir 40% no akciju emisijas apjoma. Līdz ar to šo obligāciju emisija, ja tās tiktu konvertētas, varētu radīt ievērojamu jaunu akciju daudzumu, kā arī uzņēmuma pašu kapitāla pieaugumu. Tas, savukārt, uzlabotu uzņēmuma ekonomiskos rādītājus, piemēram, t.s. *Finanšu atkarības koeficientu*, kas ir attiecība starp saistībām un pašu kapitālu. Šis koeficients nosaka uzņēmuma kredītsaistību raksturu, proti, ja uzņēmumam ir augsts finanšu atkarības koeficients (saistību apjoms pārsniedz pašu kapitāla apjomu), kreditoriem tas nozīmē paaugstinātu kredīta risku, līdz ar to arī augstākas procentu likmes un stingrākas drošības prasības un otrādi.

Zviedrijā vairākās rūpniecības nozarēs bija pieprasīti augsta līmeņa speciālisti, līdz ar to uzņēmumiem, pieņemot darbā un apmācot arvien jaunus cilvēkus, radās liela apjoma papildus izmaksas. Tā kā personāla vērtspapīru piešķiršana ir viens no motivējošiem faktoriem darbinieku ilgākai palikšanai uzņēmumā, zviedru uzņēmēji sāka piešķirt viņiem konvertējamās obligācijas.

80. gadu beigās Zviedrijā tika veikts pētījums [4] par uzņēmumu motīviem piešķirt darbiniekiem konvertējamās obligācijas. Pētījumā piedalījās 126 respondenti. 96% gadījumu par būtiskāko vērtspapīru turētāju loka paplašināšanas iemeslu tika minēta darbinieku uzticamības un piesaistes uzņēmumam stiprināšana un piederības sajūtas radīšana. Kā nākamais būtiskākais iemesls minams dalīties ar darbiniekiem uzņēmuma vērtības pieaugumā. Interesanti, ka produktivitātes līmeņa paaugstināšana par motīvu kalpoja vien dažiem uzņēmējiem.

Cita pētījuma analīze konstatē būtisku saistību starp interesantu, attīstošu un draudzīgu darba vidi un piederības sajūtu uzņēmumam. Darbinieku izvēle piedalīties vērtspapīru darījumos bija samērā pragmatiska, proti, viņi uzskatīja to par naudas pelnīšanas veidu ar zemu riska līmeni, taču daudziem tas bija veids, kā strādāt uzņēmumā ilgu laiku. Cilvēki, kuri neizvēlējās

darbinieku vērtspapīru iegādi, pamatoja savu rīcību ar sekojošo: labāk ir saņemt algas pielikumu; nevar atļauties piedalīties; pārāk liels risks; slikts piedāvājums.

Šajā pētījumā tika konstatēts, ka „vidējais” konvertējamo obligāciju turētājs:

- ir vairāk ieinteresēts sekmīgā uzņēmuma darbībā un viņam/viņai ir skaidrāks priekšstats par uzņēmuma nākotnes perspektīvām;
- lasa Gada Pārskatu vairāk un rūpīgāk nekā pārējie darbinieki;
- ir vairāk zinošs par uzņēmuma akciju cenu izmaiņām;
- runā ar citiem darbiniekiem par uzņēmuma darbību;
- lasa finanšu slejas presē vairāk nekā citi darbinieki.

Lielbritānijā tradicionāli akciju piešķiršana darbiniekiem ir kā motivējošs labums. Protams, šeit svarīgi ir arī uzņēmuma finanšu mērķi un nodokļu atlaides. Akciju piešķiršanas shēmas ir pieejamas praktiski visiem uzņēmuma darbiniekiem un tās veicina sadarbības līmeņa pieaugumu, saistības un uzticību uzņēmumam, kā arī produktivitātes līmeņa pieaugumu ilgtermiņā.

Šeit darbojas arī ESOP sistēma, ar kuras palīdzību uzņēmuma darbiniekiem ir tiesības piedalīties uzņēmuma lēmumu pieņemšanas procesā, darbojoties kopā kā akciju turētāju bloks.

Salīdzinot ESOP ar konvertējamo obligāciju sistēmu, kas redzama Zviedrijas piemērā, pirmā vērtējama kā labāka, jo tā nodrošina vērtspapīru tirgū augstāku likviditātes līmeni, tādējādi samazinot akciju investīciju risku. Zviedru darbinieku konvertējamās obligācijas nevar tikt realizētas ātrāk kā 2 gadus pēc to iegūšanas. Šis fakts paaugstina tās turētājam likviditātes risku.

Darbinieku motivācija ar vērtspapīru palīdzību attīstīto valstu praksē ir populāra un izstrādāta (nodokļu atlaides u.tml.), savukārt Latvijā par personāla vērtspapīriem jāmaksā tādi pat nodokļi, kā saņemot algu, jo šo vērtspapīru pārdošanas ieņēmumi tiek aplikti gan ar iedzīvotāju ienākuma nodokli, gan arī ar sociālo nodokli.

Likumā „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” teikts, ka „Iekšzemes nodokļa maksātāja gada (algas nodokļa maksātāja - mēneša) apliekamais ienākums ir viņa gada (mēneša) ienākums, izņemot šā likuma 9.pantā minētos neapliekamos ienākumus, no kuriem tiek atskaitīti (1.p., 2.d.) ... ienākumi no sava īpašuma pārdošanas, izņemot ienākumu no ... personāla akciju atpiršanas (9.p., 19) d) d.)”.

Savukārt attiecībā uz valsts sociālās apdrošināšanas iemaksām, par obligāto iemaksu objektu tiek uzskatīti „visi algotā darbā gūtie ienākumi, no kuriem jāietur iedzīvotāju ienākuma nodoklis, neatskaitot neapliekamo minimumu, nodokļu atvieglojumus un attaisnotos izdevumus, par kuriem nodokļu maksātājam ir tiesības samazināt apliekamo ienākumu (14.p. 1.d.)”.

Latvijā ir svarīgi veicināt darbinieku akciju vai opciju gūšanas iespējas, jo tādējādi, līdzīgi kā Zviedrijas piemērā, arī uzņēmumi būtu vairāk ieinteresēti kotēt savas akcijas biržas tirgū. Līdz ar biržas dalībnieku skaita pieaugumu būtu arī lielākas iespējas investīciju piesaistei.

Šī jautājuma risināšana un sakārtošana būtu izdevīga ne tikai uzņēmumiem un to darbiniekiem, bet arī valstij, piemēram, palēninot tendenci darbaspējīgiem iedzīvotājiem doties strādāt uz ārzemēm, ja viņus vairāk motivētu darboties un pelnīt tepat Latvijā.

LITERATŪRA

1. Bremzē lojalitāti //Dienas Bizness Nr. 2848 – 10.05.2006. // www.db.lv
2. Likums „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” // 01.06.1993 Latvijas Vēstnesis 32
3. Likums „Par valsts sociālo apdrošināšanu” // 21.10.1997 Latvijas Vēstnesis 274/276 (989/991)
4. Anell, B. Employed owners – Stockholm, SNS Förlag, 1989
5. Armstrong M. A handbook of human resource management practice – London, 2003. – 979 p.
6. Ownership Associates, Inc. homepage www.ownershipassociates.com
7. Sörensson T. Swedish Convertible Bonds and their Valuation – Stockholm, 1993. – 172 p.
8. Stockholm Stock Exchange homepage www.se.omxgroup.com
9. The National Center for Employee Ownership homepage www.nceo.org
10. www.investopedia.com

Anželika Berķe- Berga, Mg. oec.

Riga Technical University

Faculty of Engineering Economics

Address: 1 Kalku St., Riga, LV-1050, Latvia

E-mail: anzelika.bb@gmail.com

Berķe - Berga A. Vērtspapīri kā uzņēmumu darbiniekus motivējošs faktors

Rakstā apskatītas uzņēmumu darbinieku motivēšanas iespējas ar vērtspapīru palīdzību. Šī mērķa īstenošanas metodes arvien biežāk tiek izmantotas un kļūvušas populāras pasaulē tādēļ, ka tās motivē darbiniekus koncentrēties uzņēmuma ilgtermiņa stratēģisko mērķu īstenošanai un tās mazāk ietekmē īstermiņa negatīvie aspekti, kas saistīti ar dažādiem investīciju lēmumiem.

Rakstā galvenokārt ir aplūkoti divi izplatītākie personāla vērtspapīru veidi, proti, personāla akcijas un konvertējamās obligācijas. Konkrētāk atspoguļota ASV un Zviedrijas pieredze šajā jomā. ASV un Lielbritānijas uzņēmumos biežāk sastopamas ir personāla akcijas dažādās to „izpaušmes formās”, savukārt Zviedrijā populārākas ir konvertējamās obligācijas.

Kas attiecas uz Latvijas pieredzi personāla vērtspapīru jomā, šeit ir vēl daudz darāmā. Pirmkārt, jāsakārto likumdošana, jo pašreiz par personāla vērtspapīriem jāmaksā tādi pat nodokļi, kā saņemot algu. Šī jautājuma risināšana un sakārtošana būtu izdevīga ne tikai uzņēmumiem un to darbiniekiem, bet arī valstij, piemēram, palēninot tendenci darbaspējīgiem iedzīvotājiem doties strādāt uz ārzemēm, ja viņus vairāk motivētu darboties un pelnīt tepat Latvijā.

Berķe - Berga A. Securities as a motivation factor for employees

The article deals with the possibilities of motivating employees of enterprises with personnel securities. This method of motivation is extensively used and has become popular worldwide. This is owing to the fact that ownership of personnel securities motivates employees to concentrate on realization of long-term strategic goals of the company and they are less influenced by the negative aspects related with different investment decisions.

The author focuses on two main and popular types of personnel securities – personnel shares and convertible bonds and refers to the practice established in the USA and Sweden. In the USA and Great Britain the most widely used form of personnel securities is different kinds of personnel shares, in Sweden these are convertible bonds.

When speaking about Latvia's experience, there is still much to do in this field. First, it is necessary to make the required corrections in primary legislation, since now employers and employees must pay the same tax rates on

wages and personnel securities. The solution of this problem would be favourable not only for businessmen but also for the state, e.g., it will contribute to the reduction of the number of people in the "working age" leaving the country, because they will be more motivated to work in local enterprises in Latvia.

Берке - Берга А. Ценные бумаги как фактор, мотивирующий работников предприятия.

В статье рассмотрены возможности мотивации работников с помощью ценных бумаг. Методы осуществления этой цели все чаще используются и стали популярными во всем мире потому, что они мотивируют работника концентрироваться на осуществление долгосрочных стратегических целей предприятия и это меньше влияет на краткосрочные негативные аспекты, которые связаны с различными инвестиционными решениями.

В статье преимущественно рассмотрены два самых распространенных вида ценных бумаг персонала: акции персонала и конвертируемые облигации. Более детально отображен опыт США и Швеции в этой области. В предприятиях США и Швеции чаще встречаются акции персонала в различных "формах выражения", в свою очередь в Швеции популярны конвертируемые облигации.

Что касается опыта Латвии в сфере ценных бумаг для персонала, здесь еще много предстоит сделать. В первую очередь надо наладить законодательство, так как сейчас за ценные бумаги для персонала надо платить такие же налоги, как и на полученную заработную плату. Разрешение и налаживание этого вопроса было бы выгодным не только предприятию, но и его работникам, а также государству, к примеру, снизив тенденцию работоспособных жителей уезжать за заработком за границу, мотивируя это возможностью работать и зарабатывать в Латвии.