



Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja

SOC/371
“Darba ņēmēju finansiālā
līdzdalība Eiropā”

Briselē, 2010. gada 21. oktobrī

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas

ATZINUMS

par tematu

“Darba ņēmēju finansiālā līdzdalība Eiropā”
(pašiniciatīvas atzinums)

Ziņotājs: *Alexander Graf von SCHWERIN*

Līdzziņotāja: *Madi SHARMA*

Saskaņā ar Reglamenta 29. panta 2. punktu Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 2010. gada 17. februārī nolēma sagatavot pašiniciatīvas atzinumu par tematu

“Darba ņēmēju finansiālā līdzdalība Eiropā”.

Par Komitejas dokumenta sagatavošanu atbildīgā Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa savu atzinumu pieņēma 2010. gada 2. septembrī.

Tā kā Komitejas sastāvs tika atjaunots, pilnsapulcē nolēma, ka balsojums par šo atzinumu notiks oktobrī paredzētajā plenārsesijā un, ievērojot Reglamenta 20. pantu, iecēla *Alexander Graf von SCHWERIN* par galveno ziņotāju.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 466. plenārajā sesijā, kas notika 2010. gada 21. oktobrī, ar 170 balsīm par, 9 balsīm pret un 22 atturoties, pieņēma šo atzinumu.

*

* *

1. **Kopsavilkums un ieteikumi.**

- 1.1. Darba ņēmēju finansiālā līdzdalība sniedz iespēju uzņēmumiem, to darbiniekiem, kā arī visai sabiedrībai kopumā labāk un efektīvāk piedalīties saimnieciskās darbības eiropeizācijā. Tāpēc Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja ar šo pašiniciatīvas atzinumu vēlas uzlabot sabiedrības izpratni par minēto jautājumu. **Mērķis ir rosināt Eiropā izstrādāt pamatkonceptiju**, lai veicinātu Eiropas sociālo un ekonomisko kohēziju, atvieglojot un sekmējot darba ņēmēju finansiālās līdzdalības izmantošanu dažādos līmeņos (piemēram, peļņas līdzdalības shēma, akciju turēšana, algas uzkrājumu konts).
- 1.2. Līdz ar Eiropas izaugsmi arī uzņēmumi, jo īpaši mazie un vidējie uzņēmumi (MVU), ir paplašinājuši darbību starptautiskā mērogā. Viena no **stratēģijas “Eiropa 2020” prioritātēm** ir pievērst galveno uzmanību Mazās uzņēmējdarbības akta īstenošanai praksē, jo īpaši attiecībā uz MVU finansiālās situācijas uzlabošanu. Šai sakarā darba ņēmēju finansiālā līdzdalība var būt viens no mehānismiem, kā sekmēt minētā mērķa sasniegšanu, tādējādi **paaugstinot Eiropas MVU konkurētspēju**. Darba ņēmēju finansiālās līdzdalības modeļos neatkarīgi no uzņēmumu lieluma jāņem vērā uzņēmumā izstrādātie risinājumi, kā arī tiem jāaizsargā darba ņēmēju tiesības, lai nodrošinātu, ka tiek ievēroti atšķirīgie apstākļi uzņēmumos un valstīs.

1.3. Tāpēc šī pašiniciatīvas atzinuma mērķis ir

- Eiropas līmenī atsākt debates par darba ņēmēju finansiālo līdzdalību un **dot jaunus impulsus ES mēroga diskusijai**;
- **veicināt sabiedrības izpratni par šo jautājumu** un mudināt sociālos partnerus gan Eiropas, gan dalībvalstu līmenī veltīt tam lielāku uzmanību;
- apzināt šķēršļus, kas traucē darba ņēmēju finansiālās līdzdalības pārrobežu darbību, un **ierosināt iespējamus risinājumus**;
- **mudināt attiecīgās Eiropas iestādes**, ja tas vajadzīgs, izstrādāt risinājumus;
- **aplūkot vēl neatbildētus jautājumus**, kuri jāturpina analizēt.

1.4. Sistēmas, kas paredz **darba ņēmēju finansiālo līdzdalību**, ieviešanai **ir jānotiek brīvprātīgi**. Tā ir **pastāvošās atalgojuma sistēmas papildinājums** un nedrīkst to aizstāt, nedz arī traucēt algu līmeņa noteikšanas sarunām. Darba ņēmēju finansiālajai līdzdalībai ir jābūt darbiniekiem saprotamai, un tā ir viens no vairākiem darbinieku līdzdalības veidiem. Darba ņēmēju finansiālā līdzdalība nav saistīta ar pensiju sistēmu, taču tā var būt vecuma pensijas atsevišķs papildu elements.

1.5. Darba ņēmēju finansiālā līdzdalība var sniegt šādus ieguvumus:

- **paaugstināt vietējo iedzīvotāju pirkspēju**, kas savukārt uzlabo uzņēmumu iespējas izvērst sekmīgu darbību reģionā;
- kā kvalitatīvi augstvērtīgs **labas uzņēmuma vadības elements** tā var palīdzēt paaugstināt ienākumus, nodrošinot līdzdalību uzņēmuma sekmīgā darbībā;
- kā **daļa no kapitāla uzkrāšanas procesa** tā var **paaugstināt motivāciju** un stiprināt darbinieku identificēšanos ar uzņēmumu.

1.6. Tāpēc **EESK aicina izstrādāt jaunu Eiropadomes ieteikumu** (līdzīgu 1992. gada 27. jūlija ieteikumam 92/443/EEK) par darba ņēmēju līdzdalības veicināšanu uzņēmuma peļņā un panākumos, kā arī priekšlikumus par to, kā novērst šķēršļus, kas traucē pārrobežu plānus.

1.6.1. Eiropas līmenī būtu jāveic šādi lietderīgi pasākumi:

- 1) jāatvieglo darba ņēmēju finansiālās līdzdalības īstenošana visā ES teritorijā, **balstoties uz kopīgu principu kopumu**;
- 2) jāanalizē un praktiski jāizskaidro darba ņēmēju pieaugošā finansiālā līdzdalība un tās dažādie veidi, lai **atvieglotu tās ieviešanu, jo īpaši mazos un vidējos uzņēmumos**;
- 3) **uzņēmumiem, kas veic pārrobežu darbību**, jāsniedz atbalsts, lai tie varētu pārvarēt ES un EEZ valstīs pastāvošos nodokļu šķēršļus ar mērķi, īstenojot darba ņēmēju finansiālo līdzdalību, pastiprināt darbinieku lojalitāti un identificēšanos ar uzņēmumu;
- 4) jāizstrādā **darba ņēmēju finansiālās līdzdalības veidi**, kas **uzlabotu uzņēmumu piedāvājumu**, darba ņēmēju līdzdalību, stimulus cilvēkiem veikt uzkrājumus un

- ieguldījumus, palielinātu darba ņēmēju dalību uzņēmuma gūtajos rezultātos, kā arī veicinātu tiesību pārrobežu nodošanu;
- 5) individuālu darba ņēmēju konstruktīvā līdzdalība, kuras pamatā ir īpašumtiesības un no tām izrietošā darbinieku atbildības sajūta, varētu palīdzēt **stiprināt korporatīvo pārvaldību**;
 - 6) jāturpina publicēt **paraugprakses piemēri**, popularizējot darba ņēmēju finansiālo līdzdalību; **ES budžetā jāparedz īpaša budžeta pozīcija** attiecīgiem pasākumiem;
 - 7) **darba ņēmēju finansiālā līdzdalība kā uzņēmuma darbības turpināšanas modelis** (uzņēmuma pārpirkšana, ko veic darba ņēmēji) ir veids, kā veicināt Eiropas uzņēmumu nepārtrauktību un tādējādi paaugstināt arī konkurētspēju, vienlaikus tos piesaistot konkrētam reģionam;
 - 8) darba ņēmēju atalgojums un pirkspēja atpaliek no produktivitātes pieauguma un akcionāru ienākumiem¹; finanšu tirgu krīzes sekas negatīvi ietekmēs arī pašnodarbinātās personas; šai ziņā daži darba ņēmēju finansiālās līdzdalības veidi varētu — **vismaz daļēji — kompensēt pirkspējas zudumu un koriģēt ciklisko nestabilitāti**, bet nedrīkstētu aizstāt algu pielikumus;
 - 9) **jāizveido informācijas avoti par darba ņēmēju finansiālās līdzdalības ietekmi** uz uzņēmumiem un darba ņēmējiem, kā arī neatkarīgu institūciju, proti, nevalstisko organizāciju, tālākas apmācības un konsultāciju piedāvājumi;
 - 10) uzņēmumos, kuros kolektīvas sarunas ir ierasta prakse, kolektīvajos līgumos jāiekļauj arī darba ņēmēju finansiālās līdzdalības noteikumi.

2. Pamatojums.

2.1. ES Padome un Eiropas Komisija.

Jau 1992. gadā Padomes (vēlākās ES Padomes) ieteikumā par darba ņēmēju līdzdalības veicināšanu uzņēmuma peļņā² tika formulēti **vispārēji pamatprincipi, kurus EESK atbalsta**:

- regulāra piemērojamība;
- aprēķināšana saskaņā ar iepriekš noteiktu formulu;
- piemērošana papildus parastajai atalgojuma sistēmai;
- mainīga līdzdalība atkarībā no uzņēmuma sekmēm;
- priekšrocības visiem darba ņēmējiem;
- piemērošana gan privātajos, gan publiskajos uzņēmumos;
- izmantošana neatkarīgi no uzņēmuma lieluma;

¹ Sikākiem paskaidrojumiem skatīt: *Vaughan-Whitehead, The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU, 2010, Edward Elgar-ILO.*

² 92/443/EEK.

- modeļu vienkāršība;
- darbinieku informēšana un izglītošana par modeļiem;
- līdzdalības modeļu brīvprātīga ieviešana un dalība tajos.

Eiropas Komisija 2002. gada paziņojumā “Pamatnosacījumi darba ņēmēju finansiālās līdzdalības veicināšanai”³ apstiprināja šos pamatprincipus.

2.2. Pēc Eiropas Komisijas pasūtījuma sagatavotie *PEPPER* ziņojumi.

2.2.1. Rezultāti: darba ņēmēju finansiālās līdzdalības pozitīva dinamika.

PEPPER ziņojumi liecina, ka šī jautājuma nozīmība Eiropas politikā nav mazinājusies, proti, *PEPPER-IV* ziņojumā⁴ norādīts, ka **pēdējo desmit gadu laikā pastāvīgi pieaugusi darba ņēmēju finansiālās līdzdalības izplatība ES 27 dalībvalstīs**. No 1999. līdz 2005. gadam to uzņēmumu skaits, kas piedāvā visiem darba ņēmējiem pieejamus modeļus līdzdalībai kapitālā, procentuāli pieauga par 5 procentpunktiem no vidēji 13 % līdz 18 %, savukārt to uzņēmumu skaits, kas piedāvā modeļus līdzdalībai ienākumos no peļņas, procentuāli pieauga par 6 procentpunktiem, proti, no vidēji 29 % līdz 35 % (*CRANET* dati, visu valstu vidējās svērtās izmaksas). Lai gan mazākā mērā, tomēr procentuāli pieauga arī darba ņēmēju skaits, kuri piedalās minētajos modeļos (*European Working Conditions Survey (EWCS)* dati).

2.2.2. Ieteikumi.

PEPPER-IV ziņojumā ierosināts izstrādāt ES Padomes **ieteikumu par Eiropas mēroga platformu darba ņēmēju finansiālajai līdzdalībai**. Šai sakarā un saskaņā ar brīvprātības principu starptautiskais pamatelementu modelis aptver visus iespējamus finansiālās līdzdalības veidus:

- 1) līdzdalība ienākumos no peļņas (skaidrā naudā, kā atlikts maksājums vai akcijās),
- 2) individuāla līdzdalība kapitālā (darba ņēmēju akcijas vai tiesības iegādāties akcijas),
- 3) *ESOP* koncepts (modelis kolektīvai līdzdalībai kapitālā, ko finansē papildus atalgojumam iegūtā līdzdalība ienākumos no peļņas).

Taču ir iespējami arī jauni darba ņēmēju finansiālās līdzdalības veidi. **Varbūt iespējams savstarpēji kombinēt visus modeļus**, lai izstrādātu konkrētam uzņēmumam piemērotu risinājumu.

³ COM(2002) 364 galīgā redakcija.

⁴ *PEPPER-IV* ziņojums — Darba ņēmēju finansiālās līdzdalības novērtējums un salīdzinošā novērtēšana 27 ES dalībvalstīs, Berlīne, 2009. gads; <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/pepperreports.htm>; Kopsavilkums vācu, franču un angļu valodā pieejams tīmekļa vietnē <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

2.2.3. Fakultatīvu nodokļu atvieglojumu veicināšana.

Nodokļu atvieglojumi nav obligāts priekšnosacījums darba ņēmēju finansiālai līdzdalībai, taču valstīs, kurās tie tiek piedāvāti, vērojama viennozīmīgi pozitīva ietekme. Neraugoties uz dalībvalstu ekskluzīvo kompetenci nodokļu jomā, **koordinācija, saskaņošana un savstarpēja atzīšana** var veicināt darba ņēmēju finansiālo līdzdalību starptautiskos uzņēmumos. **“Efektīvu nodokļu likmju” aprēķināšana** standartizētos gadījumos ļautu tiešā veidā savstarpēji salīdzināt 27 ES dalībvalstis, nodrošinot turpmāku harmonizāciju. Kamēr Eiropas līmeņa pasākumi būs fakultatīvi, pretrunas ar valstu tiesību aktiem neradīsies.

2.2.4. Pārskats par pašreizējo stāvokli.

Sociālajiem partneriem un politisko lēmumu pieņēmējiem vajadzīgs skaidrs un detalizēts pārskats par valstīs piemērotajiem nacionālajiem modeļiem, to attiecīgajām priekšrocībām un ieviešanu. Līdz šim nav pieejami konkrēti, starptautiski dati no mērķtiecīgām aptaujām par darba ņēmēju finansiālo līdzdalību. Šis trūkums ir jānovērš, piemēram, regulāri veicot aptaujas.

2.3. Komisijas atbalstītajos projektos veiktais sagatavošanas darbs: “pamatelementu modelis” ES pieejai.

2.3.1. Lai savstarpēji saistītu dažādos ļoti atšķirīgos ES dalībvalstīs īstenotos darba ņēmēju finansiālās līdzdalības modeļus, Eiropas Komisija ir **veicinājusi** priekšdarbus t.s. **“pamatelementu pieejas” (Building Block Approach)** izstrādei⁵. Tajā izdalīti darba ņēmēju finansiālās līdzdalības Eiropā trīs pamata veidi (līdzdalība ienākumos no peļņas, individuāla līdzdalība kapitālā un ESOP koncepts; skatīt arī pielikumu).

2.3.2. “Pamatelementu modelis” **atbilst Eiropas Komisijas izvirzītajām prasībām** (pārskatāmība, nediskriminācija u.c.). Nodokļu atvieglojumu piešķiršana nav nedz noteikta par priekšnosacījumu, nedz arī aizliegta. Visi elementi ir fakultatīvi gan uzņēmumiem, gan darba ņēmējiem, un tos var savstarpēji kombinēt atbilstoši attiecīgā uzņēmuma īpašajām vajadzībām.

2.3.3. *PEPPER-IV* ziņojumā pausts pieņēmums, ka tāds darba ņēmēju finansiālās līdzdalības modelis, ko varētu piemērot starptautiskā līmenī un kam turklāt būtu vienots atbalsts visās ES dalībvalstīs, uzlabotu darba ņēmēju finansiālās līdzdalības modeļu pievilcīgumu visām iesaistītajām pusēm. Vienota modeļa ieviešana, radot mazāku administratīvo slodzi, kā arī uzlabojot modeļa pārnesamību no vienas valsts uz otru, sevišķas priekšrocības sniegtu uzņēmumiem, kuri darbojas vairākās valstīs. Darba ņēmēju finansiālās līdzdalības modeļu

⁵

Rezultātus skat. *J. Lowitzsch et al., Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa*, Berlīne/Parīze/Brisele, 2008. gads; Roma, 2009. gads; Krakova, 2010. gads; pieejami vācu, franču un angļu valodā tīmekļa vietnē <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees>.

pārskatāmais viendabīgums un to savstarpējā salīdzināmība radītu priekšrocības arī mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.

- 2.3.4. Līdz šāda ES mēroga modeļa izstrādāšanai jāveic pasākumi, lai panāktu darbaņēmēju finansiālās līdzdalības dažādo nacionālo modeļu **savstarpēju atzišanu**, kas attiektos arī uz tiem piemērotajiem nodokļu režīmiem.

3. Priekšrocības, ko radītu darbaņēmēju finansiālās līdzdalības plašāka izmantošana.

3.1. Priekšrocības, ko darbaņēmēju finansiālā līdzdalība sniedz uzņēmumiem.

- I. Ņemot vērā stratēģiju “Eiropa 2020”, darbaņēmēju finansiālās līdzdalības ieviešana Eiropas uzņēmumiem, jo īpaši **mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, palīdzētu uzlabot konkurētspēju**, pastiprinot kvalificēto darbinieku identificēšanos ar uzņēmumu un lojalitāti tam gan labvēlīgos, gan nelabvēlīgos apstākļos. Tādējādi darbaņēmēju finansiālā līdzdalība sekmē arī ilgtermiņīgu nākotnes nodrošināšanu.
- II. Daļa no uzņēmuma finansiālās peļņas tiek izmaksāta darbaņēmējiem vietējā līmenī, kas savukārt palīdz paaugstināt **reģionālo pirktpēju**.
- III. Darbaņēmēju finansiālā līdzdalība var palīdzēt **pārvarēt demogrāfisko pārmaiņu sekas**, jo darba tirgū ļoti pieprasītiem un augsti kvalificētiem darbiniekiem tiek piedāvāta pievilcīga darba un dzīves vieta. Tas sekmētu **kvalificētu darbinieku pieņemšanu darbā**.
- IV. Darbaņēmēju finansiālās līdzdalība vairo darbinieku motivāciju, kas savukārt sekmē **uzņēmuma produktivitātes** paaugstināšanos un **uzņēmuma vadības kvalitātes uzlabošanu**.
- V. Atkarībā no tā, vai darbaņēmēju finansiālo līdzdalību veido ārējais vai pašu kapitāls, tā var attiecīgi paaugstināt uzņēmuma pašu kapitāla peļņu vai pašu kapitāla attiecību pret saistībām. Tas var **palētināt ārējā kapitāla iegūšanu, kā arī uzlabot uzņēmuma kredītvērtējumu**.
- VI. **Darbaņēmēju finansiālā līdzdalība uzņēmuma darbības turpināšanai**, darbaņēmējiem pilnībā vai daļēji pārpirkot uzņēmumu, var būt piemērots instruments, lai nodrošinātu mazo un vidējo uzņēmumu, kā arī ģimenes uzņēmumu turpmāku pastāvēšanu⁶.

3.2. Priekšrocības, ko darbaņēmēju finansiālā līdzdalība sniedz darbaņēmējiem.

- I. Darbaņēmēju finansiālā līdzdalība ļauj **darbiniekiem** brīvprātīgi **gūt papildu ienākumus** līdztekus darba atalgojumam un/vai koplīgumā noteiktajai samaksai.

⁶

Šo aspektu Komisija uzsvēra jau ieteikumā “Īpašuma tiesību nodošana mazos un vidējos uzņēmumos”, 94/1069/EK; uz to atkārtoti norādīts Komisijas paziņojumā par uzņēmuma darbības turpināšanu mazos un vidējos uzņēmumos (OV C 93/2, 28.3.1998.).

- II. Darbaņēmēju finansiālā līdzdalība sniedz darbiniekiem iespēju **vienkāršākā veidā uzkrāt ilgtermiņa ieguldījumu kapitālu**, un tas var sekmēt papildu līdzekļu uzkrāšanu pensijas dzīvei.
- III. Darbaņēmēji, kuriem ir iespēja finansiāli piedalīties uzņēmumā, vairāk izjūt, ka tiek novērtēts viņu ieguldījums uzņēmuma sekmīgā darbībā. **Viņi jūtas augstāk novērtēti.**
- IV. Darbaņēmēju finansiālā līdzdalība sniedz darbaņēmējiem iespēju palielināt viņu autonomiju darbavietā un **piedalīties uzņēmuma nākotnes stratēģijas plānošanā**. Šādā veidā darbinieki var palīdzēt ilgtermiņā nodrošināt savas darbavietas pastāvēšanu.
- V. Nodrošinot papildu ienākumu avotu paralēli atalgojumam, **darbaņēmēju finansiālā līdzdalība uzlabo darbinieku finansiālos apstākļus** un palīdz pārvarēt krīzes situācijas, kā arī darba maiņas periodus.
- VI. Pašreizējā darba tirgū, kas kļūst arvien eiropeiskāks, būtu vēlams, lai **vienā valstī pastāvošie darbaņēmēju finansiālās līdzdalības veidi** tiktu atzīti un darba maiņas gadījumā būtu pārnesami uz citu valsti.
- VII. Uzņēmuma **krīzes** vai **pārstrukturēšanas gadījumā**, kuru vadība un darbaspēks risina kopīgi, darbinieki, kuri saglabā darbavietu un atalgojumu, var uzņēmumam sniegt īslaicīgu atbalstu nolūkā saglabāt savas darbavietas.

3.3. Uzņēmuma nodošana citam īpašniekam un līdzdalība kapitālā.

3.3.1. Eiropas Komisija⁷ ir norādījusi, ka saistībā ar Eiropas iedzīvotāju novecošanu viena trešdaļa ES uzņēmēju un galvenokārt tie, kas vada ģimenes uzņēmumus, nākamajos desmit gados pametīs uzņēmējdarbību. Tas nozīmē **milzīgu tādu gadījumu skaita pieaugumu, kad uzņēmumi tiek nodoti citam īpašniekam**; minētais ik gadu skars līdz pat 690 000 biržā nekotētu uzņēmumu un 2,8 miljonus darbavietu. Mazie un vidējie uzņēmumi kā lielākie darba devēji ir nozīmīgs faktors darba tirgus politikā. Ar to saistīts arī jautājums par to, vai ir iespējams saglabāt paaudžu nomaiņas skartos uzņēmumus un ar tiem saistītās darbavietas. Saskaroties ar minēto pieaugošo nepieciešamību nodot uzņēmumus citiem īpašniekiem, atbilstoši izstrādāts **darbaņēmēju finansiālās līdzdalības modelis** varētu nodrošināt šo **uzņēmuma nodošanu citam īpašniekam**.

3.3.2. Uzņēmumu nodošanas procesā citam īpašniekam īpaši noderīgi var būt **ESOP modeļi** (skatīt pielikumu). Viens no **ESOP** modeļa pamatelementiem ir fakts, ka tas ir paredzēts tieši biržā nekotētiem uzņēmumiem. Minētais modelis mudina uzņēmuma īpašniekus pārdot uzņēmumu darbaņēmējiem un nevis trešām personām un paredz pakāpeniski panākt uzņēmuma pāriešanu darbaņēmēju īpašumā 100% apmērā. Tas ļauj uzņēmumu īpašniekiem, kuri vēlas pārdot savas uzņēmuma daļas, to darīt, neuzspiežot šādu rīcību arī pārējiem īpašniekiem. Turklāt darbaņēmējiem nav jāiegulda savs privātais finanšu kapitāls, jo viņi uzņēmumu pārē par līdzekļiem, kas gūti papildus darba atalgojumam no līdzdalības uzņēmuma peļņā. Šī paša

7

Paziņojumā "Kopienas Lisabonas programmas izaugsmei un nodarbinātībai īstenošana. Uzņēmumu nodošana — nepārtrauktība ar jaunu sākumu" (COM(2006) 117 galīgā redakcija).

iemesla dēļ *ESOP* koncepts darba ņēmējiem būtībā nerada arī nekādu papildu risku. Ja mērķis ir īsā laika posmā iegūt lielu akciju paketi, tiek izmantots bankas kredīts, ko no uzņēmuma peļņas atmaksā vidēji septiņu gadu laikā.

3.3.3. Turpmāk, izstrādājot Eiropas regulējumu attiecībā uz uzņēmuma īpašumtiesību nodošanu citam īpašniekam, noteikti jāņem vērā arī praksē pārbaudītais **kooperatīvu modelis**. Pastāv paraugprakses piemēri (skatīt pielikumu), kas liecina, ka darba ņēmēju veikta uzņēmuma pārpirkšana kooperatīva veidā var piedāvāt alternatīvu tāda uzņēmuma slēgšanai, kuram nav tiesību pārņēmeja. EESK uzskata, ka šis ļoti specifiskais jautājums par finansiālās līdzdalības saikni ar uzņēmuma nodošanu jāizskata atsevišķi citā dokumentā.

3.4. **Uzņēmuma krīze un līdzdalība kapitālā.**

3.4.1. Uzņēmumi var nonākt arī finansiāli sarežģītā situācijā. Šādā gadījumā **galvenais jautājums ir uzņēmuma saglabāšana**. Gadījumā, kad vadība un darbspēks cenšas kopīgi pārvarēt uzņēmuma krīzi vai pārstrukturēšanu, jābūt iespējamai finansiālai līdzdalībai šādā ārkārtas situācijā, taču ir jāapsver trūkumi, kas ar šādu līdzdalību varētu būt saistīti. Tāpēc ir jārod ilgtspējīgs risinājums, kas ļautu darba ņēmējiem, kuri saglabā darbavietu un atalgojumu (ņemot vērā elastdrošību un bezdarba un/vai pārkvalifikācijas periodus), ilgtermiņā piedalīties uzņēmuma un ekonomikas atlabšanā. Tādējādi darba ņēmēju saprotamā ieinteresētība uzņēmuma rentabilitātē un līdz ar to arī ilgtspējīgā sekmīgā darbībā pozitīvi ietekmē pašu uzņēmumu.

3.4.2. Finansiāla līdzdalība uzņēmumā, kurā ir nodarbināta pati persona, bieži tiek uzskatīta par **dubultu risku**. Darba ņēmēju finansiālās līdzdalības modeļa kritiķi vienmēr norāda, ka uzņēmuma maksātnespējas gadījumā tiktu zaudēta ne tikai darba vieta, bet arī darba ņēmēju uzņēmumā ieguldītais kapitāls. Tāpēc skaidri jānodala līdzdalība uzņēmuma kapitālā, kas neskar darba samaksu ("*on top*"), no tādas, kurā darba ņēmēju ietaupījumi tiek ieguldīti uzņēmumā. Pēdējā minētajā gadījumā darba ņēmēju prasības jāapmierina vispirms, proti, pirms pārējo kreditoru prasību apmierināšanas, ja uzņēmumu likvidē vai tas bankrotē. Jāturpina arī tādu risinājumu attīstīšana kā **risku "apkopošana" vai pārapirošināšana**, kas piemērojami starptautiska mēroga gadījumos.

3.5. **Korporatīvā pārvaldība un līdzdalība kapitālā.**

3.5.1. Neraugoties uz citiem veidiem, kā darba ņēmēji var piedalīties uzņēmuma lēmumu pieņemšanā un ietekmēt tos, līdzdalība kapitālā — atkarībā no tās veida — var paredzēt **līdzdalību lēmumu pieņemšanas procesā, piemēram, izmantojot akcionāru balsstiesības**. Ja līdzdalību kapitālā veido akcijas, akcionāru balsstiesības var izmantot vai nu individuāli, vai arī kolektīvi, piemēram, izmantojot ieguldījumu sabiedrību.

3.5.2. Uzņēmumiem, kas lielā apjomā emitē **darba ņēmēju akcijas**, ir prasīga, taču **pacietīga un uzticama akcionāru grupa** — pašu uzņēmuma darbinieki. Tas ļauj uzņēmumiem izturēt

finanšu tirgos pašreiz valdošo īstermiņa darījumu spiedienu. Šādas darba ņēmēju finansiālās līdzdalības vēlamais blakus efekts ir nevis pārlieta risku uzņemšanās no uzņēmuma pārvaldītāju puses, bet gan **ilgtspējīgi korporatīvie lēmumi un uzņēmumu ilgtermiņa sociālās atbildības ievērošana**.

3.5.3. Darba ņēmēju līdzdalība, kļūstot par akcionāriem, sekmē ilgtermiņā orientētu uzņēmuma interešu ievērošanu. Minētā acīmredzamais rezultāts ir laba **korporatīvā pārvaldība**, kas ļauj ilgstoši nodrošināt uzņēmuma pastāvēšanu.

3.5.4. Ja darba ņēmējs finansiāli piedalās uzņēmumā, kas tam nodrošina darba vietu, saprotams, ka viņš vēlas pilnīgu uzņēmuma rādītāju pārredzamību un līdzdalību uzņēmuma lēmumu pieņemšanā. Tādējādi līdzdalība, kas izriet no akciju īpašuma tiesībām, atbilst līdzdalībai, kura paredzēta saskaņā ar tiesībām uz informēšanu, uzklausišanu un līdzdalību lēmumu pieņemšanā.

3.6. **Līdzdalība kapitālā un lēmumu pieņemšanas procesā.**

3.6.1. Pretēji plaši izplatītām bažām — jo īpaši uzņēmumos bez līdzšinējas finansiālas līdzdalības — **darba ņēmēju finansiālā līdzdalība neierobežo uzņēmēja autonomiju**, bet gan sniedz viņam atbalstu lēmumu pieņemšanā.

3.6.2. Uzņēmuma akcionāriem ir izdevīgi, ka līdzās citiem daļu īpašniekiem viņu pusē ir arī uzņēmuma darbinieki, kuriem ir tie paši mērķi. Individuālu darba ņēmēju pozitīvā **līdzdalība, kuras pamatā ir īpašumtiesības** un no tām izrietošā katra darbinieka atbildības sajūta, var palīdzēt stiprināt korporatīvo pārvaldību⁸, kā arī ļauj apmainīties viedokļiem saistībā ar priekšlikumiem par uzņēmuma stratēģiju, tādējādi iepriekšminētajās robežās paplašinot izvēles iespējas attiecībā uz uzņēmumu ietekmējošiem lēmumiem. Uzņēmuma darbiniekiem, kas vienlaikus ir arī akcionāri, jābūt tādām pašām tiesībām kā pārējiem akcionāriem.

3.6.3. Visbeidzot skaidri jānorāda, ka nedz iegūtās tiesības piedalīties kopīgā lēmumu pieņemšanā attiecīgajās dalībvalstīs, nedz arī līgumā noteiktās darba attiecības nevar mainīt un tās nedrīkst mainīt, pamatojoties uz īpašumtiesībām, kas izriet no darba ņēmēju finansiālās līdzdalības. Darba ņēmēju finansiālā līdzdalība neietekmē iegūtās tiesības piedalīties kopīgā lēmumu pieņemšanā.

4. **Eiropas pieeja — praktisku problēmu un risinājumu pamats.**

Viegli saprotamu un īstenojamu Eiropas darba ņēmēju finansiālās līdzdalības modeļu attīstīšanai un veicināšanai būtu liela politiska nozīmība Eiropas ekonomikas un sociālās

⁸

Tā, piemēram, Austrijā ir iespējams veidot darba ņēmēju finansiālo līdzdalību kā kopīgu ieguldījumu sabiedrību.

telpas veidošanā. Pašos pamatos darba devēju un darba ņēmēju līdzdalībai šādos modeļos ir jābūt brīvprātīgai. To finansējums papildina darba samaksu un/vai ienākumus, kas noteikti saskaņā ar noslēgto darba koplīgumu vai gūti no peļņas sadales.

4.1. Darba ņēmēju akciju īpašumtiesību un līdzdalības peļņas sadalē apvienošana — darba ņēmēju finansiālās līdzdalības nākotnes tendence.

4.1.1. Ja līdzdalība peļņas sadalē pamatojas uz akcijām ar nosacījumu, ka tās jāpatur noteiktu laika periodu, ņemot vērā atliktās darba ņēmēju peļņas aplikšanu ar nodokļiem, jānodala trīs posmi:

- pirmais posms, kurā darba ņēmēji piedalās uzņēmuma peļņas sadalē;
- starpposms, kurā uzkrātie līdzekļi tiek ieguldīti uzņēmuma kapitālā;
- nobeiguma posms, kurā iegūtā peļņa tiek nodota darba ņēmējiem brīvai izmantošanai.

4.1.2. Jau šobrīd pastāv akciju īpašumtiesību formas, kurā akciju iegūšanu, **izmantojot īpašuma pārvaldītāju fondu**, finansē papildus darba samaksai gūtie ienākumi no peļņas sadales. Parasti tas tiek darīts, izveidojot patstāvīgu pārvaldības sabiedrību⁹, kura darbojas kā īpašuma pārvaldītāju fonds un pārvalda darba ņēmēju uzņēmuma daļas. Pārvaldības sabiedrība jāpārvalda, balstoties uz demokrātiskiem pamatiem un rīkojot vēlēšanas; tajā jāpārstāv visi darba ņēmēji, kas ir akcionāri, un to nedrīkst ietekmēt uzņēmuma vadība. Pārvaldības sabiedrību paraugprakses piemēri ir *AUCHAN*¹⁰ (Francija), *HOMAG AG*¹¹ (Vācija), *Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG*¹² (Vācija), *Voestalpin AG*¹³ (Austrija), *Oktogonen fonds*¹⁴ (Zviedrija), *Herend-ESOP*¹⁵ (Ungārija), *Tullis Russel ESOP*¹⁶ (Lielbritānija), *Eircom-ESOP*¹⁷ un *Aerlingus-ESOP*¹⁸ (Īrija).

4.1.3. Lai veicinātu pārvaldības sabiedrību paraugprakses izplatīšanos, jāstrādā ar apzinātajiem paraugprakses piemēriem (skatīt arī pielikumu).

⁹ Kontinentālajā Eiropā parasti SIA, fonds vai apvienība, savukārt angloamerikāņu valstīs — treasts.

¹⁰ Mērķis: lojalitātes un darba ņēmēju motivācijas veicināšana; skat. <http://www.groupe-auchan.com/emploi.html>.

¹¹ Mērķis: izaugsmes finansēšana; <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.

¹² Mērķis: *EADS* meitasuzņēmumu izveidošana; <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, sākot no 32ff. lpp.

¹³ Mērķis: privatizācija un stratēģiskā līdzdalība; http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html.

¹⁴ Mērķis: privatizācija un darba ņēmēju lojalitātes un motivācijas veicināšana; skat. *Handelsbanken, 2009. gada pārskats*, [http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/\\$file/hb09eng_medfoto.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/$file/hb09eng_medfoto.pdf), 53., 56. lpp.

¹⁵ Mērķis: privatizācija un darba ņēmēju lojalitātes un motivācijas veicināšana; <http://www.herend.com/en/manufactory/story/>, trūkst datu par *ESOP*, skat. 1992. gadu.

¹⁶ Mērķis: uzņēmuma darbības turpināšana; <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.

¹⁷ Mērķis: privatizācija un stratēģiskā līdzdalība; <http://www.esop.eircom.ie/>.

¹⁸ Mērķis: privatizācija un stratēģiskā līdzdalība; <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister/>.

4.2. **Nodokļu atvieglojumi un darbaņēmēju finansiālās līdzdalības modeļu savstarpēja atzišana.**

4.2.1. Pierādīts¹⁹, ka nodokļu atvieglojumi nav obligāts priekšnosacījums darbaņēmēju līdzdalībai, tomēr tas ir **efektīvs instruments minētās līdzdalības izplatības veicināšanai** valstīs, kuras šos atvieglojumus piedāvā. Lai gan nodokļu atvieglojumi ir visizplatītākais veicināšanas instruments, tāds Eiropas modelis, kam tiesību aktos būtu paredzēti nodokļu atvieglojumi, pārkāptu ES kompetences robežas un būtu pretrunā ar dalībvalstu likumdošanas pilnvarām. Tā kā praksē pieaug uzņēmumu, kas veic pārrobežu darbību, un starptautiski strādājošu darbaņēmēju skaits, arvien vēl tikai valstu līmenī noteiktie darbaņēmēju finansiālās līdzdalības veidi ierobežo šīs līdzdalības izplatīšanos Eiropā vēlamajā apjomā. Tāpēc lielākoties vienīgā iespējā, kā īstenot darbaņēmēju finansiālo līdzdalību uzņēmumu ārvalstu filiālēs, ir dārgu vietējo ekspertu nolīgšana, kas darbaņēmēju līdzdalības ieviešanu sadārdzina tiktāl, ka uzņēmums pārsvarā ir spiests atteikties no šīs ieceres. **Fakultatīvs, viendabīgs un vienkāršs nodokļu stimulu modelis, kas visā ES teritorijā paredzētu vienādus nosacījumus un nodokļu atvieglojumus**, varētu ievērojami palielināt to uzņēmumu skaitu, kuri ir gatavi ieviest darbaņēmēju finansiālo līdzdalību, jo tas atvieglotu piedāvājumu izstrādi arī koncernos²⁰.

4.2.2. Par mazāko kopsaucēju ierosinātā modeļa pamatā varētu izmantot **nodokļu maksājumu atlikšanu**.

4.2.3. Kamēr nav izstrādāts Eiropas modelis, kurā paredzēti vienoti nodokļu atvieglojumi, jātiecas panākt individuālo ES dalībvalstu **modeļu savstarpēju atzišanu**. Tas uzlabotu darbaņēmēju finansiālās līdzdalības modeļa pievilcīgumu un praktisko piemērošanu arī bez vienota Eiropas līmeņa risinājuma.

4.2.4. Līdzās nodokļu atvieglojumiem uzņēmumi var piešķirt stimulus arī atlaižu veidā.

4.3. **Darbaņēmēju finansiālā līdzdalība kooperatīvos.**

4.3.1. **Darbaņēmēju kooperatīvi ir labs piemērs** darbaņēmēju finansiālajai līdzdalībai, jo īpaši tad, ja lielākā daļa darbaņēmēju ir gan uzņēmuma darbinieki, gan līdzīpašnieki. Saskaņā ar visā pasaulē atzītajām kooperatīvu vērtībām un pamatprincipiem visiem darbaņēmējiem / dalībniekiem ir neierobežotas tiesības piedalīties lēmumu pieņemšanā²¹. Pieredze liecina, ka gadījumos, kad darbaņēmējiem pieder uzņēmums un viņi to kontrolē un pārvalda, pateicoties šīm garantētajām tiesībām, tiek sasniegti labāki ekonomiskie rezultāti, un spējas pārvarēt krīzi ir augstākas, tādējādi ilgtermiņā saglabājot darbaņēmēju darba vietas viņu vietējā dzīves

19 Skat. *PEPPER-IV* ziņojumu, I daļa, IV nodaļa, 56.–58. lpp.

20 Skat. *Thyssen Krupp*: <http://www.thyssenkrupp.com/de/investor/belegschaftsaktie.html>.

21 Skat., piemēram, Starptautiskās Darba organizācijas ieteikumu Nr. 193 par kooperatīvu veicināšanu.

vidē. Tiesiski veidota interešu pārstāvība veicinās ietvara radīšanu pastiprinātai finanšu līdzdalībai.

4.4. **Darbinieku finansiālā līdzdalība publiskajā sektorā.**

- 4.4.1. Darba ņēmēju finansiālā līdzdalība kapitālā galvenokārt iespējama akciju sabiedrībās vai sabiedrībās ar ierobežotu atbildību, jo šajās uzņēmumu tiesiskajās formās tā ir salīdzinoši vienkārši īstenojama. Atsevišķas uzņēmumu formas, jo īpaši bezpeļņas uzņēmumi — un līdz ar to arī to darbinieki — jau pēc savas definīcijas ir izslēgtas no iespējas veidot darba ņēmēju finansiālās līdzdalības sistēmas (publiskais sektors, bezpeļņas uzņēmumi) vai arī tajos ir ļoti grūti īstenot šādu iespēju (apvienības, fondi u.c.). Taču minētajās kategorijās ietilpst liels skaits uzņēmumu, un līdz ar to arī lielam skaitam darba ņēmēju nav iespēju finansiāli piedalīties savā uzņēmumā.
- 4.4.2. Tāpēc, nepārkāpjot subsidiaritātes principu, par mērķi jāizvirza izstrādāt modeli, kas **visām iedzīvotāju profesionālajām grupām un visiem uzņēmumu veidiem** sniegtu iespēju īstenot darba ņēmēju finansiālo līdzdalību, taču EESK iesaka būt ārkārtīgi piesardzīgiem publiskā sektora uzņēmumu gadījumā, kad darba devējs ir valsts pārvaldes iestāde.

Briselē, 2010. gada 21. oktobrī

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs

Staffan NILSSON

N.B.: Skatīt pielikumu. Pielikumi vācu, franču un angļu valodā pieejami tīmekļa vietnē <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/eesc-own-initiative-opinion-soc-371/>.