

RĪGAS TEHNISKĀ UNIVERSITĀTE
Inženierekonomikas un vadības fakultāte
Tautsaimniecības un reģionālās ekonomikas institūts

Anželika BERĶE-BERGA

Doktora studiju programmas „Vadībzinātne un ekonomika” doktorante

**DARBINIEKU LĪDZDALĪBAS ATTĪSTĪBA UZŅĒMUMU
KAPITĀLĀ LATVIJĀ**

Promocijas darba kopsavilkums

Zinātniskais vadītājs
Dr. oec., profesore
Inna DOVLADBEKOVA

Rīga 2013

Berže-Berga A. Darbinieku līdzdalības attīstība uzņēmumu kapitālā Latvijā. Promocijas darba kopsavilkums.-Rīga: RTU Izdevniecība, 2013.- 48 lpp.

Iespiests saskaņā ar Inženierekonomikas un vadības fakultātes Tautsaimniecības un reģionālās ekonomikas institūta 2013.gada 30.oktobra lēmumu, protokols Nr.14

Šis darbs izstrādāts ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu projektā «Atbalsts RTU doktora studiju īstenošanai»



PROMOCIJAS DARBS

IZVIRŽĪTS DOKTORA GRĀDA IEGŪŠANAI VADĪBZINĀTNES NOZARĒ, UZŅĒMĒJDARBĪBAS VADĪBAS APAKŠNOZARĒ RĪGAS TEHNISKAJĀ UNIVERSITĀTĒ (Dr.oec.)

Promocijas darbs izstrādāts RTU Inženierekonomikas un vadības fakultātes Tautsaimniecības un reģionālās ekonomikas institūtā. Promocijas darbs ekonomikas zinātņu doktora grāda iegūšanai tiek publiski aizstāvēts 2013. g. 26. novembrī RTU Promocijas padomē „RTU P-09”, Rīgas Tehniskās universitātes Inženierekonomikas un vadības fakultātē, Kalnciema ielā 6, 119. auditorijā, plkst. 14:00.

OFICIĀLIE RECENZENTI

Profesore, Dr.oec. Elīna Gaile-Sarkane
Rīgas Tehniskā universitāte (Latvija)

Profesore, Dr.oec. Tatjana Muravska
Latvijas Universitāte (Latvija)

Asociētā profesore, Dr.oec. Dzintra Atstāja
Banku Augstskola (Latvija)

APSTIPRINĀJUMS

Apstiprinu, ka esmu izstrādājusi doto promocijas darbu, kas iesniegts izskatīšanai Rīgas Tehniskajā universitātē ekonomikas doktora grāda iegūšanai. Promocijas darbs nav iesniegts nevienā citā universitātē zinātniskā grāda iegūšanai.

Anželika Berķe-Berga _____

Promocijas darbs ir uzrakstīts latviešu valodā, satur ievadu, 3 daļas, secinājumus un priekšlikumus, literatūras sarakstu, 14 pielikumus, 17 attēlus un 15 tabulas, kopā 189 lappuses. Literatūras sarakstā ir 114 nosaukumi.

Ar promocijas darbu un tā kopsavilkumu var iepazīties Rīgas Tehniskās universitātes Zinātniskajā bibliotēkā Ķīpsalas ielā 10.

Atsauksmes par promocijas darbu sūīt:
Inga Kokoreviča, IEVF dekanāts,
Rīgas Tehniskā Universitāte,
Kalnciema iela 6, Rīga, LV-1007, Latvija
e-pasts: inga.kokorevica@rtu.lv
Fakss: +371 67089345

Promocijas darba vispārīgs raksturojums

Latvijas tautsaimniecība pēdējo desmit gadu laikā piedzīvojuši gan strauju kāpumu, gan arī dziļu krīzi. Ļoti izteikti cikliskums atspoguļojies nodarbinātības jomā. Laikā, kad virzījāties uz iestāšanos Eiropas Savienībā, kā arī, esot tās sastāvā, darba devēji sastapās ar nesamērīgu darba algu pieaugumu, kvalificēto speciālistu piesaistes problēmām, kā arī biežu darbinieku mainību. Saskaņā ar Centrālās Statistikas pārvaldes (CSP) datiem vidējā darba alga Latvijā laika posmā no 2004. līdz 2008.gada nogalei pieauga vidēji par 21% gadā. Līdz ar to bija aktualizējušies ar nodarbinātības un darba samaksas stabilizāciju saistītie jautājumi. Savukārt pēc 2008.gada, kad aizsākās globāla finanšu krīze, situācija strauji mainījās. Lielākā daļa Latvijas uzņēmēju bija spiesti veikt darbinieku atlaišanu – bezdarba rādītājs no 2009. līdz 2011.gadam pieauga vidēji par 8.4% gadā. Tā rezultātā palielinājās gan sociālā spriedze, gan spiediens uz valsts sociālo budžetu. Latvijas iedzīvotāji apstākļu spiesti sāka aktīvāk pamest valsti, meklējot iztikas avotus citās zemēs. Situācijai stabilizējoties, kopš 2012. gada uzņēmēji atsevišķās nozarēs (piemēram, informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē u.c.) atkal sastopas ar kvalificētu speciālistu trūkumu.

Iepriekšminētais liecina par to, ka Latvijā ir aktuāli jautājumi, kas saistīti ar darba samaksas regulēšanu, darbinieku mainību, lojalitāti, speciālistu noturēšanu uzņēmumā, u.c. Viena no iespējam situācijas uzlabošanai ir darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā (turpmāk tekstā – DLK). Pasaules praksē ir pierādīts, ka ar DLK ir iespējams sekmēt darbinieku motivāciju no tās izrietošos faktoros. Ar darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā starpniecību ir iespējams sekmēt vairāku mērķu sasniegšanu: paaugstināt darbinieku motivāciju, uzņēmuma konkurētspēju, produkcijas un pakalpojumu kvalitāti, regulēt un normalizēt darbinieku pārlieku augstas migrācijas problēmu, veicināt ilgtermiņa uzkrājumu veidošanos, iedzīvotāju labklājību, vienlīdzīgu ienākumu pārdali, mazināt ekonomikas cikliskuma sekas, kā arī uzlabot darbinieku zināšanas par uzņēmējdarbību. DLK nozīmē padarīt darbiniekus par uzņēmuma daļas īpašniekiem, pieskīrot viņiem akcijas. Tādējādi darbinieks var pašidentificēties ar uzņēmumu, būt vairāk ieinteresēts tā darbībā, sekot līdzi procesiem, ieteikt savas idejas, dalīties pieredzē, piedalīties uzraudzības procesā, būt vairāk motivēts pildīt savu darbu ar maksimālu atdevi un kvalitāti.

Mūsdienās DLK ieņem nozīmīgu vietu gan zinātniski pētnieciskajā jomā, gan praktiski pielietojamajā jomā. Pasaules attīstīto valstu praksē (ASV, Lielbritānijā, Francijā, Īrijā,

Japānā u.c.) jau vairākus gadu desmitus tiek izmantota DLK. Stratēģiskajā uzņēmējdarbības vadībā viens no efektīviem darbinieku ilgtermiņa finansiālās motivēšanas instrumentiem ir uzņēmuma vērtspapīru piešķiršana darbiniekiem. Ja DLK veids ir pareizi izvēlēts, atbilst uzņēmuma mērķiem un personāla politikai, tad labumu no tā var gūt visas iesaistītās puses – darbinieki, uzņēmēji, kā arī valsts. Nozīmīgs priekšnosacījums darbinieku līdzdalības uzņēmumu kapitālā pastāvēšanai un attīstībai ir šīs līdzdalības vides veidošana – tiesiskais regulējums, sabiedrības informētība.

Ārvalstīs pētījumi par darbinieku finansiālo līdzdalību ir sastopami samērā plaši. Darbinieku finansiālās līdzdalības, tostarp arī darbinieku līdzdalības uzņēmumu kapitālā jautājumus pētījuši vairāki zinātnieki. Ievērojamākie no tiem ir Dž. Blasi (*J. Blasi*), D.Kruse (*D. Kruse*), A. Pendletons (*A. Pendleton*), Ē. Poutsma (*E. Poutsma*), V. Nijs (*W. Nijs*), A. A. Alčians (*A. A. Alchian*), M. Džensens (*M. Jensen*), u.c.

Lielākā daļa empīrisko pētījumu par DLK (*M. Conte, S. Estrin, u.c.*) norāda uz tās pozitīvu efektu. No veiktajiem pētījumiem¹ 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. Galvenie ekonomiskie argumenti par labu darbinieku līdzdalībai uzņēmuma kapitālā ir balstīti uz darbinieku motivācijas līmeņa celšanu. Šāda – elastīgāka – darba samaksas sistēma veicina darbinieku augstāku lojalitātes līmeni uzņēmumam, apzinīgāku attieksmi pret darbu, kā arī ierobežo darbinieku mainību. DLK modeļu pastāvēšana uzņēmumā var labvēlīgi ietekmēt arī augsti kvalificētu jauno darbinieku piesaisti, uzlabot darbu komandās, darba organizēšanu un darbinieku vēlmi pilnveidoties.

DLK pozitīvo iedarbību neviennozīmīgi vērtē ASV zinātnieki Korijs Rouzens (*C. Rosen*), Džons Keiss (*J. Case*) un Martins Staubuss (*M. Staubus*). Viņuprāt, DLK ieviešana vien automātiski nenozīmē darbinieku attieksmes un rezultātu maiņu. Tā atkarīga no īpašnieka attieksmes veidošanās darbiniekā. Īpašnieka attieksmi var veiksmīgi veidot, ja DLK modeļi darbiniekiem tiek piešķirtas akcijas atbilstošā apjomā (tādā, kuru darbinieks uzskata par

¹ Atsaucoties uz E. Kārsēmakera (*E. Kaarsemaker*) veikto apkopojumu par 128 kvantitatīvajiem pētījumiem par DLK efektivitāti. [26, 29-44].

pietiekami vērtīgu²), uzņēmumā tiek veidota atbilstoša iekšējā kultūra, kas palīdz darbiniekiem justies kā līdzīpašniekiem, kā arī pastāv kopīga izpratne par uzņēmuma darbību un kopīgi mērķi.

Latvijā darbinieku līdzdalība uzņēmumu kapitālā nav izplatīta. Pietrūkst tiesiskais regulējums dažādiem šīs līdzdalības veidiem, turklāt esošie nodokļu nosacījumi demotivē uzņēmējus piešķirt darbiniekiem kapitāldaļas. To konstatējuši gan pašmāju pētnieki, gan starptautiskie eksperti. Situāciju sarežģī tas, ka Latvijā nepastāv tiesību akti, kas reglamentētu mūsdienīgu DLK tiesisko bāzi. Likumi, kuros minētas kādas no DLK formām, attiecas vienīgi uz personāla akcijām. Tāpat nodokļu likumos personāla vērtspapīri netiek atsevišķi izdalīti vai iekļauti pie darba samaksas, līdz ar to tiem piemērojami nodokļi ir – iedzīvotāju ienākuma, uzņēmumu ienākuma, ienākuma no kapitāla, kapitāla pieauguma nodoklis, kā arī valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas. Latvijā darbinieku akcijām nav iespējas piemērot līdzvērtīgas nodokļu atlaides kā uzkrājumiem dzīvības apdrošināšanā vai privātajos pensiju fondos. Līdz ar to uzņēmēji DLK izmanto ārkārtīgi reti, jo pastāv šie iepriekšminētie uzkrājumu veidi, kas pēc savas būtības ir vienkāršāk administrējami un nodokļu ziņā izdevīgāki. Taču tie nedod darbiniekiem īpašumtiesības un balsstiesības. Par DLK attīstību Latvijā ir bijušas diskusijas starp Latvijas valdību un sociālajiem partneriem (LDDK³, arodbiedrībām) puses, taču šis jautājums tika atlikts uz nenoteiktu laiku.

Darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā jautājums Latvijā ir samērā maz pētīts. Pamatā pētījumi ir veikti par privatizācijas periodu un šajā laikā gūto pieredzi. Šie pētījumi un to nozīmīgākie rezultāti tiek apskatīti un analizēti šajā Promocijas darbā. Šajā darbā tiks analizēta darbinieku vērtspapīru ieviešanas koncepcija teorētiski un praktiski, un tā tiks pēc iespējas piemērota Latvijas ekonomiskajiem apstākļiem.

Promocijas darbā darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā tiek analizēta darbinieku motivācijas kontekstā. Darbinieku motivēšana, konkurētspējas palielināšana un veicināšana, kā arī uzņēmuma resursu pēc iespējas pilnvērtīgāka izmantošana ir saistīta ar vadībzinātni. Tādējādi pētījums ir saistīts ar zinātnes nozari: Vadībzinātne; tās apakšnozarē: uzņēmējdarbības vadība.⁴

² Apzīmējums „pietiekami vērtīgs” ir subjektīvs. Tomēr, raugoties uz uzņēmumu piemēriem ASV, kur DLK modelis ir bijis veiksmīgs, darbiniekiem piešķirto kapitāldaļu vērtība ir bijusi aptuveni 10-15% no viņu darba algas noteiktā periodā atkarībā no DLK plāna termiņa.

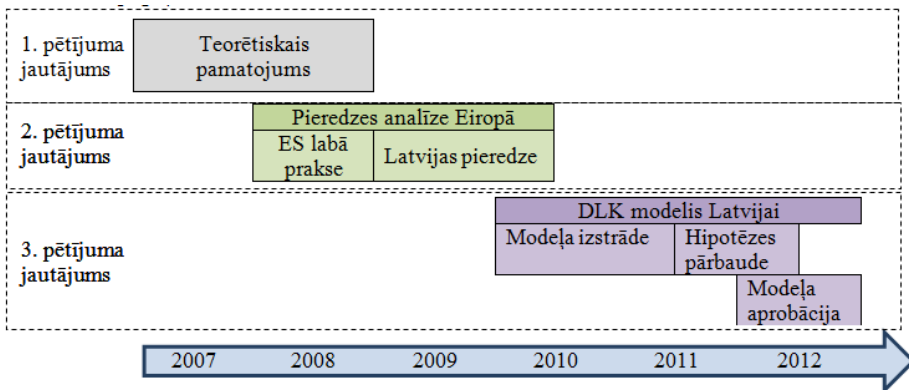
³ Latvijas Darba Devēju Konfederācija

⁴ Pēc Latvijas Zinātnes padomes Zinātņu nozaru un apakšnozaru klasifikācijas t.i. nr. 41.1.

Pētījuma **problēmas pamatjautājums** ir šāds: *kādas ir DLK izmantošanas iespējas Latvijā?* Šis jautājums tiek sadalīts trijos apakš jautājumos, kas ir pētījuma jautājumi:

- 1) Kāds ir DLK teorētiskais pamatojums un ietekme uz darbiniekiem, uzņēmējiem un valsti kopumā?
- 2) Vai un cik plaši DLK tiek izmantota Eiropas Savienības valstīs un kādi ir DLK modeļi šajās valstīs?
 - a. kāda ir ES valstu labā prakse DLK jomā?
 - b. kāda ir Latvijas vēsturiskā pieredze par darbinieku akcijām un esošā situācija?
- 3) Kādam būtu jābūt DLK modelim Latvijā?
 - a. kādiem jābūt DLK modeļa pamatnosacījumiem?
 - b. kā DLK ietekmētu uzņēmumu darbinieku motivāciju un ar to saistītos faktorus Latvijā?
 - c. kāds ir uzņēmēju viedoklis par DLK modeli un tā ieviešanas iespējām uzņēmumos?

Šie jautājumi veido pamatu promocijas darba struktūrai, kas ir sadalīta 3 daļās. Promocijas darba pētījuma dizains atspoguļots 1.attēlā.



1.attēls. Promocijas darba pētījuma dizains

Promocijas darba **mērķis** ir, balstoties uz vispusīgu teorētisko un pasaules pieredzes analīzi par darbinieku līdzdalību uzņēmuma kapitālā, un DLK problēmu apzināšanu Latvijā,

izstrādāt modeli darbinieku līdzdalībai uzņēmuma kapitālā, kas būtu atbilstošs un izmantojams Latvijas uzņēmumos.

Saskaņā ar noteikto mērķi darbā ir risināti šādi **uzdevumi**:

- 1) Padziļināta darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā teorētisko aspektu analīze;
- 2) Ar DLK saistīto teoriju, ieguvumu un risku analīze darbinieku, darba devēju un valsts kontekstā;
- 3) DLK pielietojšanas iespēju novērtēšana un īpatnību izpēte dažādās Eiropas Savienības valstīs;
- 4) Ar DLK saistīto pētījumu un problēmu apzināšana Latvijā;
- 5) Pētījuma veikšana un rezultātu analīze par darbinieku līdzdalības uzņēmumu kapitālā iespējām Latvijas ekonomikā;
- 6) Rekomendāciju izstrāde par nepieciešamajām izmaiņām Latvijas tiesību aktos un nodokļu politikā darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā veicināšanai;
- 7) DLK metodoloģisko principu un metodisko norādījumu izstrāde, kas būtu piemērojami Latvijas vidējiem un lielajiem uzņēmumiem;
- 8) Latvijas vidējo un lielo akciju sabiedrību darbinieku intereses noskaidrošana par DLK un tās iespējamo ietekmi uz darbinieku motivācijas un ar to saistīto faktoru uzlabošanu;
- 9) Izstrādātā DLK modeļa praktiska aprobācija un priekšlikumu izstrāde modeļa praktiskai pielietojšanai, veicot ekspertu intervijas ar Latvijas vidējo un lielo akciju sabiedrību vadošajiem darbiniekiem.

Pētījuma objekts un priekšmets

Pētījuma *objekts* ir darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā kā darbinieku motivāciju uzlabojošs faktors.

Pētījuma *priekšmets* ir darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā modeļa ieviešanas nosacījumu izstrāde Latvijai.

Pētījuma metodes un teorētiskais pamatojums

Par pētījuma teorētisko un metodoloģisko pamatu kalpo teorētiskā literatūra par ekonomikas un vadības jautājumiem, ārvalstu zinātnieku un pētnieku darbi, kas skar darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā jautājumus un problēmas un kuros šis līdzdalības veids tiek skatīts nodarbinātības, motivācijas, produktivitātes, ekonomiskā labuma un citu saistīto jautājumu kontekstā.

Darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā nozīmi dažādos kontekstos un laika periodos ir pētījuši:

- 1) Motivācijas teoriju kontekstā – M. Ārmstrongs (*M. Armstrong*), H. Marlisa (*H. Murlis*), R. Stīruss (*R. M. Steers*), L. Porters (*L. W. Porter*), Dž. Biglijs (*G. A. Bigley*);
- 2) Personāla vadības un uzņēmuma darba vides veidošanas kontekstā – S. Robins (*S. P. Robbins*), T. Džadzjs (*T. A. Judge*), K. Rouzens (*C. Rosen*), Dž. Keiss (*J. Case*), M. Staubuss (*M. Staubus*), P. Milgorms (*P. Milgrom*), Dž. Robertss (*J. Roberts*), R. Valtons (*R. E. Walton*), P. Lorens (*P. R. Lawrence*);
- 3) Stratēģiskās vadības kontekstā – R. E. Frīmans (*R. E. Freeman*), M. Hambergs (*M. Hamberg*);
- 4) Kā īpašnieka – pārstāvja problēmas risināšanas instrumentu – M. Džensens (*M. C. Jensen*), V. Meklings (*W. H. Meckling*), J. Volfs (*J. B. Wolf*);
- 5) Korporatīvās pārvaldības kontekstā – D. H. Čū (*D. H. Chew*), S. L. Džilans (*S. L. Gillan*), K. Kims (*K. A. Kim*), Dž. Nofsingers (*J. R. Nofsinger*);
- 6) Kā uzņēmumu vadītāju atbildības instrumentu – Dž. M. Frīds (*J. M. Fried*), Dž. Ņūmens (*J. Newmann*), u.c.

Darba informatīvo bāzi veido zinātniskā literatūra, starptautiskās publikācijas, normatīvie akti, starptautiski pētījumi, kā arī daži nepublicētie materiāli, atbilstoši pētāmajam tematam.

Promocijas darba izstrādē tika izmantotas vispārīgās zinātniskās pētniecības metodes – dedukcijas, indukcijas, analīzes, sintēzes, sistēmanalīzes metodes, kā arī speciālās metodes kvantitatīvā pētījumu metode un kvalitatīvā pētījuma metode.

Promocijas darba zinātniskā novitāte

Promocijas darba ietvaros veikto pētījumu rezultātā izstrādātas šādas nozīmīgākās zinātniskās novitātes, kas pamato promocijas darba zinātnisko nozīmīgumu:

1. Precizēti pētāmā temata ekonomiskie jēdzieni *darbinieku līdzdalība, nemateriālā līdzdalība, darbinieku finansiālā līdzdalība, panākumu līdzdalība, darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā*; dota pilnīgāka jēdziena *darbinieku finansiālā līdzdalība* definīcija un iedalījums. Formulēts jēdziens *darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā*.
2. Veikta padziļināta DLK *zinātniski teorētiskā izpēte iesaistīto pušu – darbinieku, darba devēju un valsts skatījumā*, kas ir pētījuma oriģinālais konteksts. Šāds skatījums ir

nozīmīgs, lai izprastu visu sociālajā dialogā iesaistīto pušu ieguvumu un risku apzināšanai un novērtēšanai un valsts mēroga rekomendāciju izstrādei DLK modelī.

3. Balstoties uz pieejamajiem izpētes materiāliem un kvalitatīvā pētījuma – ekspertu intervijas rezultātiem, veikta padziļināta *situācijas analīze par darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā pieredzi Latvijā, konstatētas nepilnības un problēmas*, kas ir par pamatu tiesisko normu izmaiņu rekomendāciju izstrādei.
4. Izstrādāts darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā ieviešanas *modelis*:
 - a. izstrādāti *metodoloģiskie principi un metodiskie norādījumi* darbinieku līdzdalības uzņēmumu kapitālā modeļu (peļņadalība kapitāldaļās, kapitāldaļu iegādes programma un akciju iegādes iespēja) praktiskai ieviešanai uzņēmumā;
 - b. formulēti *priekšlikumi tiesiskās bāzes pilnveidošanai un nodokļu stimula radīšanai* darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā modeļu īstenošanas iespējas radīšanai un veicināšanai Latvijā. Noteiktas rekomendācijas LR likumos: Komerclikumā, likumā „Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām”, likumā „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”, likumā „Par valsts sociālo apdrošināšanu” un likumā „Par uzņēmumu ienākuma nodokli”;
 - c. izstrādātais modelis aprobēts, veicot atsevišķu pētījumu – lielo un vidējo akciju sabiedrību vadošo darbinieku padziļinātas intervijas.
5. Iegūti nozīmīgi rezultāti no kvantitatīvā pētījuma, aptaujājot lielo un vidējo akciju sabiedrību darbiniekus. Pētījuma galvenie rezultāti parāda pozitīvu sakarību starp darbinieku akciju īpašumtiesībām un motivāciju, kā arī no tās izrietošajiem faktoriem. Iegūtie rezultāti liecina par to, ka darbiniekiem ir pozitīva attieksme pret akciju iegādi uzņēmumā, kurā viņi strādā. Šāda veida un apjoma pētījums Latvijā veikts pirmo reizi.
6. Izstrādātas rekomendācijas Eiropas mēroga starptautiskajām organizācijām, kuras darbojas kā sociālā dialoga īstenošanas darbinieku finansiālās līdzdalības jautājumos, DLK attīstības uzsākšanai, veicināšanai un pilnveidošanai Austrumeiropas valstīs.

Aizstāvēšanai izvirzāmās tēzes

- 1) Izstrādātais darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā modelis ir aprobēts un piemērojams izmantošanai Latvijas uzņēmumos. Tā ietvaros izstrādātas rekomendācijas tiesiskās bāzes pilnveidošanai un metodoloģiskie principi un metodiskie norādījumi

darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā plānu – brīvās kapitāldaļas, kapitāldaļu iegādes programma, akciju opcijas – ieviešanai uzņēmumos. Šis modelis piemērojams vidējiem un lieliem uzņēmumiem. Tas sekmēs šādu mērķu sasniegšanu:

- a. darbiniekiem – motivācijas līmeņa paaugstināšanās, papildus ienākuma gūšana, līdzdalība un īpašumtiesības uzņēmumā, ilgtermiņa uzkrājumu veidošana;
- b. uzņēmējiem – darbinieku motivācijas, produktivitātes un konkurētspējas līmeņa paaugstināšana, darbinieku stabilitātes veicināšana (pārlielas mobilitātes ierobežošana), nodokļu sloga mazināšana, īpašnieku interešu ievērošana;
- c. valstij – darba tirgus stabilizācija, vienmērīgai ienākumu pārdale, uzkrājumu veidošanas veicināšana, iekšējā pieprasījuma regulēšana.

2) Darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā attīstībai Latvijā nepieciešams pilnveidot Latvijas Republikas normatīvos aktus, izstrādājot atbilstošus grozījumus likumos:

- a. Komerclikumā – paredzēt DLK veidu definēšanu un regulētu kapitāldaļu piešķiršanas un atsavināšanas kārtību darbiniekiem; dot iespēju uzņēmējiem pašiem izlemt par to, vai darbiniekiem piešķirt kapitāldaļas ar vai bez balsstiesībām;
- b. likumā „Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām” – iekļaut valsts un pašvaldību kapitāldaļu turētājus – darbiniekus dividenžu saņēmēju sarakstā;
- c. likumā „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” – noteikt atvieglojumus, kas būtu līdzvērtīgi pastāvošajiem uzkrājumu veicināšanas atvieglojumiem pensiju fondos un dzīvības apdrošināšanas uzkrājumos;
- d. likumā „Par valsts sociālo apdrošināšanu” – noteikt atvieglojumus, kas būtu līdzvērtīgi pastāvošajiem uzkrājumu veicināšanas atvieglojumiem pensiju fondos un dzīvības apdrošināšanas uzkrājumos;
- e. likumā „Par uzņēmumu ienākuma nodokli” – atskaitījumus darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā plāniem līdz 10% no katra darbinieka bruto darba samaksas iekļaut ar uzņēmuma ienākuma nodokli neapliekamo izdevumu sarakstā.

Hipotēze

Lai veicinātu darbinieku motivācijas līmeņa paaugstināšanos Latvijā uzņēmumos, ir lietderīgi veidot darbinieku līdzdalības modeli uzņēmuma kapitālā.

Zinātniskās publikācijas

Raksti starptautiskajos zinātniskajos izdevumos un konferenču rakstu krājumos:

- 1) Berķe-Berga A. *Employee ownership model for Latvia*// Scientific Journal of Riga technical University. Series: Economics and Business. Vol.23 – Rīga: Riga Technical University Press, 2013 – 6-12 p.;
- 2) Berķe-Berga A. *Darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā – produktivitāti veicinošs faktors* // Rīgas Stradiņa universitāte, Zinātniskie raksti: 2011. Gada sociālo zinātņu nozares pētnieciskā darba publikācijas: Ekonomika. Komunikācija. Politika. Socioloģija. Sociālā politika un sociālais darbs. Tiesības. - Rīga: RSU, 2012. - 36.-41.lpp.;
- 3) Berķe-Berga A. *Darbinieku finansiālā līdzdalība*// RSU starpaugstskolu zinātniskās konferences materiālu krājums „Eiropas Savienība: Romas līgumam 50 gadi”. – Rīga: RSU, 2008. – 33.-47.lpp.;
- 4) Berķe-Berga A. *Vērtspapīri kā uzņēmumu darbiniekus motivējošs faktors*// RTU Zinātnisko rakstu krājums. – Rīga: RTU, 2007. – 16. – 21.lpp.;
- 5) Berķe-Berga A., Dovladbekova I. *Ilgtermiņa kapitāla veidošanās problēmas Latvijā*// Tautsaimniecības un uzņēmējdarbības attīstības problēmas, RTU Starptautiskās zinātniskās konferences zinātniskie raksti. – Rīga: RTU, 2004. -31.-39.lpp.;
- 6) Berķe-Berga A. *Baltijas valstu dzīvības apdrošināšanas sektora attīstības problēmas*// Rīgas Tehniskās universitātes zinātniskie raksti. 3.sēr., Ekonomika un uzņēmējdarbība. 9.sējums: Tautsaimniecība: teorija un prakse. – Rīga: RTU, 2004. – 32.-38.lpp.;
- 7) Berķe-Berga A., Dovladbekova I. *Pensiju fondi – tautsaimniecības attīstību veicinošs faktors Latvijā*// Uzņēmējdarbības iespējas, problēmas un to risinājumi globalizācijas apstākļos. – Rīga: Biznesa augstskola Turība, 2004. – 39.–45. lpp.

Promocijas darba autore ir līdzautore Eiropas Pētījumu Institūta publicētajam izdevumam A. Gapoņenko, A. Berķe-Berga, I. Dovladbekova, O. Lukašina, R. Ivanovs „*European experience of employee financial participation and possibility of its implementations in Baltic countries*”⁵, Institute of European Studies, 2008, 103 P. VS/2007/0545 European Commission,

⁵ Darbinieku finansiālās līdzdalības pieredze Eiropā un tās ieviešanas iespējas Baltijas valstīs

EK projekta "Sociālā dialoga stiprināšana Baltijas dzelzceļa uzņēmumos izplatot Eiropas pieredzi darbinieku iesaistīšanā uzņēmumu finansiālā līdzdalībā" VS/2007/0545 ietvaros.

Promocijas darba rezultāti prezentēti starptautiskajās un starpaugstskolu zinātniskajās konferencēs:

- 1) Riga Technical University 53rd International Scientific Conference dedicated to the 150th anniversary, 11-12 October 2012, *Employee ownership model for Latvia*;
- 2) Rīgas Stradiņa universitātes 2010.gada Zinātniskajā konferencē 2010.gada 18.-19. Martā, VIII sekcijā „Politiskās, ekonomiskās, sociālās un tiesiskās sistēmas transformācijas Latvijā un pasaulē: pašreizējās reālijas un nākotnes kontūras”, temats: „*Darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā kā produktivitāti uzlabojošs faktors Latvijā*”;
- 3) Starpaugstskolu zinātniskā konference „Eiropas Savienība: Romas līgumam 50 gadi”, prezentācijas temats: „*Darbinieku finansiālā līdzdalība*”;
- 4) RTU 45. starptautiskā zinātniskā konference 2004. gada 15. oktobrī, temats: „*Baltijas valstu dzīvības apdrošināšanas sektora attīstības problēmas*”;
- 5) Biznesa augstskolas "Turība" 5. starptautiskā zinātniskā konference 2004. gada 23. aprīlī, temats: „*Pensiju fondi – tautsaimniecības attīstību veicinošs faktors Latvijā*”;
- 6) RTU 44. starptautiskā zinātniskā konference 2003. gada 9. oktobrī, Tautsaimniecības un reģionālās ekonomikas sekcija, temats: „*Ilgtermiņa kapitāla veidošanās problēmas Latvijā*”.

Autore piedalījies starptautiskajās konferencēs un semināros diskusiju procesā par darbinieku finansiālo līdzdalību Eiropas Savienībā:

- 1) International conference „Financial Participation in the EU-27” Berlin, October 2007
- 2) LDDK rīkotā starptautiskā konference "Darbinieku finansiālā iesaiste un līdzdalība" Rīgā, 2007.gada 15.novembrī.
- 3) Seminar on "Transparency and the information and consultation provided to workers who participate in financial participation schemes", Riga, Latvia, March 22-23, 2010.
- 4) Conference „Financial participation: a tool for better social dialogue and better corporate governance”, Brussels, Belgium, October 14-15, 2010.

Šis promocijas darbs ir patstāvīgs zinātnisks pētījums un ir izstrādāts un uzrakstīts latviešu valodā. Darbs sastāv no ievada, 3 nodaļām, secinājumiem un priekšlikumiem, bibliogrāfiskā saraksta un pielikumiem.

Pētījuma rezultātu aprobācija un praktiskais pielietojums

Nozīmīgākie promocijas darba rezultāti prezentēti un apspriesti zinātniskajās konferencēs, vietēja un starptautiska mēroga semināros un diskusijās, iekļauti autores izstrādāto mācību priekšmetu programmās, kā arī ES nozīmes projektos. Izstrādātais DLK modelis aprobēts, veicot kvalitatīvo pētījumu – ekspertu intervijas – kurās piedalījās 9 eksperti – vadošie darbinieki dažādu nozaru lielajās un vidējās akciju sabiedrībās Latvijā. Promocijas darba autore aprobējusi pētījuma rezultātus, piedaloties šādos zinātnisko pētījumu projektos:

- 1) "Sociālā dialoga stiprināšana Baltijas dzelzceļa uzņēmumos izplatot Eiropas pieredzi darbinieku iesaistīšanā uzņēmumu finansiālā līdzdalībā", Eiropas Komisijas finansētais projekts VS/2007/0545;
- 2) LZP projekts „Cilvēkkapitāla attīstība kā Latvijas ekonomiskās konkurētspējas paaugstināšanas faktors” Projekta Nr. 05.1897, 2005.- 2008.;
- 3) Piedalīšanās LZP projektā „Investīciju vides un investīciju politikas pilnveidošana ekonomiskās integrācijas kontekstā”, projekta Nr. 02.0937, projekta izpildes laiks no 2004.gada septembra līdz 2004.g. beigām.

Promocijas darba materiāli izmantoti mācību procesā Rīgas Stradiņa universitātē, Eiropas studiju fakultātē šādos bakalaura studijuursos: „Vērtspapīru tirgus. Eiropas pieredze” un „Starptautiskā biznesa un finanšu vide”, kā arī bakalaura darbu un studiju darbu vadīšanā Rīgas Stradiņa universitātes bakalaura programmas studentiem.

Ierobežojumi

Darbā netiek ietverta padziļināta ar darbinieku līdzdalību uzņēmumu kapitālā saistīto blakus jautājumu izpēte, piemēram, uzskaitē, grāmatvedībā, nodokļu administrēšana, uzņēmumu un to kapitāldaļu novērtēšana, motivācijas vai produktivitātes līmeņa aprēķināšana, nefinansiālā līdzdalība, panākumu līdzdalība, u.c.

Darba apjoms un īsas nodaļu satura anotācijas

Promocijas darba kopējais apjoms (neskaitot pielikumus) ir 189 lappuses. Darbā iekļauti 17 attēli, 15 tabulas un 14 pielikumi. Promocijas darba izstrādei izmantots 114 literatūras un informācijas avots.

Pirmajā daļā tiek izstrādāts jēdziena „darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā” un ar to saistīto jēdzienu definējumi un raksturojums. Darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā tiek

skatīta ieinteresēto pušu kontekstā, kuras veido sociālo dialogu šajā jautājumā (darbinieku, darba devēju un valsts).

Otrajā nodaļā tiek pēfīta un analizēta Eiropas Savienības valstu pieredze DLK, aplūkota Eiropas Komisijas nostāja, starptautisko institūciju darbība, izstrādātie nozīmīgākie dokumenti – Modeļa plāns – un pētījumi – PEPPER⁶ un TOBEQU⁷. Autore analizējusi Latvijas pieredzi DLK jomā kopš 1990. gada, tostarp Latvijā veiktos pētījumus, kas saistīti ar DLK.

Trešajā nodaļā aprakstīti autores veikto empīrisko pētījumu rezultāti. Autore izstrādājusi rekomendācijas uzņēmumiem DLK plānu ieviešanas nepieciešamības noteikšanai, mērķu noteikšanai, kā arī metodoloģiskos principus un metodiskos norādījumus šo plānu praktiskai ieviešanai uzņēmumos. Kvantitatīvais pētījums tika veikts, lai izdarītu darbā izvirzītās hipotēzes pārbaudi. Lai veiktu izstrādātā DLK modeļa praktisku aprobāciju, autore veica kvalitatīvo pētījumu – ekspertu intervijas, intervējot 9 ekspertus no dažādu nozaru lielajām un vidējām akciju sabiedrībām. Šī pētījuma rezultātā izstrādātais modelis tika aprobēts un apstiprināts par atbilstošu izmantošanai Latvijas uzņēmumos.

DARBA GALVENĀS ZINĀTNISKĀS IZSTRĀDNES

1. DARBINIEKU LĪDZDALĪBAS UZŅĒMUMA KAPITĀLĀ TEORĒTISKAIS PAMATOJUMS

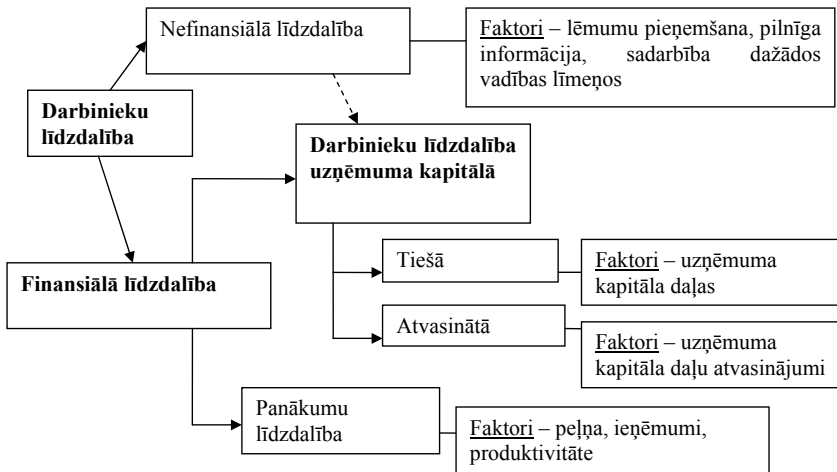
Darbinieku līdzdalība ir personāla vadības politikas virziens, kas ietver sevī pārējos līdzdalības veidus (finansiālo un nefinansiālo līdzdalību, un to paveidus, t.sk. DLK). Darbinieku līdzdalības galvenais mērķis ir darbinieku integrēšana uzņēmuma darbībā, tādējādi veicinot viņu motivācijas līmeņa paaugstināšanos, uzticību organizācijai, apmierinātību ar darbu, līdz ar to tiecoties uz augstāku produktivitātes un konkurētspējas līmeni. Darbinieku līdzdalība, tās veidi, kā arī DLK vieta un nozīme darbinieku līdzdalībā shematiski attēlota 1.1.attēlā.

Darbinieku finansiālā līdzdalība (DFL) ietver sevī kapitāla un panākumu līdzdalību. DFL ir līdzdalības veids, kurā darbiniekiem ir iespējas piedalīties uzņēmuma darbības rezultāta sadalē.

⁶ Eiropas Savienības mēroga ziņojumi par Darbinieku finansiālās līdzdalības veicināšanu un darbību dalībvalstīs („Promoting Employee Participation in Profits and Enterprise Results”)

⁷ Projekts „Towards Better Quality of Financial Participation of Workers in CEE” darbinieku finansiālās līdzdalības kvalitātes uzlabošanai Centrāl- un Austrumeiropas valstīs; projekts īstenots vairākās kārtās

DFL visbiežāk tiek organizēta kā līdzdalība papildus guvuma vai peļņas sadalē un/vai dod iespēju iegūt kapitāldaļas. Darba devējs piešķir darbiniekam labumus papildus parastajai darba algai atkarībā no uzņēmuma darbības rezultātiem. Par uzņēmuma darbības rezultātu šeit uzskatāmi tādi rādītāji kā peļņa, rentabilitāte, izlaides apjoms, izmaksu ietaupījums, kvalitātes uzlabošanas līmenis, u.c. DFL mērķis ir darbinieka ienākumu daļēja piesaiste uzņēmuma darbības rezultātam. No darbinieku puses ieinteresētība DFL ir saistīta ar papildus ienākumu gūšanas iespēju un atsevišķos gadījumos – iespēju piedalīties lēmumu pieņemšanā uzņēmumā.



1.1. att. Darbinieku līdzdalības struktūra⁸

Darbinieku finansiālajai līdzdalībai parasti izšķir divus galvenos veidus – panākumu līdzdalību un līdzdalību uzņēmuma kapitālā. *Panākumu līdzdalība* ir saistīta ar uzņēmuma peļņas sadali par tekošo vai iepriekšējo gadu, savukārt *līdzdalība uzņēmuma kapitālā* attiecas uz tiesībām un iespēju saņemt daļu uzņēmuma peļņas tālākā nākotnē akciju un/vai dividendu veidā, kā arī tiesības pārdot akcijas un/vai piedalīties uzņēmuma kontrolē un lēmumu pieņemšanā.

Darba autore piedāvā šādu jēdziena *darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā* definīciju: *darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā ir darbinieku piedalīšanās uzņēmumā, kurā viņš/-a*

⁸ Darba autore izstrādāts attēls

strādā, finansiālo rezultātu pārdaļē ar uzņēmuma kapitāldaļu vai to atvasinājumu starpniecību, lai paaugstinātu darbinieku motivāciju un produktivitāti.

Lai gan DLK tiek pieskaitīta pie finansiālās līdzdalības, 1.1.att. veidotajā līdzdalības struktūrā autore to daļēji pieskaita arī pie nefinansiālās līdzdalības tās specifikas dēļ, jo DLK būtībā ir ietverts ne tikai finansiālais labums darbiniekiem, bet arī nefinansiālais.

Apkopojot darbinieku finansiālās līdzdalības veidu īpatnības, darba autore formulējusi atšķirības panākumu līdzdalībai un DLK (sk. 1.1. tabulu).

1.1.tabula

Darbinieku finansiālās līdzdalības veidu atšķirības⁹

Kritērijs	Panākumu līdzdalība	DLK
Modeļa sarežģītības pakāpe (ieviešana, uzskaitē, u.tml.)	Vidēja	Augsta ¹⁰
Risks, ko uzņemas darbinieks	Risks, ka nākotnes ieņēmumu vērtība būs mainīga	Risks, ka aktīvu vērtība būs mainīga
Likviditāte	Augsta – naudas līdzekļi.	Atkarīga no uzņēmuma dalības atvērtajā vērtspapīru tirgū, kā arī pašu vērtspapīru likviditātes.
Sasaiste ar snieguma periodu	Saistīta ar īstermiņa peļņas rādītājiem tuvākajā pagātnē. ¹¹	Patiesais ieguvums ir novērtējams, beidzoties „iesaldēšanas periodam” – akciju esošā un nākotnes vērtība.
Sasaiste ar uzņēmuma kapitāldaļu vērtību	Netieša.	Tieša.
Sasaiste ar uzņēmuma peļņu	Tieša.	Daļēji tieša.
Nodokļu aspekts	Pamatā tiek attiecināti tādi paši nodokļi, kā darba samaksai – ienākumu un sociālais. Ir valstis, kur panākumu līdzdalībai tiek piemēroti arī nodokļu atvieglojumi.	Tādi paši nodokļi, kā darba samaksai – ienākumu un sociālais. Uz kapitāldaļām attiecas arī dividenžu un peļņas nodokļi. Ir valstis, kur DLK tiek piešķirti nodokļu atvieglojumi.
Uzskaitē	Parasti tiek klasificēts tāpat kā darba samaksa	Atkarīgs no līdzdalības veida – pamatā kā pašu kapitāla daļa.

⁹ Autore veidota tabula

¹⁰ Tas ir atkarīgs no DLK veida, taču parasti DLK ir grūtāk ieviest, jo tas saistās ar darbinieku specifisku apmācību, lielākiem izdevumiem tieši modeļa ieviešanas procesā un sarežģītāku uzskaiti.

¹¹ Parasti panākumu līdzdalības bonuss tiek izmaksāts pēc peļņas rādītāju fiksēšanas.

Promocijas darbā tiek izmantoti jēdzieni *modelis*, lai apzīmētu darbinieku līdzdalības un/vai tās veidu loģisku, vispārīgu aprakstu, ar kura palīdzību tiek atspoguļota līdzdalības būtība, svarīgākās īpatnības un pamatprincipi, darbinieku iesaistes intensitāte, u.tml.; un *plāns*, lai apzīmētu kādu konkrētu līdzdalības veidu, kuru uzņēmums plāno ieviest praksē. Līdz ar to jēdziens *modelis* šajā darbā būs visaptverošs, ietverot visus ar DLK ieviešanu un realizēšanu saistītos jautājumus uzņēmumā. Savukārt *plāns* apzīmēs konkrētu veidu, kādā kapitāldaļas tiek piešķirtas darbiniekiem.

No DLK veidiem šajā darbā detalizēti tiek apskatīti šie:

- 1) *Darbinieku akcijas*. Šajā DLK plānā darbiniekiem ir iespēja iegādāties vai viņiem tiek piešķirtas (bez maksas vai ar ievērojamu atlaidi) uzņēmuma akcijas, kas var būt ar vai bez balsstiesībām. Darbinieku akciju paveidi ir šādi:
 - a) *Kapitāldaļu iegādes plāns*¹² - šī plāna ietvaros noteikts īpatsvars uzņēmuma akciju tiek rezervēts darbiniekiem, un parasti tās ir pieejamas viņiem ar atlaidi vai kopā ar citām akcijām (pēc principa „pērc 2 par 1 cenu”). Šādā veidā darbiniekiem ir iespēja netiešā veidā gūt finansiālu labumu, saņemot dividendes, vai arī akciju vērtības paaugstināšanos, vai arī abējādi.
 - b) *Peļņadalība kapitāldaļās*¹³ ir DLK veids, kur „iepriekš atrunāta uzņēmuma peļņas daļa tiek atlikta, lai par šiem līdzekļiem iegādātos uzņēmuma akcijas, kuras tiks piešķirtas darbiniekiem vai turētas īpašā fondā darbinieku vārdā. Šīs akcijas tiek iesaldētas uz zināmu periodu, pēc kura darbinieks ar tām drīkst brīvi rīkoties pēc saviem ieskatiem” [107, 111]. Šajā gadījumā darbinieks saņem akcijas bez maksas.
- 2) *darbinieku akciju opcijas* – darbinieka tiesības iegādāties uzņēmuma akcijas par iepriekš noteiktu cenu noteiktā periodā nākotnē. Opcijas piešķiršanas laikā noteiktā akciju cena parasti ir tuva esošajai cenai vai atšķiras nedaudz. Darbinieku akciju opciju periods parasti ilgst vairākus gadus (parasti 3-10). Darbinieka finansiālais ieguvums veidojas no tirgus un akciju opcijas cenu starpības.
- 3) *darbinieku akciju īpašumtiesību plāns* - iepriekš atrunātas procentuālās daļas no uzņēmuma akciju kapitāla novirzīšana un uzkrāšana īpašā fondā.

¹² *Share purchase plan*

¹³ *Free shares / share based profit sharing;*

Pētījumi par DLK lielākoties analizē DLK ietekmi uz uzņēmumu darbību, īpašnieku un darbinieku interešu ievērošanu, u.tml. Taču, lai novērtētu DLK ekonomisko nozīmi pilnībā, ir nepieciešams izpētīt tās ietekmi uz visām iesaistītajām pusēm - gan uz uzņēmumu darbību, gan darbiniekiem, gan arī valsti kopumā. Līdz ar to promocijas darbā tiek veikta DLK teorētisko ieguvumu un risku analīze triju iesaistīto pušu skatījumā, proti, darbinieku, darba devēju un valsts. Šāds padziļinātais skatījums ir promocijas darba teorētiskā novitāte.

DLK galvenie ieguvumi **darbinieku** skatījumā ir saistīti ar motivāciju, finansiālajiem ieguvumiem, kā arī sociālajiem un emocionālajiem ieguvumiem. DLK nodrošina šādu papildienākumu potenciālu – dividendes, peļņa, akciju vērtības pieaugums, procenti, ietaupītie nodokļi (uz nodokļu atvieglojumu rēķina, ja tādi ir paredzēti), peļņa uz akciju atlaides rēķina (ja uzņēmums akcijas vai kapitāldaļas piešķir ar ievērojamu atlaidi).

Jāņem vērā, ka DLK modeļu motivējošais materiālais efekts uz darbiniekiem darbojas tikai tad, ja piešķirto akciju vērtība darbinieka acīs ir nozīmīga, ja viņš/-a to uzskata par ievērojamu, cienīgu, atbilstošu kompensāciju par ieguldīto papildus darbu, dalīšanos pieredzē, iniciatīvu u.tml. Attiecībā uz darbinieku iesaisti DLK, darbiniekiem un darba devējiem nepieciešams izvērtēt no savas darbības vai bezdarbības atkarīgos faktoros, kā arī ārējo faktoru risku. No darbiniekiem atkarīgie faktori ir saistīti ar viņu darba prasmēm un spējām, kompetences līmeni, kā arī tā, vai šie darbinieki būtu ieinteresēti strādāt papildus, ar augstāku atdeves līmeni, ja pretī saņemtu kādu no DLK bonusiem. Tāpat viņiem jāizprot līdzdalības būtību un visus tās aspektus, piemēram, no darbiniekiem neatkarīgos riskus viņu materiālā bonusa vērtības izmaiņām. Tie var būt vērtspapīru tirgus tendenču maiņa, ekonomikas cikliskās svārstības, patērētāju gaumes izmaiņas, uzņēmuma darbības izmaiņas un nestabilitāte, u.c.

Tā kā DLK modeļi pamatā ir ilgtermiņa, tajos akumulētie līdzekļi var tikt izmantoti papildus uzkrājumu veidošanai un nodrošinājumam vecumdienās. Nedrošas pensionēšanās sistēmas apstākļos īpaši liela nozīme ir privāto uzkrājumu veidošanai labklājības nodrošināšanai vecumdienās.

Piedaloties DLK, darbiniekiem jāņem vērā vairāki riska faktori. Tie ir kapitāldaļu vērtības svārstību risks, akciju novērtējuma risks un diversifikācijas risks. Ieviešot DLK modeļus, šie riski obligāti jāņem vērā un jāinformē darbinieki par to iespējamību.

Darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā ir arī būtisks sociāla un emocionāla labuma gūšanas instruments darbiniekiem. DLK ļauj darbiniekiem pašidentificēties ar uzņēmumu kā tā īpašniekiem. Tas var radīt papildus drošības sajūtu un vispārēju ieinteresētību uzņēmuma darbībā.

DLK **uzņēmumā** var tikt izmantota vairāku mērķu sasniegšanai – darbinieku papildus motivēšanai, produktivitātes paaugstināšanai, darba vides stabilitātes uzlabošanai, uzņēmuma pēctecības nodrošināšanai, īpašnieku interešu ievērošanai, u.tml. Līdz ar darbinieku motivācijas, produktivitātes un stabilitātes uzlabošanu, paaugstinās arī uzņēmuma konkurētspēja gan vietējā, gan starptautiskā mērogā. DLK var tikt izmantota arī kā uzņēmuma finansēšanas elements. Šādā skatījumā uzmanība tiek pievērsta darbinieku kapitāldaļu īpatsvara pakāpeniskai palielināšanai. DLK var paaugstināt uzņēmuma neatkarības pakāpi no banku kredītiem un uzlabot tā finanšu rādītājus. Uzņēmuma gadījumos tā var būt pat par risinājumu uzņēmuma restrukturizācijas gadījumā.

Darbinieku motivēšana ar DLK modeļu palīdzību ir ilgtermiņa atalgošanas metode. DLK modeļi var motivēt darbiniekus koncentrēties uzņēmuma ilgtermiņa stratēģisko mērķu īstenošanai. Ilgtermiņa atalgošanas metožu priekšrocība ir, ka tās nodrošina un saglabā motivāciju garākā termiņā, jo darbinieks saņem/ir tiesīgs izmantot šo papildus atalgojumu tikai noteiktā termiņa beigās.

Viens no iemesliem, kādēļ uzņēmēji ievieš DLK modeļus, ir produktivitātes līmeņa paaugstināšana. Tas var izpausties gan kā saražotās produkcijas daudzuma vai kvalitātes rādītāju uzlabošanās, pakalpojumu sniegšanas kvalitātes paaugstināšanās, mainoties darbinieku attieksmei pret darba devēju (uzņēmumu) un tā klientiem un sadarbības partneriem, gan arī augstāka rezultativitāte no kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumiem, u.tml.

Tomēr DLK produktivitātes paaugstināšanas iespēju nevar uztvert kā brīnumlīdzekli – ka ikvienā uzņēmumā, kur to ieviešis, pieaugs produktivitāte. Darbinieku attieksmes maiņa, ieviešot DLK modeļi, ir atkarīga no tā, kā uzņēmums ir strukturēts un kā tas tiek vadīts [38-31]. Darbinieku attieksme, ieviešot uzņēmumā DLK, mainās, ja tajā pastāv trīs pamatnosacījumi:

- 1) Akcijas tiek piešķirtas darbiniekiem pietiekamā apjomā (tādā, kas darbiniekiem šķiet būtisks viņu nākotnes finansiālai nodrošināšanai);
- 2) Uzņēmuma iekšējā kultūra, kas palīdz cilvēkiem justies kā līdzīpašniekiem;
- 3) Kopīga izpratne par uzņēmuma darbību un kopīgi mērķi.

Darbinieku attieksme pēc DLK modeļa ieviešanas uzņēmumā nemainās uzreiz, tūlītēji. Ieviešot DLK, attieksmes maiņa ir atkarīga arī no piešķirto kapitāldaļu kopējās vērtības. Tāpat darbinieku attieksmes maiņa atkarīga no darbinieku izglītošanas, kas viņiem palīdz izprast līdždalības un īpašumtiesību būtību.

Pastāv arī kritisks viedoklis par produktivitātes līmeņa uzlabošanas rezultativitāti ar DLK palīdzību, jo pastāv iespēja, ka ikvienā grupā būs darbinieki, kas izvairīsies no liekas piepūles un uz pārējo rēķina izmantos kolektīvā labuma gūšanas iespējas [50, 777-795]. Teorijā to mēdz dēvēt par *bezbiļetnieka problēmu*¹⁴. Bezbiļetnieka problēma var pastāvēt gan panākumu līdždalības, gan DLK modeļus izmantojošos uzņēmumos. Šajā gadījumā uzņēmuma līdzekļi, kas tiek novirzīti darbinieku līdždalībai, netiek pietiekami efektīvi izmantoti un ir nepieciešams veikt papildus darbinieku uzraudzību, lai problēmu mazinātu. Tomēr ir teorētiķi, kas oponentē viedoklim, ka DLK veicina bezbiļetnieka problēmas izplatību. DLK modeļos darbiniekiem var izvirzīt nosacījumu, ka viņi uzrauga viens otru vai arī vērtēt komandas darba sniegumu kopā. Tādējādi darbinieks, kurš strādā produktīvāk, būs ieinteresēts uzraudzīt pārējos, lai arī viņu darba atdeve būtu pietiekoša. Pretējā gadījumā pirmā darbinieka ieguvums būs mazāks nekā ieguldījums [35, 7].

Ir iespējamās situācijas, kad akciju piešķiršana darbiniekiem var nebūt pietiekami motivējoša strādāt cītīgāk, ja darbinieks domā, ka peļņa ir vairāk atkarīga no citiem faktoriem (vadības pieņemtajiem lēmumiem). Darbiniekiem tā var būt riska uzņemšanās, pār kuru viņiem nav nekādas kontroles iespējas. Šajā situācijā noteicoša loma ir tam, vai DLK modelī darbinieku akcijas ir ar vai bez balsstiesībām. No šī faktora var būt atkarīga visa modeļa rezultativitāte un jēga. Iespēja, ka DLK modelis uzņēmumā veicinās produktivitātes līmeņa paaugstināšanos, ir atkarīga no līdždalības modeļa veida un nosacījumiem.

DLK modeļa ekonomisko ieguvumu uzņēmumam ietekmē arī izmaksu ietaupījums uz darbinieku pārlietas mainības rēķina. Respektīvi, jo lojālāki darbinieki ir uzņēmumam, jo mazāk līdzekļu un laika tam jātērē jaunu darbinieku piesaistei un apmācībai. Izmantojot DLK modeļus, darba devējs var veicināt darbinieku ilgāku palikšanu uzņēmumā un jaunu darbinieku piesaisti, kā arī ierobežot kadru mainību, līdz ar to arī izmaksas jaunu darbinieku meklēšanai un apmācībai.

¹⁴ *Free-rider problem*, saukta arī par 1/N problēmu

Valstis, kurās DLK modeļi ir ļoti izplatīti, nodokļu atvieglojumi ir veicinošais faktors šo modeļu izplatībai. Vērojot valstu statistiku par uzņēmumu skaitu, kas ieviesuši kādu DLK modeļi, straujš skaita pieaugums vērojams tieši pēc nozīmīgu izmaiņu pieņemšanas tiesību aktos par labu DLK. Tomēr nodokļu bonusi jāuztver, kā papildu labumu, kam nevajadzētu būt galvenajam DLK ieviešanas iemeslam. DLK modeļis var veiksmīgi darboties uzņēmumā arī, tad ja konkrētajā valstī nav paredzēti nodokļu atvieglojumi. Tādējādi DLK modeļa efektivitāti galvenie noteicošie faktori ir līdzdalības modeļi piešķirto kapitāldaļu apjoms un to vērtība, uzņēmuma iekšējā kultūra un darbinieku izpratne par uzņēmuma darbību un tā rezultātiem.

Pasaules praksē pastāv vairākas ar īpašnieku interešu ievērošanu saistītas teorijas: īpašnieka – pārstāvja teorija, ieinteresēto pušu teorija, īpašnieka psiholoģijas teorija u.c. *Īpašnieka - pārstāvja teorija*¹⁵ analizē ekonomiskās attiecības starp darba devēju (uzņēmuma īpašnieku) un darbinieku (jeb darba devēja pārstāvi). Šī teorija uzņēmējdarbības vadīšanas kontekstā pēta darbinieku uzvedību un darbinieka un darba devēja attiecības. Īpašnieka – pārstāvja teorija tiek izmantota ekonomikas, finanšu, tirgzinību, politisko zinātņu un stratēģiskās vadīšanas jautājumu risināšanā.

Promocijas darbā īpašnieka – pārstāvja teorijas izpētes objekts ir uzņēmuma darbinieku un tā īpašnieku interešu saskaņošana un apvienošana. Īpašnieka – pārstāvja teorija tiek apskatīta atbilstoši pētāmajam objektam, proti, darbinieku motivēšanu, piešķirot viņiem uzņēmuma vērtspapīrus. Īpašnieka – pārstāvja teoriju iespējams izmantot darbinieku un īpašnieku attiecību regulēšanai. Šī teorija risina divas pamatproblēmas, kas var rasties darbinieku attiecībās. Pirmkārt, ja:

- a) pastāv pretruna starp darbinieka un īpašnieka mērķiem;
- b) īpašniekam ir pārāk sarežģīti un dārgi pārbaudīt, ko darbinieks patiesībā dara (t.i., ja ir problemātiski noskaidrot, vai darbinieks ir rīkojies atbilstoši prasībām).

Saskaņā ar īpašnieka – pārstāvja teoriju, viens no uzņēmuma vadības galvenajiem uzdevumiem ir organizēt uzņēmuma darbu, ievērojot akcionāru intereses. Interešu ievērošanas problēmas risinājums iespējams, sasaistot vadītāju un akcionāru labumu (mantu) tā, lai abām pusēm būtu vienots mērķis. To iespējams panākt ar DLK modeļu starpniecību – piešķirot

¹⁵ *Principal – agent theory*

darbiniekiem akcijas, akciju opcijas vai to kombinācijas kā būtisku viņu kompensācijas komponenti.

Nozīmīgs faktors DLK ieviešanā ir darbinieku informēšana. Efektīvas komunikācijas nodrošināšanai, darbiniekiem jābūt skaidrai izpratnei par uzņēmuma mērķi, par DLK modeļa darbību; par laika ierobežojumiem un veicamajiem pienākumiem. No komunikācijas ir atkarīgs tas, kā darbinieki uztvers un novērtēs DLK modeli.

Valdībām var būt dažāda veida iemesli darbinieku DLK veicināšanai. Tie ir ienākumu un labuma pārdale, vidēja un ilgtermiņa uzkrājumu veidošanas veicināšana, darba samaksas elastīgums, uzņēmējdarbības attīstības veicināšana, u.c. Analizējot DLK modeļu attīstību pasaulē, var secināt, ka pamatnosacījums šo modeļu pielietošanas intensitātei ir valsts pārvaldes institūciju attieksme un nostāja šajā jautājumā. Galvenais priekšnosacījums DLK pastāvēšanai ir tiesību aktos paredzēta iespēja tos veidot.

Jāatzīmē, ka literatūra un pētījumi par DLK pēdējā gadsimta laikā ir strauji attīstījušies, taču to konteksts pamatā ir bijis vērsts uz DLK uzņēmumu līmenī. Maz uzmanības ir veltīts DLK fenomenam sociāli politiskā kontekstā [54, 130].

Valsts ieguvumi un loma DLK programmu attīstībā ir darba tirgus stabilizācija, sociālā dialoga ietvara veidošana, vienmērīgas ienākumu pārdales veicināšana, uzkrājumu veicināšana, nacionālās ekonomikas efektivitātes veicināšana un iekšējā pieprasījuma regulēšana atbilstoši ekonomikas cikliskuma fāzēm.

1.2.tabula

DLK iesaistīto pušu ieguvumi un riski¹⁶

Iesaistītās puses	Ieguvumi	Riski
Darbinieki	<ul style="list-style-type: none"> - Motivācijas uzlabošanās - Finansiālais ieguvums (dividendes, akciju vērtības pieaugums, cenu starpība, nodokļu atvieglojumi*) - Sociālais un emocionālais ieguvums (drošība par darbavietas stabilitāti, iespēja piedalīties lēmumu pieņemšanā, īpašnieka statuss, u.tml.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Kapitāldaļu vērtības svārstību risks - Akciju novērtēšanas risks (ārpusbiržas uzņēmumiem) - Diversifikācijas risks

¹⁶ Autoreis veidota tabula

Darba devēji	<ul style="list-style-type: none"> - Darbinieku motivēšana - Produktivitātes paaugstināšana - Darba vides stabilizācija (darbinieku mobilitātes regulēšana un speciālistu noturēšana) - Uzņēmuma pēctecības nodrošināšana - Īpašnieku interešu ievērošana - Konkurētspējas paaugstināšana - Nodokļu sloga mazināšana* 	<ul style="list-style-type: none"> - Modeļa ieviešanas un uzturēšanas izmaksas - Bezbiļetnieka problēma - Viedokļu atšķirību iespēja lēmumu pieņemšanā
Valsts	<ul style="list-style-type: none"> - Vienmērīga ienākumu pārdale - Ilgtermiņa uzkrājumu veicināšana - Darba samaksas elastīgums - Uzņēmējdarbības attīstības veicināšana (līdz ar to arī nodokļu ieņēmumu pieaugums valsts budžetā (uzņēmumu ienākuma nodoklis, pievienotās vērtības nodoklis, kapitāla pieauguma nodoklis)) - Darba tirgus stabilizācija - Sociālā dialoga veidošana - Iekšējā pieprasījuma regulēšana - Ekonomikas cikliskuma līdzsvarošana 	<ul style="list-style-type: none"> - nodokļu ieņēmumu samazinājums* (iedzīvotāju ienākuma nodoklis, sociālās apdrošināšanas iemaksas, uzņēmumu ienākuma nodoklis)

* - ja tiek paredzēti nodokļu atvieglojumi

Apkopojot nodaļā analizēto materiālu un atbildot uz pirmo pētījuma jautājumu: *Kāds ir DLK teorētiskais pamatojums un ietekme uz darbiniekiem, uzņēmējiem un valsti kopumā, jāatzīmē, ka DLK pēc būtības ir darbinieku piedalīšanās uzņēmuma, kurā viņš/-a strādā, finansiālo rezultātu pārdalē ar uzņēmuma kapitāldaļu vai to atvasinājumu starpniecību, lai paaugstinātu darbinieku motivāciju un produktivitāti. DLK ir vairāki veidi, tostarp trīs visplašāk izmantotie: darbinieku akcijas jeb kapitāldaļas, darbinieku akciju opcijas un darbinieku akciju īpašumtiesību plāni (ESOP). DLK ietekmi uz iesaistītajām pusēm – darbiniekiem, uzņēmējiem un valsti – autore apkopojusi izpētīto teorētisko materiālu un izveidojusi tabulu, kurā apskatīti visi teorētiskajā daļā apskatītie ieguvumi un riski (sk. 1.2.tabulu).*

2. DARBINIEKU LĪDZDALĪBA UZŅĒMUMU KAPITĀLĀ EIROPAS VALSTĪS

Šajā nodaļā autore noskaidros atbildi uz otro pētījuma jautājumu par to, cik plaši DLK tiek izmantota **Eiropas Savienības** valstīs un kādi ir DLK modeļi šajās valstīs. Dažās Eiropas valstīs DLK ir ļoti izplatīta un uzņēmumi to veiksmīgi izmanto, bet dažās – nē. Nepieciešams noskaidrot, kādēļ ir izveidojusies šāda situācija.

Šajā nodaļā veiktais pētījums pamato darba sesto novitāti: rekomendāciju izstrādi Eiropas mēroga starptautiskajām organizācijām, kuras darbojas kā sociālā dialoga īstenotājas darbinieku finansiālās līdzdalības jautājumos par DLK attīstības uzsākšanas, veicināšanas un pilnveidošanas iespējām Austrumeiropas valstīs.

Eiropas Komisija nodrošina informatīvu atbalstu par DLK praksi dažādās valstīs. Plašākais informācijas klāsts par līdzdalības sistēmām un to izplatību Eiropā ir atrodams PEPPER ziņojumos, kur tiek skaidrota DFL būtība, tiesiskā regulējuma īpatnības un nodokļu atvieglojumu shēmas un esošās situācijas izklāsts par DFL praksi ES dalībvalstīs.

No Eiropas Komisijas puses dalībvalstīm tiek rekomendēti ieviest DLK modeļus, tās tiek informētas par pieredzi un izdevīgumu attiecībā uz DLK, kā arī tiek izstrādāta vienota sistēma un plānu veidošanas principi. Taču DLK ieviešana ir pašu dalībvalstu ziņā, jo šobrīd dalībvalstu tiesību akti un nodokļu sistēmas nav veidotas pēc vienotiem principiem un tās nevar savstarpēji salīdzināt, lai šo procesu varētu vadīt centralizēti. DLK modeļi Eiropas Savienības valstīs šobrīd ir atšķirīgi gan pielietojuma, gan tiesiskā regulējuma, kā arī programmu veidu ziņā, atkarībā no katras valsts politiskajās situācijas, vēstures notikumu attīstības gaitas un pieejas un attieksmes darbinieku lomai kopumā. Tādēļ Eiropas Komisija (EK) 2002. gadā ierosināja sākt kopīgas finansiālās līdzdalības modeļu uzlabošanas un informācijas apmaiņas politikas izstrādi ES dalībvalstīs.

Galvenie EK norādītie labuma/guvuma elementi, kas saistīti ar DLK, ir motivācijas un produktivitātes paaugstināšanās, konkurētspējas paaugstināšanās, vienmērīgāka līdzekļu pārdale starp iedzīvotājiem, pastiprināta darbinieku iesaiste lēmumu pieņemšanas procesā, kopīga mērķa veicināšana un nodarbinātības stabilizācija.

Kopējie EK rekomendētie principi DLK politikas un tiesiskā regulējuma veidošanai ES dalībvalstīs ir:

- a) darbinieku brīvprātīga līdzdalība DLK modeļos,
- b) brīva pieeja DLK modeļu izmantošanai visiem uzņēmuma darbiniekiem,
- c) skaidri formulēta finansiālās līdzdalības ieguvuma un uzņēmuma darbības rezultātu sasaiste,
- d) ja DLK modeļi darbojas veiksmīgi, tie būtu jālieto regulāri,
- e) caurspīdīgi, skaidri formulēti DLK modeļi,

- f) jāinformē darbinieki par iespējamiem riskiem, kas saistīti ar dažādu investīciju lēmumu pieņemšanu,
- g) regulārās darba samaksas atdalīšana no DLK modeļiem un darbinieku informēšana par to. DLK samaksa nedrīkstētu kompensēt regulāro darba samaksu,
- h) neradīt barjeras darbinieku mobilitātei [78, 4].

DLK modeļu attīstības barjeras, kas novērotas ES dalībvalstīs, ir atšķirīgas, savstarpēji nekoordinējamās nodokļu sistēmas, neskaidrība par sociālo iemaksu apmēra piemērošanu par ienākumiem no DLK, tiesību aktu atšķirības, kultūras un tradīciju atšķirības un informācijas trūkums par DLK. Barjeru novēršanas un kopīgas DLK politikas izveidošanas iespēja ir saistīta ar vienotu DLK principu pakāpenisku ieviešanu ES dalībvalstu līmenī, apmainoties ar informāciju, definējot kopīgus mērķus un sekojot līdzi progresam.

DLK modeļu izmantošanas intensitāte uzņēmumos dažādās Eiropas valstīs ir ļoti atšķirīga – no 0 līdz pat 40% no lielo uzņēmumu īpatsvara. Kopumā iezīmējas tendence, ka jaunajās ES dalībvalstīs (Centrālajā un Austrumeiropā) DLK modeļi ir vai nu sākotnējās attīstības stadijā, vai arī praktiski nepastāv. Izņēmumi ir Polija un Bulgārija, kur nepastāv nodokļu atvieglojumi DLK veicināšanai, taču lieli uzņēmumi izmanto DLK iespējas un piešķir darbiniekiem akcijas. Centrālās un Austrumeiropas valstīs par DLK ir gūta privatizācijas laika pieredze, kas autoreaprāt nevar tikt uzskatīta par īstu DLK.

Taču 15 veco Eiropas Savienības dalībvalstu praksē DLK ir vairāk izplatīta un tur pastāv plaša DLK modeļu daudzveidība, kas dažviet (Francijā, Īrijā un Lielbritānijā, Vācijā, Nīderlandē, Austrijā, Zviedrijā, Somijā, un citur) tiek lietota jau vairākus gadu desmitus. Tomēr darbinieku līdzdalībai uzņēmuma kapitālā katrā ES valstī ir atšķirīga loma. Trīs no ES dalībvalstīm izceļas ar īpaši „draudzīgu” nodokļu režīmu attiecībā uz darbinieku finansiālo līdzdalību (Īrija, Lielbritānija un Francija). No Ziemeļeiropas valstīm, piemēram, Dānijā neatkarīgi no turētāja par izsniegtajām dividendēm tiek piemērots progresīvais kapitāla pieauguma nodoklis. Nodokli par peļņu no darbinieku vērtspapīriem maksā darba devējs. Dienvideiropā – Itālijas un Portugāles tiesību aktos netiek paredzēti nekāda veida atvieglojumi kapitāla pieauguma vai dividenžu nodoklim; Grieķijas tiesību aktos netiek paredzēta darbinieku līdzdalība. Tāpat arī t.s. Beniluksa valstīs darbinieku finansiālās līdzdalības programmām netiek piešķirti nodokļu bonusi.

Starptautiskā Finansiālās Līdzdalības Asociācija, vienojoties ar Eiropas Komisiju un sadarbojoties ar starptautisku ekspertu grupu, ir izstrādājusi finansiālās līdzdalības *modeļa plānu*

Eiropas Savienības valstīm. Šajā plānā ir ietverta virkne darbības principu un praktisku rekomendāciju uzņēmumu vadītājiem, darbiniekiem un sociālajiem partneriem. Šo plānu paredzēts lietot gan lielos starptautiskos uzņēmumos, kuri darbojas ES ietvaros, gan arī mazajos un vidējos uzņēmumos.

Modeļa plāns uzsvēr un aktualizē tādas būtiskus jautājumus, kā darbinieku interešu un tiesību ievērošana, demokrātiska attieksme, caurspīdīgums, izcila komunikācija, taču tam diemžēl pietrūkst praktiska rakstura rekomendāciju, kā valstiski vai uzņēmuma mērogā ieviest DLK. Šajā gadījumā vairāk tiek diskutēts par visu interešu ievērošanu, taču trūkst praktiski pielietojamas metodikas, kuru varētu izmantot kā paraugu līdzdalības plānu ieviešanai.

Autoresprāt, lai īstenotu mērķi par darbinieku finansiālās līdzdalības izplatību visās ES valstīs, Austrumeiropas reģiona valstīm nepieciešams lielāks informatīvais un konsultatīvais atbalsts no Rietumeiropas valstu pieredzes. Būtiski ir dalīties tieši praktiskajā pieredzē uzņēmumu līmenī – kā uzņēmumi ievieš šos plānus, kādus mērķus tie sasniedz, u.tml. Savukārt valstiskā mērogā – informācija par tiesisko regulējumu, kā arī nodokļu atvieglojumiem, ja tādi pastāv. Šādas informācijas apkopošana un izplatīšana jāuzņemas vairākām iesaistītajām pusēm, galvenokārt sociālajiem partneriem, arodbiedrībām, iesaistītajām valsts institūcijām, kā arī universitāšu akadēmiskajam personālam.

Esošā DLK pieredze **Latvijā** ir saistāma ar privatizācijas periodu, kad daļa no valsts īpašuma (nekustamais īpašums, uzņēmumi) masveidā tika nodota iedzīvotājiem ar privatizācijas sertifikātu starpniecību. Privatizācijas procesa laikā izveidojusies DLK lielākoties bija neefektīva, jo uzņēmumos netika veidota t.s. īpašnieku kultūra – darbinieki sevi neuzskatīja par īpašniekiem. Daudzviet uzņēmuma īpašumtiesību pārejas posmā no darbiniekiem pie vadības, kapitāldaļu vērtība tika samazināta (t.sk. mākslīgi) vairāku iemeslu dēļ – inflācija, dividendu nemaksāšana, dažos gadījumos pat tika izmantota t.s. akciju vērtības „atšķaidīšana”, palielinot akciju skaitu papildus emisiju veidā [29, 186]. Līdz ar to uzņēmumu vadībai bija īpaši izdevīgi iegādāties kapitāldaļas par zemu cenu no darbiniekiem, kuri bija nonākuši finansiālās grūtībās. Tādējādi uzņēmumos, kuru akcijas tika piešķirtas darbiniekiem, to vadība savtīgi izmantoja savas amata pozīcijas.

Jāatzīmē, ka masu privatizācijas iemesls minētajā periodā bija īpašumtiesību formas maiņa, nevis darbinieku finansiālās līdzdalības veicināšana vai ieviešana un viņu ietekmes palielināšana uzņēmumā vai darba rezultativitātes uzlabošana [98]. Uzņēmumu privatizācija bija

darījums starp valsti un privatizācijas sertifikātu īpašniekiem nevis kompensācija par sasniegtajiem darba rezultātiem. Līdz ar to privatizācijas process, piešķirot atsevišķus uzņēmumus vai to daļas to darbiniekiem (pārsvarā vadošajiem), nav kvalificējams kā darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā šādu iemeslu dēļ:

- 1) Steidzama nepieciešamība un valdības mērķis pāriet no centralizētas, plānveida ekonomikas uz decentralizētu tirgus ekonomiku, pilnībā vai daļēji nododot valsts īpašumā esošus uzņēmumus privātpašnieku rokās;
- 2) Uzņēmumu tirgus vērtība lielākoties nebija precīzi nosakāma gan straujās inflācijas, gan arī novērtēšanas metožu trūkuma dēļ, līdz ar to DLK nedarbojās pēc būtības, kad sākotnēji konkrētas vērtības uzņēmuma kapitāldaļas tiek piešķirtas darbiniekiem, lai viņi censtos paaugstināt to vērtību.
- 3) Liela daļa valsts uzņēmumu privatizācijas brīdī bija maksātnespējīgi – līdz ar to nevar nopietni runāt par darbinieku līdzdalību uzņēmuma kapitālā, ja viņiem ilgstoši netika izmaksātas algas un nomaksāti nodokļi.
- 4) Valsts pamata mērķis uzņēmumu privatizācijai bija stratēģisko investoru piesaiste, kas būtu spējīgi uzņēmumus atjaunot, restrukturizēt, kā arī ieguldīt tajos attīstībai nepieciešamos resursus.

Latvijā šobrīd par personāla vērtspapīriem jāmaksā tādi pat nodokļi, kā saņemot algu, kā arī papildus nodokļi, kas saistīti ar kapitāla pieaugumu. Nav izstrādātas pilnvērtīgas pamatnostādnes tiesību aktos DLK modeļu ieviešanai. Likumi, kuros minēti kādi no DLK veidiem, attiecas vienīgi uz personāla akcijām. Līdz ar to kapitāldaļu piešķiršana personālam saskaņā ar LR tiesību aktiem, iespējama tikai akciju sabiedrībās. Turklāt personāla akcijām nav balsstiesību. Pretstatā - attīstīto valstu praksē pastāv iespējas piešķirt darbiniekiem kapitāldaļas gan ar, gan bez balsstiesībām. Lēmumu par atbilstošāko veidu pieņem uzņēmēji.

Latvijas tiesību aktos darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā modeļiem (šajā gadījumā vienīgajai iespējai – personāla akcijām) nav paredzēti nodokļu atvieglojumi. Situācijā, kad darba algu līmenis ir samērā zems, darbinieki dod priekšroku ņemt materiālus bonusus uzreiz. Līdz ar to šobrīd populārāka darbinieku lojalitātes veicināšanas metode Latvijas uzņēmumos ir nemateriālo labumu garantijas, piemēram, telefona sarunu kompensācija, darba automašīnas lietošana privātajām vajadzībām, veselības apdrošināšana, papildus brīvdienas, u.tml.

Tā kā nevienā no Latvijas nodokļu likumiem personāla vērtspapīri netiek atsevišķi izdalīti vai iekļauti pie darba samaksas, tiem piemērojami šādi nodokļi: iedzīvotāju ienākuma, uzņēmumu ienākuma, ienākuma no kapitāla, kapitāla pieauguma nodoklis, kā arī valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas.

2.1. tabula

Finansiālā atalgojuma veidi un tiem piemērojamie nodokļi Latvijā¹⁷

		Alga	Personāla akcijas	Panākumu līdzdalība ¹⁸
Darba devējs	Darbinieka VSAOI (11%)	ir	ir	nav
	Iedzīvotāju ienākuma nodoklis (24%)	ir	ir	atliktais maksājums ¹⁹
	Ienākums no kapitāla (10%)	nav	ir	ir
	Kapitāla pieaugums (15%)	nav	ir	nav
Darba devējs	Darba devēja VSAOI (24.09%)	ir	ir	nav
	Uzņēmuma ienākuma nodoklis (15%)	nav	ir	nav ²⁰

Tādējādi ir izveidojusies situācija, ka personāla vērtspapīrus uzņēmējiem un darbiniekiem nav izdevīgi piešķirt, jo tie pielīdzināmi regulārajai darba samaksai, bet tādēļ, ka par tiem jāmaksā papildus nodoklis, kas saistīts ar ienākumiem no kapitāla un tā pieauguma, tie kļūst pat īpaši neizdevīgi (sk. 2.1.tabulu). Tādējādi darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā Latvijā atrodas visneizdevīgākajā nodokļu piemērošanas pozīcijā. Pēc autores domām būtu vienlīdzīgi jālīdzsvaro nodokļu atvieglojumi visiem darbinieku finansiālās līdzdalības veidiem, tostarp arī darbinieku līdzdalību uzņēmuma kapitālā.

¹⁷ Darba autores veidota tabula, balstoties uz pastāvošajiem nodokļu likumiem Latvijā (uz 2013.gada 1.janvāri), kas attiecināma uz Latvijas Republikas rezidentiem.

¹⁸ Maksātājs – juridiska persona; bonusa veids – dzīvības apdrošināšana ar līdzekļu uzkrāšanu un/vai iemaksas pensiju 3. līmeņa fondos.

¹⁹ Sākotnēji par veiktajām iemaksām iedzīvotāju ienākuma nodoklis nav jāmaksā. Tas jāmaksā brīdī, kad persona saņem uzkrājumu.

²⁰ Ja uzņēmumam taksācijas perioda pēdējā dienā nav nodokļu parādi (UIN likums, 6.p. 1) d., (12)p.)

3. DARBINIEKU LĪDZDALĪBAS UZŅĒMUMA KAPITĀLĀ ATTĪSTĪBAS IESPĒJAS UN PERSPEKTĪVAS LATVIJĀ

DLK attīstībā nozīmīga loma ir tiesiskajam regulējumam Tāpat ir valstis, kur DLK modeļi strauji attīstījušies pēc tam, kad tika ieviesti nodokļu atvieglojumi (taču ne vienmēr tas ir bijis noteicošais faktors). Lai atbildētu uz trešo pētījuma jautājumu par to, kādam jābūt DLK modelim Latvijā, nepieciešams noskaidrot:

- 1) Kādiem jābūt DLK modeļa pamatnosacījumiem?
- 2) Kā DLK ietekmētu uzņēmumu darbiniekus Latvijā?
- 3) Kāds ir uzņēmēju viedoklis par DLK modeli un tā ieviešanas iespējām uzņēmumos?

Lai to noskaidrotu, autore veikusi trīs empīriskus pētījumus. Modeļa pamatnosacījumu izstrādei izmantotas ekspertu intervijas metode, kā arī dokumentu analīzes metode. Pēc tam autore veica kvantitatīvu pētījumu, kura mērķis ir noskaidrot Latvijas uzņēmumu darbinieku attieksmi pret akciju īpašumtiesībām, kā arī to, kā akciju piešķiršana varētu ietekmēt darbinieku produktivitātes līmeni. Izstrādātā DLK modeļa praktiskai aprobācijai tika veikts pētījums – uzņēmumu vadības pārstāvju intervijas.

Šī nodaļa veido pamatu promocijas darba ceturtajai novītai, kas ir darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā modelis. Tas ietver priekšlikumus Latvijas tiesiskās bāzes pilnveidošanai un nodokļu stimula radīšanai, un metodoloģiskos principus un metodiskos norādījumus trīs DLK veidu praktiskai ieviešanai uzņēmumā. Tāpat veiktā kvantitatīvā pētījuma rezultāti pamato piekto novīti.

Modeļa izstrādei nepieciešamais kvalitatīvais pētījums tika veikts no 2009.gada decembra līdz 2010.gada aprīlim. Pētījuma ietvaros autore intervēja 7 DLK ekspertus – gan no Latvijas, gan arī ārvalstu. Galvenie ekspertu atlases kritēriji ir DLK jautājuma novērtēšanai pietiekams kompetences līmenis (zināšanas un izpratne par tautsaimniecības procesiem, uzņēmējdarbību, finanšu tirgiem un izpratne par darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā būtību), kā arī pieredze šī jautājuma analīzē, izskatīšanā un/vai risināšanā – piedalīšanās konferencēs, publikācijas, dalība ar DLK saistītās organizācijās, u.tml. Ekspertu interviju rezultāti tika apstrādāti, izmantojot kvalitatīvo pētījumu datu apstrādes programmu NVivo8. Pētījuma rezultātā izstrādāti ieteikumi valsts līmeņa uzlabojumiem – DLK tiesiskās bāzes pilnveidošanai un metodoloģiskie principi un metodiskie norādījumi DLK ieviešanai uzņēmumos.

Ieteikumi DLK vides uzlabošanai

Secinot no Latvijas tiesību aktu analīzes par DLK un kvalitatīvā pētījuma rezultātiem, darba autore rekomendē šādas izmaiņas Latvijas tiesību aktos:

- a) noteikt un definēt Komerclikumā akciju opcijas kā finanšu un darbinieku finansiālās līdzdalības instrumentu, kā arī to piešķiršanas un atsavināšanas kārtību,
- b) veikt izmaiņas likumā Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām, iekļaujot darbinieku akciju īpašniekus dividenžu saņēmēju sarakstā,
- c) Komerclikumā ieviest iespēju emitēt personāla akcijas gan ar, gan bez balsstiesībām, ļaujot uzņēmējiem pašiem izvēlēties, kādas personāla akcijas emitēt – ar vai bez balsstiesībām,
- d) atjaunot LR Finanšu ministrijas darba grupu un tai noteikt izvērtēt šādu nodokļu atvieglojumu ieviešanas perspektīvas DLK aktivizēšanai Latvijā, kas būtu līdzvērtīgas nodokļu atvieglojumiem ilgtermiņa esošajām uzkrājuma iespējām:
 - i. darbinieku līdzdalības uzņēmumu kapitālā veidiem piemērot šādus nodokļu atvieglojumus:
 - iedzīvotāju ienākuma nodoklim, kapitāla pieauguma un ienākuma no kapitāla nodoklim;
 - valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām;
 - uzņēmuma ienākuma nodoklim.
 - ii. nodokļu atvieglojuma apmēru noteikt:
 - vienas vidējās bruto mēnešalgas²¹ apmērā gadā vai arī
 - apjomā līdz 10% no katra darbinieka gada bruto ieņēmumiem, ja tiek izmantoti ilgtermiņa (5 vai vairāk gadus) DLK plāni, nosakot līdzīgu IIN atmaksas kārtību, kāda šobrīd pastāv attiecībā uz dzīvības apdrošināšanas uzkrājumiem un ieguldījumiem pensiju fondos.

Autoresprāt personāla akcijas būtu jānostāda līdzvērtīgā pozīcijā, kā ir darbinieku dzīvības uzkrājošā apdrošināšana un uzkrājumi pensiju fondā, kam ir pieejami nodokļu atvieglojumi gan juridiskām, gan fiziskām personām. Viens no mērķiem esošo atlaižu ieviešanai bija iedzīvotāju labklājības līmeņa celšana un nodrošinājuma palielināšana, veicinot uzkrājumu

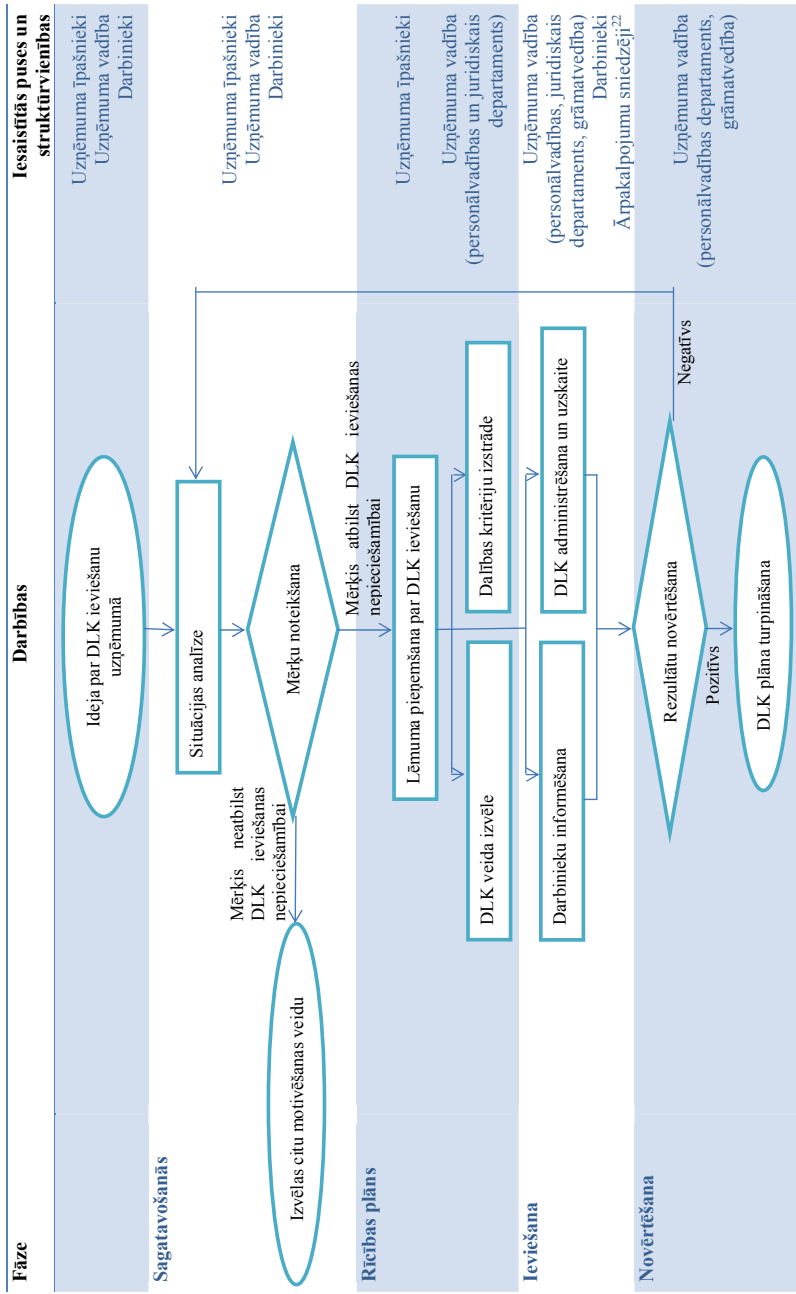
²¹ Pēc LR Centrālās Statistikas pārvaldes noteiktajiem datiem

veidošanu. Arī darbinieku līdzdalībai uzņēmumu kapitālā autoresprāt ir piemērojams šāds mērķis, jo šie instrumenti un modeļi arī veicina uzkrājumu veidošanos un neļauj darbiniekam uzreiz iztērēt uzņēmēja piešķirtos līdzekļus (algu), kas DLK gadījumā būtu „iesaldēti” kapitāldaļās. Līdz ar to DLK gan veicina uzkrājumu veidošanu, gan palīdz ilgtermiņā uzlabot darbinieku labklājības līmeni, padarot viņu par uzņēmuma kapitāldaļu turētāju.

Ieteikumi DLK ieviešanai uzņēmumos

Darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā modeļi visbiežāk tiek ieviesti lielajos un vidējos uzņēmumos. To apstiprina empīriskie pētījumi [72, 43]. DLK izplatība un pieredze mazajos un mikrouzņēmumos nav liela un šādi modeļi un to specifikācijas vēl ir tikai izstrādes stadijā. Izstrādājot DLK modeli Latvijas uzņēmumiem, autore uzskata, ka vispiemērotākais tas būtu lielajiem un vidējiem uzņēmumiem, uzņēmuma lieluma noteikšanai izmantojot darbinieku skaita kritēriju. Sākotnēji – pirms kāda no darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā plānu ieviešanas – uzņēmumam nepieciešams veikt virkni sagatavošanās darbu: sākumā jāveic situācijas analīze un novērtējums, pēc tam jānosaka mērķi(-us), un jāizstrādā rīcības plāns.

3.1.attēlā autore izstrādājusi modeļa paraugu DLK ieviešanai uzņēmumā. Šis modelis ietver četras fāzes – sagatavošanās, rīcības plāns, ieviešana un novērtēšana. Sagatavošanās fāzē ietilpst situācijas analīze un mērķu noteikšana, kā rezultātā iespējams noteikt, vai uzņēmumā ir nepieciešams ieviest DLK. Pozitīvas atbildes gadījumā nepieciešams izstrādāt rīcības plānu, kas ietver lēmuma pieņemšanu par DLK ieviešanu, DLK veida izvēli un dalības kritēriju un plāna termiņa noteikšanu darbiniekiem. Ieviešanas fāzē ietver sevī darbinieku informēšanu par modeļa būtību, atskaitīšanās kārtību, īpašumtiesību statusa nozīmi un ar akciju īpašumtiesībām saistītajiem riskiem. Administrēšana un uzskaitē nodrošina līgumu slēgšanu ar darbiniekiem, vērtspapīru kontu atvēršanu un uzturēšanu, kā arī pārskatu un atskaišu sagatavošanu gan darbiniekiem, gan arī uzņēmuma vadībai. Pēc plāna termiņa beigām tiek veikta rezultātu novērtēšana un lēmuma pieņemšana par plāna turpināšanu vai atkārtotu izvērtēšanu un/vai izbeigšanu.



3.1. attēls **Modeļa paraugs DLK ieviešanai uzņēmumā**²³

²² Gadījumā, ja uzņēmums izvēlējies daļu administrēšanas, apmācības vai vērtspāpīru kontu uzturēšanu deleģēt ārpalpalpojumu sniedzējam

²³ Autors izstrādājis attēls

Lai noskaidrotu, vai uzņēmēji un to darbinieki Latvijā būtu gatavi mūsdienīgas DLK ieviešanai un uztvertu to kā motivējošu elementu, kas spētu uzlabot darbinieku produktivitāti, autore veica **kvantitatīvo pētījumu**. Pētījuma mērķis ir noskaidrot sakarību starp akciju piešķiršanu uzņēmumu darbiniekiem un produktivitātes paaugstināšanos Latvijas ekonomiskajos apstākļos. Kvantitatīvā pētījuma pamatjautājums ir šāds: *kāda ir/būtu DLK ietekme uz darbinieku motivāciju Latvijā?*

Šī pētījuma ģenerālkopu veido lielo un vidējo akciju sabiedrību darbinieki, jo uzņēmējdarbības forma un lielums ir tieši saistīts ar akciju iegūšanas iespēju šiem darbiniekiem. Pētījuma ģenerālkopas lielums ir 61 095 darbinieku. Pētījuma izlases lielums ir 610 darbinieku no 19 lielām un 42 vidējām akciju sabiedrībām. Autore veica respondentu aptaujas, izmantojot gan elektroniskos saziņas līdzekļus un iespējas, gan arī papīra formā. Kopā tika aizpildītas 614 anketas, no tām 140 papīra formā un 474 elektroniski.

Pētījuma dati tika vākti laika posmā no 2012.gada 1.augusta līdz 2012.gada 31.oktobrim. Pētījuma datu apstrādei tika izmantotas šādas programmas: SPSS 16.0 un Microsoft Excel 2010. Pētījuma rezultātu interpretācijai tika izmantota korelācijas koeficientu (Pīrsona un Spīrmena) analīze, Hī kvadrāta testi, kā arī grafiskā analīze.

Analizējot faktoros, kurus respondenti, kuriem pieder akcijas, atzīmējuši kā svarīgākos akciju īpašumtiesību kontekstā, tie ir finansiālie ieguvumi no akcijām – dividendes un vērtības pieaugums. Galvenie faktori, kas ietekmē darbinieku motivāciju, ir regulāra darba alga, lielisks kolektīvs un atsaucīgi kolēģi, drošība par darbavietas stabilitāti un darba apstākļi un vide.

Vērtējot darbinieku apmierinātību ar darbu uzņēmumā, jāatzīmē, ka 53% respondentu ir apmierināti ar darbu uzņēmumā. 37% ir daļēji apmierināti. Savukārt neapmierināto darbinieku īpatsvars ir 10%. Autore sprāt ir svarīgi noskaidrot, vai pastāv sakarība starp darbinieku apmierinātību un to, vai darbinieki iegādātos akcijas un uz kādiem nosacījumiem. Kopumā apmierināti vai daļēji apmierināti ar darbu ir 90% respondentu. No tiem akcijas ar 50% atlaidi 77%. Ja esošie akcionāri būtu ar mieru pārdot akcijas, no apmierinātajiem tās būtu ar mieru iegādāties 80%. 10% respondentu ar darbu nebija apmierināti. No tiem 53% akcijas iegādātos ar 50%, bet no akcionāriem tās pirktu 66%. Veicot hipotēžu pārbaudi ar Hī kvadrāta testu, tika apstiprināts, ka attieksme pret akciju iegādi aptaujātajiem respondentiem nav atkarīga no tā, cik viņi ir apmierināti ar darbu. Arī korelācijas koeficienti abos gadījumos norāda, ka sakarība starp apmierinātību ar darbu un attieksmi pret akciju iegādi ir vāja (0.168 un 0.074).

Analizējot respondentu atbildes uz jautājumiem par Uzņēmuma akciju iegādes iespējām, autore noskaidroja, ka kopumā ar 50% atlaidi ar „iesaldēšanas” termiņu 3 gadi akcijas iegādātos 75% respondentu. Savukārt, atbildot uz jautājumu par akciju iegādi (bez atlaides), ja kāds no akcionāriem būtu ar mieru tās pārdot, pozitīvi atbildēja 78%.

Lai izvērtētu, kāda ir privatizācijas laika pieredzes ietekme uz attieksmi pret akciju iegādi darbiniekiem, autore izveidoja krusteniskās tabulas (3.1. un 3.2. tabula) ar respondentu atbildēm uz šiem jautājumiem. Respondenti tika sadalīti vecumu grupās:

- a) Tie, kuri privatizācijas laikā vēl nebija darbības vecumā (tātad, nav guvuši tiešu pieredzi): vecuma grupas „līdz 25” un „26-40”, kopā 448 respondenti;
- b) Tie, kuri privatizācijas laikā bijuši darbības vecumā: vecuma grupas „41-55” un „virs 55”, kopā 166 respondenti.

3.1. tabula

Privatizācijas laika pieredzes ietekme uz attieksmi pret akciju iegādi

		(V11)Ja Jums būtu iespēja ar 50% atlaidi iegādāties Uzņēmuma akcijas ar nosacījumu, ka varēsiet šīs akcijas pārdot pēc 3 gadiem vai vēlāk, Jūs:					Kopā
		Iegādātos par >=30% no ienākumiem	Iegādātos par 20%	Iegādātos par 10%	Iegādātos par prēmiju	Neiegādātos	
Vecuma grupas	Līdz 25	32	31	30	20	33	146
	26-40	42	49	69	77	65	302
	41-55	15	12	37	32	49	145
	virs 55	3	3	5	4	6	21
Kopā		92	95	141	133	153	614

Vērtējot jaunāko grupu atbildes – 22% no viņiem akcijas ar atlaidi neiegādātos, 78% iegādātos. Privatizācijas laiku pieredzējušajai grupai ir piesardzīgāka attieksme – akcijas iegādātos 67% respondenti, neiegādātos – 33%. Šo atšķirību iespējams skaidrot gan ar gūto pieredzi, gan ar riska „apefītes” mazināšanos līdz ar vecumu. Korelācijas koeficients vecumu grupām un jautājumam V11 norāda, ka sakarība starp mainīgajiem ir vērtējama kā vāja (0.158).

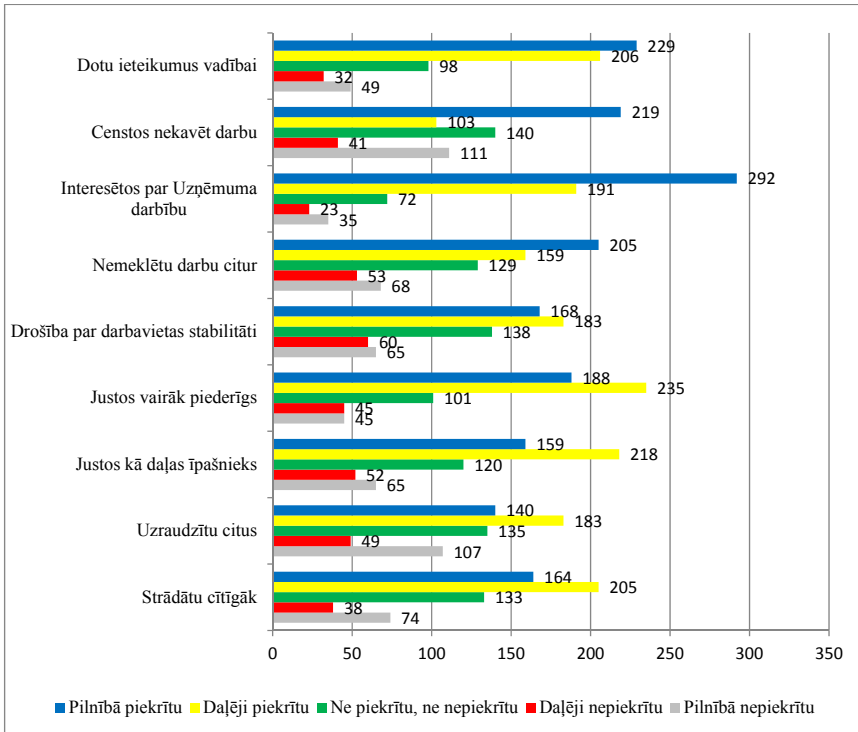
Privatizācijas laika pieredzes ietekme uz attieksmi pret akciju iegādi (V12)

		(V12) Ja kāds no Uzņēmuma akcionāriem informētu, ka vēlas pārdot savas akcijas, vai Jūs būtu ar mieru daļu no tām iegādāties?					Kopā
		Jā, noteikti	Ja būtu brīvi līdzekļi, tad jā	Tas atkarīgs no cenas, bet iespēju apsvērtu	Nē, man nav intereses	Nekādā gadījumā!	
Vecuma grupas	Līdz 25	19	56	42	19	10	146
	26-40	39	113	94	42	14	302
	41-55	8	58	34	33	12	145
	virs 55	3	9	5	2	2	21
Kopā		69	236	175	96	38	614

Vērtējot jaunāko grupu atbildes – 19% no viņiem akcijas neiegādātos, 81% iegādātos. Privatizācijas laiku pieredzējušajai grupai ir piesardzīgāka attieksme – akcijas iegādātos 71% respondenti, neiegādātos – 29%. Lai gan abās vecuma kategorijās pastāv atšķirība attieksmē pret akciju iegādi, salīdzinot ar atbildēm uz iepriekšējo jautājumu, visu vecumu grupās pieaug interešu skaits par akciju iegādi. Iespējams, ka tas ir iesaldēšanas termiņa dēļ iepriekšējā jautājumā (V11). Korelācijas koeficients vecumu grupām un jautājumam V12 norāda, ka sakarība starp mainīgajiem ir vērtējama kā vāja (0.067).

Lai noskaidrotu darbinieku akciju īpašumtiesību ietekmi uz darbinieku attieksmi pret tādām teorētiskajām daļā aplūkotojumiem faktoriem, kā produktivitāte, kolēģu uzraudzība, īpašnieka psiholoģijas izveidošanās, drošība par darbavietas stabilitāti, lojalitāti, interesi par uzņēmuma darbību, tā rādītājiem, darba laika kavējumu mazināšanos un piedalīšanos lēmumu apspriešanas procesā, respondenti atbildēja uz jautājumu ar vairākiem vērtēšanas parametriem, kurus viņi novērtēja pēc Likerta skalas. Atbilžu rezultāti apkopoti 3.2. attēlā.

Lielākā daļa respondentu pilnībā (vidēji 32% no aptaujātajiem) vai daļēji (vidēji 30% no aptaujātajiem) piekrīt, ka viņu attieksme pret darbu mainītos visos faktoros. Vidēji 19% pētījuma dalībnieku ir neitrāls viedoklis. Apgalvojumiem daļēji nepiekrīt vidēji 7%, bet pilnībā nepiekrīt vidēji 11% respondentu – viņu attieksme pret darbu visticamāk nebūtu atkarīga no tā, vai viņiem pieder Uzņēmuma akcijas vai nē.



3.2. attēls. Akciju īpašumtiesību ietekme uz darbinieku attieksmi pret darbu

Promocijas darbā izvirzītā hipotēze ir saistīta ar to, ka ar uzņēmuma kapitāldaļu piešķiršanu darbiniekiem ir iespējams uzlabot darbinieku motivāciju un līdz ar to arī produktivitāti. 3.2. attēlā redzams, ka akciju īpašumtiesību sasaiste ar darba ražīgumu pastāv. 27% respondentu atzīmējuši, ka tādēļ, ka ir/būtu akcionāri, viņi strādā/-tu cītīgāk, ražīgāk. 33% daļēji piekritī šādam apgalvojumam. 22% aptaujāto ir neitrāls viedoklis šajā jautājumā, bet 18% nepiekritī pilnībā vai daļēji.

Uz jautājumu par to, kā mainījies/-tos respondentu darba ražīgums, kļūstot par akcionāru, 51% atbildēja, ka tas pieauga/-tu. 49% aptaujāto atzīmēja, ka produktivitātes līmenis

nemainās/nemainītos. Korelācijas koeficients starp mainīgajiem V8²⁴ un V9_1²⁵ ir 0.442, kas norāda uz vidēji ciešu sakarību.

Kopumā no pētījuma rezultātiem var secināt, ka akciju īpašumtiesību izplatība var veicināt darbinieku produktivitātes līmeņa paaugstināšanos. Tādējādi kvantitatīvā pētījuma datu analīzes rezultātā promocijas darbā izvirzītā **hipotēze** - *lai veicinātu darbinieku motivācijas līmeņa paaugstināšanos Latvijas uzņēmumos, ir lietderīgi veidot darbinieku līdzdalības modeli uzņēmuma kapitālā – tiek apstiprināta.*

Izstrādātā modeļa un metodoloģijas aprobācijai Latvijas uzņēmumos autore veica kvalitatīvo pētījumu. Šī mērķa īstenošanai bija nepieciešams iegūt uzņēmumu vadības pārstāvju viedokli par izstrādāto DLK modeli un ar to saistītajām jomām uzņēmumos. Ņemot vērā to, ka pētījuma dalībniekiem modeļa izvērtēšanai ar to iepriekš bija detalizēti jāiepazīstas un jānovērtē, par pētījuma metodi autore izvēlējās kvalitatīvo pētījumu. Tā kā mērķa grupa bija lielo un vidējo uzņēmumu vadošie speciālisti, tad kvalitatīvais pētījums tika veikts ar ekspertu intervijas metodes palīdzību. Autore apsvēra iespēju veikt fokusgrupas diskusiju (FGD), taču, ņemot vērā intervijas dalībnieku ieņemamo, pozīciju un aizņemtību nebija iespējams visiem saskaņot vienotu laiku un vietu FGD veikšanai. Turklāt ekspertu interviju metode nodrošina padziļinātāku, detalizētāku diskusiju par DLK modeli un uzņēmumu nostāju šajā jautājumā. Tas arī nodrošina to, ka visi eksperti atbildēs uz visiem uzdotajiem jautājumiem un viņus neietekmēs citu ekspertu viedoklis vai citi faktori, kas FGD gadījumā varētu traucēt paust savu viedokli.

Respondentu atlase tika veikta, ņemot vērā šādus kritērijus:

- 1) Uzņēmuma lielums – lielie, vidējie;
- 2) Respondenta amats – vadošais darbinieks, saistīts ar personāla pārvaldi;
- 3) Respondenta darba stāžs – vismaz 3 gadi uzņēmumā.

Pētījumā piedalījās 9 eksperti, kuri pārstāvēja dažādu nozaru lielos (5) un vidējos (4) uzņēmumus (sk. 3.3. tabulu). Ņemot vērā pētījuma jautājumu specifiku un izvirzītos kritērijus, tie pamatā bija vadošie personāla speciālisti.

²⁴ Jautājums: Kā mainījās/mainītos Jūsu darba ražīgums kā akcionāram?

²⁵ Jautājums: Jūs esat/būtu akcionārs un tādēļ - strādātu cītīgāk, ražīgāk

Ekspertu saraksts

Nr.	Amats uzņēmumā	Stāžs (gadi)	Uzņēmuma lielums	Uzņēmuma galvenā darbības nozare
E1	Personāla nodaļas vadītājs	5	Liels	Medikamentu ražošana
E2	Juriskonsults	8	Vidējs	Liftu būve un apkope
E3	Personāla direktors	5	Liels	Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība
E4	Personāla vadītājs	17	Vidējs	Pārtikas ražošana
E5	Izpilddirektors	20	Liels	Sadzīves preču ražošana
E6	Personāla vadītājs	3	Vidējs	Lauksaimniecības preču mazumtirdzniecība
E7	Personāla attīstības direktors	4	Liels	Informācijas un komunikācijas pakalpojumi
E8	Personāla vadītājs	6	Liels	Finanšu pakalpojumi
E9	Rīkotājdirektors	5	Vidējs	Telekomunikāciju aparatūras ražotājs

Pētījuma metode ir daļēji strukturētas ekspertu intervijas. Tas nozīmē, ka autore izstrādāja interviju vadlīnijas, taču, interviju struktūra ir brīva un pēc nepieciešamības var tikt mainīta (piemēram, atkarībā no eksperta pieredzes, intervijai atvēlētā laika ierobežojumiem, u.tml.).

Analizējot pētījumā iesaistīto uzņēmumu hierarhiju, autore konstatēja, ka gandrīz visos lielajos uzņēmumos tā ir pamatā vertikāla, vidējos– horizontāla. Iekšējās komunikācijas metodes uzņēmumos ir samērā dažādas. Dažviet tiek lietotas tradicionālās komunikācijas formas – tikšanās ar vadību, sapulces, ziņojumi, u.tml. Ir uzņēmumi, kuri pamatā izmanto elektroniskos saziņas līdzekļus, proti, e-pastu, iekštīklu, blogus, u.tml.

Lielā daļā uzņēmumu autore konstatēja divas problēmas – personāla novecošanos un kvalificētu speciālistu piesaistes problēmu. Tāpat dažu uzņēmumu pārstāvji atzīmēja, ka vēlas pilnveidot savu personāla motivācijas sistēmu, vairāk to pielāgojot darbinieku individuālajām vajadzībām, nevis piešķirot visiem identiskus bonusus. Kas daļai darbinieku šķiet būtiski, citiem identisks „labums” neko nenozīmē, jo viņi šo bonusu vispār neizmanto. Par piemēru šeit ir darbinieku veselības apdrošināšana.

No finansiālajiem bonusiem uzņēmumos galvenokārt ir veselības apdrošināšana un prēmēšana. Ražošanas uzņēmumos tiek atsevišķi prēmēti darbinieki, kuri izstrādā jaunus produktus. No ilgtermiņa uzkrājumu programmām, kurām Latvijā paredzēti nodokļu atvieglojumi, tikai vienā no uzņēmumiem ir uzkrājumi pensiju 3. līmenī vadošajiem darbiniekiem. Bija eksperti, kas atzīmēja, ka viņi ļoti izvērtē šīs iespējas.

Vairāki eksperti atzīmēja problēmu, ka augstskolas vai nu nesagatavo, vai arī nepilnvērtīgi sagatavo studentus darbam. Vēl eksperti minēja tādu problēmu kā darbinieku novecošanos. Šajā situācijā varētu līdzēt jaunu kvalificētu speciālistu piesaiste. Taču arī šajā ziņā uzņēmumi sastopas ar grūtībām – gan ar piesaistīšanu, gan esošo speciālistu noturēšanu. Daudzi uzņēmumi sastapušies ar konkurenci darbinieku pārpirkšanā no mikrouzņēmumiem, jo viņi nodokļu tiesiskā regulējuma ziņā ir izdevīgākā pozīcijā. Vairāki eksperti minēja, ka vēlas pilnveidot darbinieku motivācijas sistēmu tā, lai tā visiem darbiniekiem būtu motivējoša.

Lai apkopotu uzņēmumu akcionāru raksturojumu ekspertu uzņēmumos, autore izveidojusi 3.4. tabulu, kurā atspoguļots aptuvenais akcionāru daudzums, tas, vai akcijas tiek kotētas biržā, vai akcijas pieder arī darbiniekiem, akcionāru valstiskā piederība, kā arī akcionāru juridiskais statuss (fiziskas vai juridiskas personas).

3.4 tabula

Uzņēmumu akcionāru raksturojums

Eksperts	Biržas / Ārpusbiržas	Skaits	Darbinieki - akcionāri	Valsts/-is	Juridiskais statuss ²⁶
E1	Biržas	5 lielie + mazākumakcionāri	Jā	Dažādi	FP un JP
E2	Ārpusbiržas	1	Nē	Ārvalstu	JP
E3	Ārpusbiržas	Neliela cilvēku grupa	Nē	Vietējie	FP
E4	Ārpusbiržas	1 lielais (>90%) + mazākumakcionāri	Jā	Dažādi	FP, JP
E5	Ārpusbiržas	Ap 500	Jā	Dažādi	FP, JP
E6	Ārpusbiržas	Vairāki desmiti	Jā	Vietējie	FP, JP
E7	Ārpusbiržas	1	Nē	Ārvalstu	JP
E8	Biržas	Daudz	Jā	Dažādi	FP, JP
E9	Biržas	5 lielie (vad.d.) + 500 mazākumakcionāri	Jā	Dažādi	FP, JP

Daudzi darbinieki, kuri ieguvuši akcijas uzņēmumu privatizācijas sākumposmā (pamatā no 1992.-1994. gadam), tās pārdeva drīz vien pēc iegūšanas par ļoti zemu cenu. Tomēr bija arī tādi, kas saprata akciju īpašumtiesību būtību, saskatīja to nākotnes potenciālu. Daudzi no šiem darbiniekiem ir jau pensionējušies un turpina turēt akcijas, citi pēc pensionēšanās akcijas pārdevuši vai nodevuši mantojumā. Ir arī tādi darbinieki (nepensionēti), kuri turpina turēt akcijas

²⁶ FP – fiziska persona, JP – juridiska persona

vai arī tās pārdod, ja tiek saņemts izdevīgs piedāvājums. Biržas uzņēmumu darbinieki pērk uzņēmumu akcijas vai nu pēc savas iniciatīvas, vai arī darba devēja mudināti.

Lielā daļā uzņēmumu, kuros tika veiktas intervijas (sk. 3.4. tabulu), darbiniekiem pieder akcijas. Trīs no uzņēmumiem kotē akcijas biržā, kur ikviens, t.sk. arī darbinieki tās var brīvi iegādāties. Tikai vienā uzņēmumā, kur darbiniekiem bija akcijas, dažiem ir vēl joprojām, akciju īpašumtiesības nav motivējošais faktors, drīzāk pretēji, jo akciju vērtība ir samazinājusies.

Dažos uzņēmumos akcijas pieder augstākās vadības pārstāvjiem, piemēram, E8 un E9. Vienā no uzņēmumiem (E5) akcijas pieder lielākajai daļai darbinieku un gan vadība, gan darbinieki ar esošo modeli ir ļoti apmierināti. Turklāt šī uzņēmuma galvenajiem akcionāriem ir nostāja, ka akcijas netiek tirgotas ārējiem investoriem. Akcijas drīkst pirkt tikai tie, kas ir tiešā veidā saistīti ar uzņēmumu.

DLK modeļa novērtējums

Eksperti vērtēja DLK modeli, ņemot vērā tā struktūru un divas pamata daļas – valsts līmeni un uzņēmumu līmeni. **Valsts līmenī** tika vērtēti piedāvātie DLK veidi, balsstiesību klātbūtne un attieksme pret nodokļu atvieglojumiem. Ekspertu viedokļi par DLK veidiem, kuri būtu labāki tieši viņu uzņēmumam, bija dažādi un katram bija atšķirīgs pamatojums. Kopumā jāsecina, ka uzņēmumi var izmantot visus trīs piedāvātos DLK veidus. Par balsstiesību piešķiršanas izvēli gandrīz visi eksperti bija vienprātis, ka jāļauj uzņēmumiem izvēlēties, piešķirt darbiniekiem balsstiesības vai nē. Viens eksperts (E3) uzskata, ka darbiniekiem balsstiesības nevajadzētu piešķirt, jo tad ir pārāk liela viedokļu dažādība un pie vienota lēmuma grūti nonākt. Daži saskata problēmas balsstiesību administrēšanā, jo DLK gadījumā būtu daudz mazākamakcionāru. No otras puses eksperti uzsver, ka balsstiesības iedarbotos uz darbiniekiem pozitīvi un veicinātu psiholoģiskās līdzdalības attīstību.

Par nodokļu atvieglojumiem – eksperti vērtē ideju pozitīvi un atbalsta, piekrītot, ka arī DLK var uzskatīt par ilgtermiņa uzkrāšanas programmu, kas būtu vērtējama kā līdzvērtīga esošajiem ilgtermiņa uzkrājumu veidiem. Viens eksperts (E7) atzīmēja, ka ar DLK starpniecību uzņēmums izpilda sociālā nodrošinājuma funkciju, kuru būtu jādara valstij. Būtu nepieciešams to sasaitēt ar pensiju sistēmu.

Eksperts E9 atzīmēja arī problēmas Latvijas nodokļu regulējumā attiecībā uz akciju piešķiršanu darbiniekiem, ar kurām šis uzņēmums pirms dažiem gadiem sastapies, kad gribēja ieviest DLK. Darbiniekam piešķirtās akcijas apliek ar nodokli brīdī, kad tās tiek piešķirtas, nevis

tad, kad darbinieks gūst reālu materiālo labumu. Šī situācija ir absurda, jo akciju cenas samazināšanās gadījumā darbinieks ir pārmaksājis nodokli. Būtībā nodoklis tiek iekasēts tad, kad reāls labums no bonusa vēl nav gūts.

Uzņēmumu līmenī tika vērtētas šādas modeļa stadijas (sk. 3.5.tabulu): sagatavošanās, ieviešana un novērtēšana. Kopumā eksperti modeli novērtēja pozitīvi un, pastāvot modeļa pirmajā daļā ieteiktajam tiesiskajam regulējumam, daļa būtu gatavi to ieviest savā uzņēmumā.

3.5. tabula

DLK ieviešanas posmi uzņēmumā

	Darbība	Rezultāts
Sagatavošanās	Situācijas analīze: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiesiskā regulējuma izpēte; ✓ Darbinieku interešu noskaidrošana par personāla akcijām; ✓ Darba devēju interešu noskaidrošana par personāla akcijām. 	Lēmums par modeļa ieviešanu (vai pret)
	Mērķa noteikšana: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Darbinieku mērķi; ✓ Darba devēju mērķi; ✓ Kopīgie mērķi. 	Personāla akciju piešķiršanas veida izvēle
Ieviešana	Dalības kritēriju izstrāde; Resursu apjoma un to izcelsmes noteikšana; Akciju novērtēšanas metodes izvēle (ārpusbiržas AS); Termiņa izvēle; Darbinieku informēšanas kārtības izstrāde.	Personāla akciju <u>modelis</u> uzņēmumā
Novērtēšana	Izvirzīto kritēriju izpilde / darba devēja ieguvums (uzņēmuma vērtība, peļņa, izlaides apjoms, izmaksu ietaupījums, apgrozījuma pieaugums, radītās inovācijas, u.c.) Darbinieku ieguvuma noteikšana Nemateriālā labuma noteikšana (darbinieku motivācija, zināšanas, iesaiste, noturēšana) Modeļa darbības izdevumu novērtēšana (bonuss, administrēšana)	Lēmums par modeļa <u>turpmāku</u> īstenošanu uzņēmumā

Vairāki eksperti uzsvēra darbinieku informētības uz izpratnes nozīmi par DLK modeli un tā mērķiem, kā arī norādīja uz noteiktām lietām, kuras darbiniekiem ir īpaši jāizskaidro – vērtspapīru konta uzturēšana, ieguvumi no DLK, finanšu pārskatu analīze, u.tml.

Par iespējamo DLK modeļa termiņu ekspertu domas dalījās. Lielākā daļa atbalstīja ideju par periodu no 3-5 gadiem.

Attiecībā uz dalības kritērijiem – kuru līmeņu darbinieki drīkstētu piedalīties DLK modelī, eksperti atzīmēja, ka visticamāk izvēlētos modeli, kurā darbiniekiem ir iespēja pieteikties DLK brīvprātīgi.

Kopumā eksperti modeli novērtēja pozitīvi un, ja viņi ieviestu DLK, viņi šo modeli vāvētu izmantot praksē. Eksperti sniedza arī dažus ieteikumus DLK modeļa uzlabošanai:

- 1) Piedāvāt akciju novērtēšanas metodi un/vai to cenas noteikšanu darbiniekiem;
- 2) Gadījuma analīzes (*case-study*) izstrādi Latvijas mērogā, lai uzņēmumiem būtu pieejams labās prakses paraugs par to, ka DLK tiek īstenota Latvijā un ar to iespējams sasniegt izvirzītos mērķus;
- 3) Izstrādāt DLK saista ar pensiju sistēmu.

SECINĀJUMI

Promocijas darba gaitā izdarīti šādi **secinājumi**:

- 1) Izpētot dažādu autoru DLK definīcijas, autore secina, ka tās nav pilnvērtīgas. Līdz ar to promocijas darba autore piedāvā šādu jēdziena darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā definīciju: *darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā ir darbinieku piedalīšanās uzņēmuma, kurā viņš/-a strādā, finansiālo rezultātu pārdalē ar uzņēmuma kapitāldaļu vai to atvasinājumu starpniecību, lai paaugstinātu darbinieku motivāciju un produktivitāti*;
- 2) Darbinieku līdzdalības uzņēmumu kapitālā pamata veidi ir darbinieku akcijas vai kapitāldaļas (darbiniekiem ir iespēja iegādāties vai tiek piešķirtas uzņēmuma akcijas vai kapitāldaļas, kas var būt ar vai bez balsstiesībām); darbinieku akciju opcijas (darbinieka tiesības iegādāties uzņēmuma akcijas par iepriekš noteiktu cenu noteiktā periodā nākotnē; darbinieka finansiālais ieguvums veidojas no tirgus un akciju opcijas cenu starpības) un darbinieku akciju īpašumtiesību plāni;
- 3) DLK var ietekmēt uzņēmumu darbiniekus, īpašniekus, kā arī valsti kopumā. Darbinieku ieguvumi ir motivācijas paaugstināšanās, finansiālais labums, sociālais un emocionālais ieguvums. Motivācijas, emocionālā un sociālā ieguvuma efekts pastiprinās, ja darbiniekiem piešķirtās akcijas ir ar balsstiesībām.
- 4) Uzņēmums, veiksmīgi īstenojot DLK modeļus, var iegūt darbinieku augstāku motivācijas līmeni, kā rezultātā pieaug produktivitātes līmenis, paaugstinās konkurētspēja, tiek

ievērotas īpašnieku intereses. Tāpat iespējams ierobežot pārlietu strauju darbinieku mainību, noturēt kvalificētos speciālistus, nodrošināt uzņēmuma pēctecību, kā arī mazināt nodokļu slogu.

- 5) Valsts mērogā DLK modeļi palīdz stabilizēt darba tirgu – šis faktors saistāms ar darbinieku pārlietu lielas mobilitātes ierobežošanu ekonomikas augšupejas periodos un darbavietu stabilitāti ekonomikas lejupslīdes posmos. DLK, paaugstinot darbinieku motivāciju un veicinot produktivitātes līmeņa paaugstināšanos, palīdz uzlabot arī kopējo ekonomisko situāciju.
- 6) Darbinieku finansiālo ieguvumu no DLK veido papildus ienākums dividenžu vai peļņas veidā, kapitāldaļu vērtības pieauguma starpības veidā un/vai kā nodokļu ietaupījums. Darbiniekiem, iesaistoties DLK modelī, jāizvērtē no sevis un savas darbības vai bezdarbības atkarīgos faktorus, kā arī ārējo faktoru risku. No darbiniekiem atkarīgie faktori ir saistīti ar viņu darba prasmēm un spējām, kompetences līmeni un papildus „jaudas” iespējām, proti, vai šie darbinieki būtu ieinteresēti strādāt papildus, ar augstāku atdeves līmeni, ja pretī saņemtu kādu no DLK bonusiem. Ar DLK saistītie riski ir kapitāldaļu vērtības svārstību risks, kapitāldaļu novērtēšanas risks un diversifikācijas risks.
- 7) Starptautiskajā praksē DLK izmantošanā pastāv atšķirības gan apjoma, gan veidu ziņā. Tas ir saistīts gan ar tiesiskā regulējuma īpatnībām, ar nodokļu atvieglojumiem, kā arī ar korporatīvās pārvaldības sistēmu atšķirībām. Analizējot DLK situāciju Eiropas Savienībā, jāsecina, ka no Eiropas Komisijas puses dalībvalstīm tiek rekomendēts ieviest DLK modeļus, taču DLK ieviešanas priekšnosacījumu (tiesiskā regulējuma) izstrāde ir pašu dalībvalstu ziņā. Vairāku gadu pētījumi ES valstīs apstiprina to, ka uzņēmumi, kuru darbiniekiem ir piešķirtas īpašumtiesības, ir produktīvāki, rada vairāk darbavietu un līdz ar to ir labāki nodokļu maksātāji, nekā tiem līdzīgi bez DLK.
- 8) Jaunajās ES dalībvalstīs (Centrālajā un Austrumeiropā) DLK modeļi pārsvarā ir vai nu sākotnējās attīstības stadijā, vai arī praktiski nepastāv. DLK vienveidīgu izplatību ES kavē tādi faktori, kā atšķirīga nodokļu politika, atšķirības tiesību aktos, kas reglamentē vērtspapīru tirdzniecību un nodarbinātības jautājumus, kultūras atšķirības, dažādi korporatīvās pārvaldības principi un attieksme pret DLK, informācijas trūkums par DLK. Visvairāk ES DLK modeļi ir izplatīti Dānijā, Lielbritānijā, Beļģijā un Austrijā.

- 9) Starptautiskā Finansiālās Līdzdalības Asociācija ir izstrādājusi finansiālās līdzdalības modeļa plānu Eiropas Savienības valstīm. Tajā ir ietverti DFL darbības principi un praktiskas rekomendācijas uzņēmumu vadītājiem, darbiniekiem un sociālajiem partneriem. Kā risinājums vienotas DLK stratēģijas izstrādei ES mērogā ir nacionālo sistēmu pakāpeniska pāreja, kas varētu norisināties ar informācijas apmaiņas starpniecību, kopīgu mērķu noteikšanu un regulāru progresu uzraudzību. Autore secina, ka modeļa plānā trūkst praktiska rakstura rekomendāciju, kā valstiski un/vai uzņēmuma mērogā ieviest DLK plānus. Modeļa plānā tiek minēts par visu interešu ievērošanu, taču nav reāli pielietojamas metodikas, kuru varētu izmantot kā paraugu līdzdalības plānu ieviešanai.
- 10) Latvijā pastāv specifiska DLK vēsturiskā pieredze, kas gūta privatizācijas laikā lielākoties 90-to gadu sākumos. Lielā daļā uzņēmumu akcijas tika piešķirtas darbiniekiem, taču netika veidota īpašnieku kultūra, īpašnieku attieksme darbiniekos. Tādēļ privatizācijas laika praksi nevar uzskatīt par klasisku, vispārpieņemtu darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā praksi. Lielākā daļa no pētījumiem par DLK, kas veikti Latvijā, ir vispārīgi, tie atspoguļo un raksturo vēsturisko situāciju un privatizācijas perioda laikā gūto pieredzi, konstatē problēmas.
- 11) Latvijā pagaidām nav izstrādāta valstiska mēroga DLK modeļa koncepcija. Līdz ar to arī nav vienotas tiesiskā regulējuma bāzes un uzņēmēji, kuri ir mēģinājuši ieviest DLK, ir sastapušies ar nepilnībām tiesību aktos. Autoresprāt Latvijas tiesību aktos paredzētās DLK iespējas ir ļoti ierobežotas un nepilnīgas, esošā nodokļu politika kavē DLK attīstību.
- 12) Šobrīd Latvijas tiesību aktos iekļauts tikai viens DLK veids – personāla akcijas, taču esošais regulējums ir nepilnīgs attiecībā uz balsstiesībām, dividendēm, uzņēmumu iespējām izmantot DLK un uz to attiecināmajiem nodokļiem. Akciju opcijas un darbinieku akciju īpašumtiesību plāni Latvijā vispār netiek regulēti.
- 13) Galvenie motivējošie faktori par labu DLK ieviešanai uzņēmumā Latvijas uzņēmējiem būtu iespēja palielināt darbinieku produktivitāti un rentabilitātes rādītājus, darbinieku sadarbības veicināšana un darbinieku atdeves palielināšana, iesaistīšana uzņēmuma nākotnes attīstībā, kā arī talantīgu darbinieku noturēšana. Būtiskākie uzņēmēji minētie šķēršļi DLK ieviešanai ir pašreizējā ekonomiskā situācija, tas, ka DLK nav finansiālu priekšrocību, salīdzinot ar citiem darbinieku finansiālās motivācijas veidiem. Galvenie ierobežojošie tiesiskie un administratīvie faktori ir nepietiekamais DLK regulējums

tiesību aktos un neskaidrā likumiskā un nodokļu procedūra. Kā visnepieciešamāko apstākli DLK ieviešanai uzņēmēji min stabili ekonomisko vidi un nodokļu noteikumus, kas veicinātu finansiālus atvieglojumus. Visveicinošākie būtu nodokļu atvieglojumi darba samaksas nodokļiem un uzņēmuma ienākuma nodoklim. Tie varētu būt līdzīgi kā jau Latvijā esošie nodokļu atvieglojumi, novirzot darba algas daļu uzkrājumu veidošanai ar dzīvības apdrošināšanas vai pensiju fondu starpniecību.

- 14) Latvijas nodokļu likumos personāla vērtspapīri netiek atsevišķi izdalīti vai iekļauti pie darba samaksas. Personāla vērtspapīri uzņēmējiem un darbiniekiem ir īpaši neizdevīgi, jo tie pielīdzināmi regulārajai darba samaksai un par tiem jāmaksā papildus nodoklis, kas saistīts ar ienākumiem no kapitāla un tā pieauguma. Darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā Latvijā ir nostādīta visneizdevīgākajā nodokļu piemērošanas pozīcijā. Tādējādi DLK ir iespējams ieviest Latvijas uzņēmumos, ja tiek pilnveidots tiesiskais regulējums un nodokļu likumi, kā arī, ja tiek uzlabots uzņēmēju un to darbinieku zināšanu līmenis un izpratne par DLK.
- 15) Darba ietvaros veiktā kvantitatīvā pētījuma rezultāti liecina par to, ka ar DLK palīdzību var uzlabot Latvijas uzņēmumu darbinieku attieksmi pret tādiem faktoriem, kā darba ražīgums, īpašnieka domāšanas veidošanās, drošība par darbavietas stabilitāti, lojalitāti, ieinteresētību uzņēmuma darbības rādītājos, darba laika kavējumu mazināšanos, kā arī darbinieku piedalīšanos lēmumu pieņemšanas un apspriešanas procesos.
- 16) Vairāk kā 75% pētījuma respondentu (vidējo un lielo akciju sabiedrību darbinieki) izrādīja interesi par iespēju iegādāties akcijas sava darba devēja uzņēmumā. Pozitīvāka attieksme pret akciju iegādi bija respondentu grupai līdz 40 gadiem. Respondentu grupai, kuri piedzīvojuši privatizācijas laiku (90-to gadu sākumā), bija mazāka vēlme iegādāties sava darba devēja uzņēmuma akcijas.
- 17) Lielo un vidējo akciju sabiedrību vadošo darbinieku interviju rezultāti apstiprina, ka darbā izstrādāto DLK modeli ir iespējams izmantot Latvijas uzņēmumos, ja tiek ieviestas ieteiktās tiesiskā regulējuma izmaiņas. Izstrādātā DLK modeļa tālāka attīstība iespējama vairākos virzienos, kas ir saistīti ar Labās prakses parauga izstrādi uz praktiska piemēra bāzes, kas tiek īstenots Latvijā; kapitāldaļu vērtības noteikšanas metožu izstrādi, kas būtu piemērojamas DLK modelim; kā arī DLK modeļa rezultātu novērtēšanas kritēriju detalizētu izstrādi.

PRIEKŠLIKUMI

Pēc promocijas darbā veiktās LR tiesiskā regulējuma analīzes par DLK, darba autore konstatējusi, ka esošais regulējums ir novecojis, nepilnīgs, un to nepieciešams pilnveidot. Ierosinājumu izvērtēšanai un ierosināšanai LR Finanšu ministrijai nepieciešams atjaunot darba grupas darbību, piesaistot sociālo partneru pārstāvjus. Tiesību aktu izmaiņu virzieni ir:

- a) noteikt un definēt Komerclikumā akciju opcijas kā finanšu un darbinieku finansiālās līdzdalības instrumentu, kā arī noteikt akciju opciju piešķiršanas un atsavināšanas kārtību darbiniekiem,
- b) veikt izmaiņas likumā Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām, iekļaujot darbinieku akciju īpašniekus dividenžu saņēmēju sarakstā,
- c) ieviest Komerclikumā iespēju emitēt personāla akcijas ar vai bez balsstiesībām, ļaujot uzņēmējiem pašiem izvēlēties, kādas personāla akcijas emitēt – ar vai bez balsstiesībām,
- d) izvērtēt šādu nodokļu atvieglojumu ieviešanas iespējas, kas būtu līdzvērtīgas esošajiem nodokļu atvieglojumiem ilgtermiņa uzkrājumu veidošanas iespējām:
 - i. darbinieku līdzdalības uzņēmumu kapitālā veidiem piemērot nodokļu atvieglojumus:
 - iedzīvotāju ienākuma nodoklim, kapitāla pieauguma un ienākuma no kapitāla nodoklim;
 - valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām;
 - uzņēmuma ienākuma nodoklim.
 - ii. nodokļu atvieglojuma apmēru noteikt:
 - vienas vidējās bruto mēnešalgas²⁷ apmērā gadā vai arī
 - apjomā līdz 10% no katra darbinieka gada bruto ieņēmumiem, ja tiek izmantoti ilgtermiņa (5 vai vairāk gadu) DLK plāni, nosakot līdzīgu IIN atmaksas kārtību, kāda šobrīd pastāv attiecībā uz dzīvības apdrošināšanu, ieguldījumiem pensiju fondos vai ieguldījumu fondos.

²⁷ Pēc LR Centrālās Statistikas pārvaldes noteiktajiem datiem

Latvijas uzņēmējiem, kā arī Latvijas Darba devēju konfederācijai:

- e) pielietot praksē un/vai rekomendēt uzņēmumiem izmantot autores izstrādātos metodoloģiskos principus un metodoloģiskos norādījumus, izstrādājot un ieviešot darbinieku līdzdalības uzņēmuma kapitālā plānus.

DLK veicināšanai Eiropas Savienības dalībvalstīs autore izvirza šādus priekšlikumus:

- f) Eiropas Universitāšu asociācijai: Eiropas valstu universitātēs un augstskolās: mācību programmu ieviešana, papildināšana un pilnveidošana par darbinieku finansiālo līdzdalību;
- g) priekšlikums Starptautiskā Finansiālās Līdzdalības Asociācijai papildināt Modeļa plānu ar praktiskiem ieteikumiem DLK sākotnējai ieviešanai uzņēmumā. Šī priekšlikuma mērķis ir veicināt DLK ieviešanu valstīs (t.sk. Austrumeiropas valstīs), kur tā vēl nav izplatīta tieši nepilnīgas informācijas un neizpratnes dēļ.
- h) Eiropas Komisijas Nodarbinātības, Sociālo attiecību un iesaistes ģenerāldirektorātam – jaunu vadlīniju izstrāde DLK modeļu popularizēšanai visā ES:
 - i. praktiska rakstura detalizētu pilotprojektu izstrāde par DLK un to popularizēšana (it īpaši jaunajās ES dalībvalstīs);
 - ii. rezultāti jāpublicē vismaz divās ES oficiālajās valodās – angļu un franču.