



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 ilgtermiņa nākotnes nodrošināšanu.
- II. Daļa no uzņēmuma finansiālās peļņas tiek izmaksāta darbaņēmējiem vietējā līmenī, kas savukārt palīdz paaugstināt **reģionālo pirktspēju**.
- 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 uzlabošanos**.
- 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 pārņemot 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 darbaspēks 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 darbaņēmēju 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. Darbaņēmēju 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 darbaņēmējs 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 — **darbaņēmēju 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 darbaņēmēju 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 darbaņēmēju finansiālās līdzdalības. Darbaņēmēju finansiālā līdzdalība neietekmē iegūtās tiesības piedalīties kopīgā lēmumu pieņemšanā.

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

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

⁸

Tā, piemēram, Austrijā ir iespējams veidot darbaņēmēju 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 — trests.

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/>.

APPENDIX
to the
OPINION
of the European Economic and Social Committee
on
Employee financial participation in Europe

Appendix I

The Building Block Approach to an EU model

The publication entitled “Financial participation for a new Social Europe” (available in EN, DE, FR, IT and PL at <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>) sets out the path to a European solution and could serve as background material for the EESC opinion. It is a response to the European Parliament's report on capital formation and the Commission communication referred to at the beginning of this opinion. The proposal that it puts forward for a Council Recommendation on a European platform for financial participation utilising the Building Block Approach could then be voluntarily implemented on the basis of reciprocal recognition. An example of this is the December 2009 recognition of the French FCPE model and its tax deferment by the German tax authorities (a decision was also taken on equal treatment of similar German models).

Definition of the three basic elements of EFP

Referring to the catalogue of minimum requirements (e.g., being transparent, broad-based, etc.) the Building Block Approach reflects the existing postulates of the European Commission and neither relies on nor excludes tax incentives. All elements are voluntary for both enterprises and employees. They can be put together in any combination with the different building-blocks tailored to the specific needs of the given enterprise. The building blocks should consist of the three basic EFP elements:

1. Cash-based and deferred profit-sharing

In cash-based profit sharing and deferred profit-sharing schemes, part of an employee's remuneration is directly linked to the profits of the enterprise. In contrast to individual incentives, this concept involves a collective scheme which generally applies to all employees. The formula may include profits, productivity and return on investment. Bonuses are normally paid in addition to a basic fixed wage and provide a variable source of income. They may be paid out in cash or on a deferred basis into a company saving scheme, and can be invested in the capital markets or the company's shares.

2. Employee share-holding (stock options and employee shares)

In share ownership plans, shares may be distributed for free or may be sold at the market price or under preferential conditions. The latter may include sale at a discount rate (Discounted Stock Purchase Plan), sale at a lower price through forms of delayed payment (usually within a capital

increase), or by giving priority in public offerings to all or a group of employees. To defer the valuation problem in unlisted SMEs, capital participation may initially take the form of an employee loan to the company, creating corporate debt (external capital) subsequently converted into company shares. Valuation of the shares designated for acquisition through the loan can be postponed until the moment of the actual conversion into shares (debt-to-equity) without impeding the implementation of the scheme.

Employee stock options, unlike executive stock options granted to reward individual performance, are broad-based. The company grants employees options which entitle them to acquire shares in the company at a later date, but at a per share price fixed at the time the option is granted. Potential gain from rising stock values is the primary reward conferred by options.

3. **Employee Stock Ownership Plans as collective schemes**

Employee Stock Ownership Plans (ESOPs) are funded by the company either contributing shares to the plan, contributing cash that the plan uses to buy shares, or by having the plan borrow money to buy new or existing shares. The schemes may be combined, resulting in the following essential structure:

- (i) The company establishes an employee share ownership fund in favour of its employees (in continental Europe in the form of a limited company, foundation or association; in the UK and North America usually a trust-ESOT).
- (ii) The fund is usually financed by a combination of company contributions and borrowings. Company contributions often are part of a profit-sharing agreement with the employees. The trust may borrow money directly from a bank or from the company, which in turn may take a loan from a bank or other lender. Shares are either acquired directly from the existing shareholders or by means of a new share issue.
- (iii) The shares are held collectively in the trust, and are only allocated to individual employees accounts, or distributed, after a particular holding period.
- (iv) The loan may be repaid by direct cash contributions from the company to the fund, monies received from sale of shares to the share-based profit-sharing scheme, or dividends on the shares held in the fund.

*

* *

Appendix II

Overview of national EFP models as of 2008, PEPPERIV report at:

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/pepperreports.htm>

Summaries in EN/DE/FR/IT/PL at:

<http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/the-pepper-iv-report/>

*

* *

Appendix III

Examples of best practice

1. The French Auchan model for increasing employee loyalty and motivation

In 1961, Gérard MULLIEZ opens the first store AUCHAN in the « Hauts Champs » area of Roubaix (Nord). Other openings follow, firstly in France, then in Spain, in Italy, in Luxemburg, in Portugal, in Hungary, in Poland, en Romania and also in China, in Taiwan, in Russia, in Ukraine and Dubai, i.e. 13 pays. 4 core businesses: hypermarkets, supermarkets, shopping centres, banking.

AUCHAN is the world's 11th largest food retailer and n° 7 in Europe. €39,7 billion in revenue before tax 2009; €2,348 billion in EBITDA; €661 million in profit for the year attributable to owners of the parent; 243 000 employees (average full-time equivalent).

A corporate vision: To improve purchasing power and quality of life of the greatest number of customers, with responsible, professional, committed and respected employees. **A single ambition:** To be a leading, innovative, multi-channel retailing group. **Unshakeable values:** Trust, sharing and progress.

An entrepreneurial project based on participative management:

- Share knowledge: training, information
- Share decisions: trust, enabling initiatives
- Share profit and stock: profit sharing and employee share ownership.

Financial participation, which complements individual earnings, is carried out by a compulsory profit sharing scheme ("participation" introduced in 1968) and a voluntary profit sharing scheme ("intéressement" introduced in 1972). In the framework of a savings plan these two schemes give employees the opportunity to acquire shares of the company.

Today AUCHAN GROUP stock is owned up to 87% by MULLIEZ Family and up to 13% by 110 000 employee shareholders in France, Spain, Portugal, Italy, Luxemburg, Poland and Hungary). The share value is fixed, yearly, by a college of 3 independent experts.

2. Employee Stock Ownership Plans (ESOPs) as a UK business succession tool

Employee share schemes are increasingly used in the UK as a business succession tool, though not nearly so often as in the USA. The main body of this report highlights the tragic situation all over Europe every year when privately owned businesses fold because their owners are no longer able to stay involved, but don't have anyone close to handover their business to, or who sell to asset strippers who close production centres and sack employees just to improve the operating margins of what survives. Owners who use ESOPs do not have to surrender control – they can sell ten, 20 or

30 percent of the equity to their employees if they choose. Some even decide to sell 100 percent of the business to their employees via one type of ESOP or another.

2.1 How is it done?

Set up an employee benefit trust. Basically, the company provides funds to the trustees, perhaps in the form of a loan. Alternatively, if the company is not privately held it can underwrite borrowing by the trust from a bank or other third party. The trustees use these funds to acquire shares from the retiring shareholder on impartial terms. The shares are used to set up an employee share scheme. This allows the owners to offer the chance of participation to all the full-time employees, under the same terms, though employees are not obliged to become shareholders. However, if a company's future is threatened - without radical re-organisation being imposed- then almost all the employees tend to participate. If established under a government tax-sponsored regime such as SAYE-Sharesave, Enterprise Management Incentive or the Share Incentive Plan (SIP), the employee share plan incentives will be taxed at low rates (or even escape tax altogether). A tax-efficient result is available for the selling shareholder, for the company and for its employees. These transactions can be attractive to proprietors who seek continuity in the business whilst receiving value for their shares.

2.2 An employee benefit trust is established

- The trust mechanism is financed by bank loans to purchase the company shares and to receive company profits to pay off the bank loans.
- The trust dispenses the shares to the employees through bona fide employee share schemes but also buys back the shares from the employees for subsequent recycling when they sell. Existing shareholders sell piecemeal to the employee share trust as a capital gains tax transaction to make shares available for employee share schemes and as a cash extraction mechanism. The shares are recycled through the trust for successive generations of employees who sell their shares on retirement.
- First, the company shares must be independently **valued** – not so easy if it's privately held. Obtaining value: the sale should take place on impartial terms, which will be subject to official scrutiny. HM Revenue & Customs generally attaches much lower values to private company shares than to quoted shares on the grounds that private company shares cannot be traded. If the sale has taken place at a price higher than HMRC consider fair they may seek to assess the difference to income tax. However if an employee trust has been established this can be used to create an **internal market** in the shares, which permits share sales by employees within the company. The existence of an internal market removes part of the justification for discounting the value of private company shares and can therefore result in a higher value.

2.3 Case history: Child Base

Based in Newport Pagnell, Buckinghamshire, Childbase, which is 50% privately-owned and 50% employee-owned, recorded pre-tax profits of £2.7m on a turnover of £27.7m last year. It is currently 31st among the Sunday Times list of 'Best 100 companies to work for in Britain'

What began as one nursery for 20 children in an English village is today a major business. As Child Base's chief executive officer Mike Thompson explains, his company operates 38 nurseries for children across south-east England, employing 1,100 staff. There has been a radical change in the long-term direction of the organisation, to carry Child Base forward as an employee-owned business. Child Base was a family business – Mike Thompson was in day-to-day charge and his father was the chairman. The Thompsons were the major shareholders, although the company also had a number of external investors. But over the past ten years this has changed. Staff at each of the nurseries have been encouraged to acquire shares in the venture, initially on a “buy one, get one free” basis, but most recently on a three-for-one basis. The remaining private shareholders are committed to transferring their shares to the Employee Benefit Trust, so that employees can either hold their own shares or own them collectively within the EBT. Meanwhile, the Thompson family holding is down to around 28 percent. The target for the next decade is to see the employee share holding increase to 100 percent.

Mike Thompson points out that shares have increased in value significantly over the past six years, with dividends increasing from 6p to 12.5p. Child Base organises share dealing days twice a year, in May and November, when shares can be bought or sold at the value set by the company's accountants. Child Base includes elected representatives on the Employee Benefit Trust, and Mr Thompson has to justify his position as chief executive by ability and not simply by the size of his share stake. Child Base's profits have provided a mechanism for the company (via the Employee Benefit Trust) to buy out some of the existing shareholders, including part of the Thompson family's own holding, an arrangement which Mike says offers investors a fair and equitable exit route.

2.4 Case history: Parfett's

Parfett's is a cash and carry business with operations at six locations across England.

Alan Parfett started the company with his wife and eldest son Steve in 1980. Alan retired in 1989 and Steve Parfett took on the role of Managing Director. As Steve's own retirement approached, the issue of business succession was considered. With no immediate prospect of the business being handed over to a third generation, the Parfett family took the decision in 2008 to transfer into employee ownership.

'We looked at all options, including a management buy-out, selling to overseas investors or selling to the competition,' says Steve Parfett. 'However, we did not want to see the company broken up and renamed. Having worked with John Lewis in my younger days, I spoke to them and began to appreciate there was a vibrant employee ownership sector, which sounded the ideal route to take.' Steve says that the family felt it was more important to sustain the successful organisation built up over 28 years rather than to get 'top dollar' for the business: *'We're happy to do this to see the name of the business going forward and retaining independence.'* Parfett's two-stage process includes a phased handover to ensure continuity. The family has sold a majority shareholding to the employees,

demonstrating its commitment to employee ownership. The target is that Parfett's will be completely employee-owned within seven to ten years. (source: John Lewis Partnership).

3. The Voestalpine employee foundation as an example of strategic participation

Voestalpine AG has had an employee share ownership scheme since November 2000. It was developed within the group and, with its focus on the "strategic ownership" of employees of their own company, it constitutes a special case in the discussion of employee share ownership. The long-term block vote of the participating employees makes the workforce, with more than 10% of the shares, a major shareholder in the group.

3.1 The Voestalpine Group

Voestalpine AG is an international group specialising in steel manufacture and processing. The group consists of five divisions and approximately 300 companies operating in around 60 countries. Group headquarters is in Linz, Austria. Total turnover of around EUR 8.55 bn and EBIT of EUR 352 m for the financial year ending March 2010, achieved despite the extremely difficult conditions of the worldwide economic crisis, make Voestalpine currently one of the most profitable European steel producers. Worldwide the group employs a workforce of 39 800, about half of them in Austria.

3.2 Strategic basis and development of the model

In the course of the discussions between group management and the works council on the full privatisation of the group in spring 2000 (at that time the government held a 38% stake - now the group is fully privatised), the idea was mooted - which was unprecedented in Austria at that time - of a massive workforce stake in an economically successful company. The workforce as a major shareholder would stabilise the ownership structure and support the long-term development of the group. In addition to this basic objective, workers were also to be offered the opportunity of participating in the company's success. A private foundation was jointly set up to manage the workforce's equity stake.

3.3 The Austrian model

The Austrian system of collective agreements provides for "opening clauses", under which parts of overall wage increases may be used for a specific purpose. This instrument was used on a number of occasions in Austria to finance share allocations in accordance with company agreements. Shares were also issued to workers regularly in connection with annual bonuses (profit-sharing). The tax relief available in Austria on share issues of this kind increases their value. All employees in Austria are included in the model on this basis. As the beneficial owners of shares, employees are entitled to dividends and they combine their voting rights throughout their period of employment at the group through the Voestalpine private foundation for employee participation. This joint management of shares by trustees makes it possible for the workforce to act collectively as a major shareholder at group general meetings.

3.4 **The international model**

Because of different legal bases, it has not been possible to "export" the Austrian model in its existing form. A compact model had to be developed which, despite major differences in tax law and also labour law in Europe, could be used in the most diverse countries. Beginning in the Netherlands (from 2004) and later in the United Kingdom and Germany (from 2009), a model of this kind was implemented following extensive development work. Employees were offered the opportunity of acquiring shares in their own company at discounted prices. The shares entitle their owners to dividends and cannot be sold for a period of five years. Voting rights are combined on an international basis through the Voestalpine private foundation for employee participation. The joint policy line to be taken in discussions at the AGM is hammered out through the group's European works council. The average participation rate for these three countries is around 15%. International employee participation is being steadily developed, with the planned successive integration of other countries.

3.5 **Experience at the group**

At present around 21 400 employees in 49 Austrian companies and 32 companies in the Netherlands, the United Kingdom and Germany own shares in their own company through the two variants of the model. In total employees currently hold 13.3% of voting rights in Voestalpine AG (more than 22 million shares) and thus at present constitute one of the group's three largest shareholders.

After ten years of experience of employee participation, the stakeholders in the model, management and the works council, but also the workforce as a whole, can conclude that the experiment has been successful overall. Share ownership has undoubtedly fostered greater identification with the company and encouraged employees to take a greater interest in the group's economic progress. The participation model makes it possible to participate personally in the company's success through dividend payments and possible increases in the value of shares by the time they are sold. In particular employee participation in the form of strategic ownership extends the workforce's opportunities for contributing to the group's long-term development, which can be seen as a useful complement to the participation rights of employee representatives laid down in labour law. The workforce's massive participation in Voestalpine AG's share capital also constitutes a "poison pill" to guard against hostile takeover bids, it brings stability to the ownership structure and offers partnership in major corporate decisions through group general meetings, in the interests of all employees.

With the development of this employee participation model, the in-house partners in Voestalpine AG have reacted creatively to new challenges. The model's success to date and its high level of acceptance by the workforce form the basis for ongoing development and the rolling out of employee share ownership to employees throughout the group.

4. **Cooperatives – Transferring ownership of an enterprise to its employees as a workers' cooperative**

Many companies disappear and will continue to disappear in France for want of anyone to take them over. One possible solution to this problem is insufficiently well known: the transfer of ownership of the company to its employees in the form of a workers' cooperative (French: SCOP). This means transferring to the workforce the means of production which they themselves have helped to prosper. It also involves the owner in a managed handover of control to company employees. The transfer is progressive as shareholders withdraw. In this way the industrial capital is preserved, along with the company's relationship with its customers, suppliers and partners. Sellers and buyers receive support throughout the process from the Scop Entreprises network.

The first step is to work with the seller and his entourage: accountant, lawyer, investment adviser and even the family. A complete case-by-case analysis is conducted of the appropriateness of a transfer of ownership to the employees. All obstacles are identified, both objective and real ones, and subjective ones - arising mainly from a change of perspective, in order to ensure that the employees will be able to keep the company on course. Management potential in particular is examined. More often than one might think there will be one or more individuals among the employees capable of becoming managers. And if not, external recruitment can be envisaged. Apart from the human aspect, there is also the financial one: Will the employees be able to finance the buyout?

Scop Entreprises explains in detail the advantages of a cooperative approach: indivisible reserves constituting a collective asset which ensures the company's financial soundness, fair participation in major decisions on the basis of the one person, one vote principle, close connection with the local area, motivation and dynamism harnessed to the project. Not only the seller but also the employees have to be convinced of their ability to take over their own company, with or without the assistance of one or more external buyers.

Pierre LIRET - pliret@scop.coop; les-scop@scop.coop; www.les-scop.coop

4.1 **Preserving the structure in competition with the major distribution groups**

Récapé Scop SA, meat retailer, Haute-Garonne, 120 employees. Buyout from retiring owners in 2004. The history of Récapé goes back to 1974, with its establishment as a limited company by Max Récapé. In 1998, eight years after the company went public, the founder retired and chose to sell out to company employees. In 2004 the shareholders' agreement expired and several of the managers retired. In order to prevent the generational transfer problem recurring, the youngest associates decided to convert the company into a workers' co-operatives.

"We became a cooperative in November 2004", recalls Michel Rayssac, CEO of the cooperative. "But according to the experts who advised us we had already been behaving like a cooperative for years!" Philippe Benzoni, accountant with the firm Sygnature, adds: "The Récapé shareholder pact described the operation of a cooperative without realising it! Rather than looking for an external investor, the associates decided to become a cooperative, a course of action which responded to the company's needs: to ensure stability, involve workers democratically and attract finance while reducing previously very heavy business taxes."

Opening up the company's capital to employees also boosted the company's equity. Since late 2005 all employees have been able to take a capital stake in the cooperative, following an information campaign by managers. "The objective of becoming a cooperative was twofold: to maintain the company's structure in competition with the major distribution groups and to bring about a transfer of ownership which treated everyone fairly", Michel Rayssac recalls. With just over 100 employees and 12 branches in the Haut-Garonne department, the Récapé cooperative is a major local actor in the meat trade (shops, processing of meat products, distribution). Its turnover for the last financial year was EUR 14 million.

Pierre Liret. Site : www.recape.fr

4.2 **Ceralep, a world leader in its sector**

Ceralep, electrical insulators, Drôme, 50 employees. Employee buyout following the company's liquidation by a pension fund in 2003.

The Ceralep factory, at Saint-Vallier in the Drôme region, a manufacturer of electrical insulators for pylons and electrical cables, which seemed set to close in early 2004, was saved by its workforce who set up a cooperative. When the commercial court at Romans decided to liquidate Ceralep on 28 January 2004, only a few employees and trade union activists believed that the company still had a future. Among them were Bruno Piazza and his deputy, Robert Nicaise. The company was productive and the workforce skilled, but PPCI, the US pension fund which put the company into liquidation, had run down the company's business in order to poach its customers. The representatives of the CGT trade union on the works council lost no time and obtained promises of firm orders. They also had the idea of setting up a workers' cooperative. However, the savings of the employees interested in the scheme were not sufficient to raise the EUR 100 000 needed as a financial guarantee for the cooperative. The works council then made a public appeal in the markets of the region and distributed leaflets. The Drôme General Council and a number of municipalities contributed, and in less than four weeks contributions from employees and some 800 individuals made it possible to make an application to the Romans commercial court, which on 15 April 2004 ratified the establishment of the cooperative, which was able to keep on 53 employees out of an original total of 92. Robert Nicaise took on the management of the cooperative. Since the buyout, Ceralep has exceeded its targets each year (annual production 1 200 tonnes) and has moved back into profit. Today it is a world leader in the manufacture of very large, one-piece insulators, and the European leader in high and very high voltage insulators. The company has held onto its customers (Areva, Nexans, ABB, Siemens etc.) for its traditional insulators and it is working on new projects with the French atomic energy agency (CEA) for the storage of nuclear waste. Investment is the cooperative's priority: "The workforce knows that, if we are to meet orders, we need good production facilities, and that if we want wage increases, we have to make profits", Ceralep's CEO commented.

Website: www.ceralep.com

Extract from an article by Gérard Méjean which appeared in Le Monde on 13 February 2007
