

SOCIĀLĀ KAPITĀLA UN DARBINIEKU FINANSIĀLĀS LĪDZDALĪBAS TEORĒTISKIE ASPEKTI: KONCEPCIJAS UN ANALĪZES LĪMEŅI PĒTĪJUMA METODOLOĢIJAS IZSTRĀDEI

Inna Dovladbekova

inna.dovladbekova@rsu.lv

Anželika Berķe-Berga

anzelika.berke-berga@rsu.lv

Ilze Vilka

vilks.ilze@gmail.com

Ērika Šumilo

erika.sumilo@lu.lv

Ilona Baumane-Vitoliņa

ilona.baumane@gmail.com

Marta Ābula

marta.abula@rsu.lv

Atslēgas vārdi: *sociālais kapitāls, darbinieku finansiālā līdzdalība, metodoloģija*

Raksta autori integrē pretrunīgās pieejas sociālā kapitāla pētniecībai, kā arī analizē atšķirīgos metodoloģiskos aspektus, kas iespējami, apvienojot analīzes līmeņus vai arī būvējot jaunu pētījumu metodoloģiju konkrētu sociālā kapitāla un darbinieku finansiālās līdzdalības rādītāju ietekmes mērīšanai. Autori secina, ka sociālā kapitāla elementu novērtēšanai ir nepieciešams izmantot gadījumu analīzi, kas ļautu pētīt sociālo kapitālu kā ietekmes faktoru daudzos sociāli ekonomiskajos procesos — rīcībpolitikas veidošanā, inovāciju attīstībā, aktīvas civilās sabiedrības stiprināšanā. Ieviešot darbinieku līdzdalību kapitālā, darbinieku kā īpašnieku attieksmes izveide ir atkarīga no tā, vai piešķirtās akcijas ir ar vai bez balsstiesībām. Balsstiesību klātbūtne var būtiski uzlabot darbinieku līdzdalības modeļa rezultativitāti.

Ievads

Iepriekš veiktie pētījumi par sociālo kapitālu un tā ietekmi uz valsts ekonomisko attīstību ir pierādījuši sadarbības, finansiālās līdzdalības un uzticēšanās nozīmi uzņēmējdarbībā un inovāciju radīšanā. Lai

veidotu uz zināšanām balstītu ekonomiku, sadarbības tīkliem ir īpaša loma, jo tie iesaistītajām pusēm rada iespējas ātrāk piekļūt informācijai, kā arī iespējas iegūt jauninājumu ieviešanai nepieciešamos resursus. Savukārt vairāki makro līmeņa pētījumi

pierādījuši, ka savstarpējā uzticēšanās pozitīvi ietekmē jauninājumu radīšanas līmeni valstī. Atbalstot un sekmējot sabiedrisku saikņu veidošanos, ir iespējams panākt pozitīvu sociālā kapitāla ietekmi uz ekonomisko augsmi un attīstību. Piemēram, uzlabojot valsts un sabiedrības attiecības un panākot atbalstošas sociālās vides veidošanos, ir iespējams uzlabot rīcībpolitikas kvalitāti, kopīgo sabiedrības resursu pārvaldi, kā rezultātā uzlabosies indivīdu dzīves kvalitātes novērtējums. Sociālais kapitāls var pozitīvi ietekmēt atbalstošas uzņēmējdarbības vides un uzticamas investīciju vides veidošanos, sekmēt inovāciju izplatību. Ekonomikas augsmi un attīstību sekmēs arī negatīvu sabiedrisku parādību ierobežošana. Caur sabiedrības sociālām saiknēm makro līmenī tiek veidotas un atzītas (atpazītas) vienotas sabiedrības vērtības. Sekmējot negatīvu sabiedrisku parādību, kā ostrakisms, korupcija, izvairīšanās no nodokļu nomaksas u.c., identificēšanu sabiedrībā, to izplatību iespējams samazināt.

Mūsdienās aizvien vairāk zinātnieku uzskata, ka uzņēmumu darbību, stratēģisko lēmumu pieņemšanu un produktivitātes pieaugumu nosaka sociālais konteksts, kurā tie darbojas.

Raksta mērķis ir integrēt pretrunīgās pieejas sociālā kapitāla pētniecībai, kā arī analizēt atšķirīgos metodoloģiskos aspektus, kas iespējami, apvienojot analīzes līmeņus vai arī būvējot jaunu pētījumu metodoloģiju konkrētu sociālā kapitāla un darbinieku finansiālās līdzdalības rādītāju ietekmes noteikšanai.

Atšķirīgās pieejas sociālā kapitāla pētniecībai

Zinātniskajā literatūrā atrodamas dažādas teorētiskās pieejas, kā aplūkot sociālās struktūras vienības¹, sabiedriskās mijiedarbības kontekstuālo ietekmi un sadarbības īpatnību un saikņu produktīvo vērtību (ieguvumus vai zaudējumus). Sociālā kapitāla koncepts ir veidojies un attīstījies vairāku sociālo zināt-

ņu nozaru ietvaros — socioloģijā, politoloģijā, vakdībzinātnē un ekonomikā. T. Tisenkopfs² u.c. — identificē divus pazīstamākos sociālā kapitāla konceptus. Ekonomikas nozarei raksturīgs metodoloģiskais individuālisms, bet socioloģijai — metodoloģiskais holisms. Starp šiem abiem metodoloģijas līmeņiem pastāv noteiktas pretrunas un polaritāte, ko nosaka kolektīvas vai individuālas darbības analīzes līmenis. Savukārt G. Ostroma un T. Āns³ norāda uz divām pieejām sociālā kapitāla pētišanai — ekspansionistu pieeju un minimālistu pieeju. Ekspansionistu pieejā sociālo kapitālu izprot plašākā kontekstā, kā faktoros, kas indivīdiem ļauj risināt kolektīvas rīcības problemātiku. Minimālistu pieejā uzsverta indivīdu sociālo saišu tīklu struktūra un raksturojums un to ietekme uz sabiedrisku, politisku un ekonomisku norišu mijiedarbību un kolektīvām vienībām.

Aplūkojot citu autoru klasificētās pieejas atbilstoši G. Ostromai un T. Ānam, vistuvāk minimālistu pieejai atrodas sadarbības tīklu pieeja (*–networks view*). Tiek aplūkotas mikro līmeņa vienības — uzņēmēji un “informācijas brokeri”. Šī pieeja fokusējas uz kopienas savienojošo un piesaistīto /piesaistošo sociālo kapitālu. Sinērgijas pieeja uzsver ietverošu attīstību, lai “identificētu un sasniegtu kopīgus mērķus”, un aplūko dažādas iesaistītās institucionālās grupas, papildus privātajam un publiskajam sektoram, ietverot valsts un sabiedrības attiecības vai Trešo sektoru. M. Vulkoka un D. Narajana⁴ identificētās sociālā kapitāla pieejas piedāvā rīcībpolitiku risinājumus. Tā kā rīcībpolitika ir kolektīvas lēmumu pieņemšanas (kolektīvas rīcības) process vai rezultāts, kas tiek vai netiek īstenots atkarībā no konkrētā gadījuma institucionālā ietvara specifikas, šīs pieejas atbilst ekspansionistu pieejai (*Ostrom, Ahn, 2013*).⁵ Vienlaikus trīs no M. Vulkoka un D. Narajana klasifikācijas pieejām atbilst arī minimālistu pieejai, jo tiek pētīti indivīdu sadarbības tīkli un to ietekme uz sociālekonomiskām norisēm un kolektīvām vienībām.

1. tab. Sociālā kapitāla analīzes teorētiskās pieejas

| Autori | Pieeja | Pieejas pazīmes |
|---|-----------------------------------|--|
| Tisenkopfs et al. ⁶ (2008) | Metodoloģisks individuālisms | Indivīda rīcības polaritātes |
| | Metodoloģisks holisms | Kolektīvas rīcības polaritātes |
| Ostrom, Ahn ⁷ (2013) | Ekspancionistu pieeja | Ietver sociālā kapitāla izpratni plašākā kontekstā, kā faktoros, kas indivīdiem palīdz atrisināt kolektīvas rīcības problemātiku |
| | Minimālistu pieeja | Uzsvars uz indivīdu veidotiem sadarbības tīkliem, to struktūru, raksturojumu un ietekmi uz sabiedrisku, politisku un ekonomisku mijiedarbi, kolektīvām vienībām |
| Vulkoks un M. Woolcock, D. Narayans ⁸ (2000) | Kopienas pieeja | Pēc dalībniekiem un rīcībpolitiku ieteikumiem. Dalībnieki: kopienu grupas; brīvprātīgais sektors. Rīcībpolitiku ieteikumi: “Mazs ir skaists”, nabadzīgā slāņa sociālo aktīvu atzišana |
| | Sadarbības tīklu pieeja | Pēc dalībniekiem un rīcībpolitiku ieteikumiem. Dalībnieki: uzņēmēji, uzņēmēju grupas, “informācijas brokeri” (iekšējās “piesaistošās” un “savienojošās” kopienas saites). Rīcībpolitiku ieteikumi: decentralizācija, uzņēmējdarbības zonu izveide, sociālo plaisu “savienošana” |
| | Institucionāla pieeja | Pēc dalībniekiem un rīcībpolitiku ieteikumiem. Dalībnieki: privātais un publiskais sektors (politiskas un juridiskas institūcijas). Rīcībpolitiku ieteikumi: pilsonisku un politisku brīvību nodrošināšana, caurspīdīgums, izkontrolējamība |
| | Sinērgijas pieeja | Pēc dalībniekiem un rīcībpolitiku ieteikumiem. Dalībnieki: kopienas grupas (kopienu sadarbības tīkli), pilsoniskā sabiedrība, uzņēmumi un valstis (valsts — sabiedrības attiecības). Rīcībpolitiku ieteikumi: kopdarbība, līdzdarbība, saiknes, atbalsts vietēju organizāciju attīstībai |
| Apvienotās Nācijas (2009) | Uz rīcībpolitikām balstīta pieeja | Pēc novērtēšanas indikatoriem. Nacionālajos politikas dokumentos norādītie indikatori, nacionālo ilgtspējas mērķu un indikatoru sasaiste |
| | Kapitāla pieeja | Pēc novērtēšanas indikatoriem. Teorijā nostiprinātie kapitāla veidi un ekonomisko attīstību raksturojoši indikatori |

Saskaņā ar ekonomikas nozarē dominējošo metodoloģisko individuālismu vai indivīda perspektīvu, sociālajam kapitālam ir trīs pielietojuma veidi — kā individuālam resursam, instrumentam vai līdzeklim (Tisenkopfs et al., 2008).⁹ Kā piemēru šai pieejai var minēt S. Kneka un P. Kīfera¹⁰ pētījumu, kurā, balstoties uz diviem sociālā kapitāla indikatoriem no *World Values Surveys* aptaujas datiem, tiek aprēķināti vidējie rādītāji indivīdu subjektīvajam pašu uzvedības vērtējumam un gaidām par citu indivīdu darbībām. Šī pieeja atbilst metodoloģiskajam individuālismam vai indivīda perspektīvai. Tomēr autori pēta, vai sociālā vide ietekmē nacionālos ekonomiskos rādītājus, kas vairāk atbilst ekspansionistu pieejai. Tāpat realitātē abas pieejas ir iespējams apvienot, ko arī dara vairāki citi autori, izmantojot mikrodatus no iedzīvotāju aptaujām, lai veiktu secinājumus par sabiedrisko un ekonomisko procesu attīstību.

Sociālā kapitāla pētīšanas līmeņi, elementi un metodes

Līdzšinējos pētījumos sociālais kapitāls, tā elementi un ietekme tiek konceptualizēti dažādos izpētes līmeņos. Zinātniskajā literatūrā pieejamie pētījumi atšķiras gan pēc izvēlētajā izpētes līmeņa, gan sociālā kapitāla elementu klasifikācijas un pētījuma priekšmeta apjoma, gan izvēlētajām analīzes metodēm.

Iepriekš norādītā S. Kneka un P. Kīfera¹¹ pētījuma secinājumi tiek attiecināti uz makro līmeni. No visiem sociālā kapitāla elementiem tiek pētīti divi: uzticēšanās un pilsoniskās sadarbības normu stiprums. Indikatori tiek aprēķināti, balstoties uz *World Values Surveys* aptauju datiem. Savukārt pakārtoto indikatoru izvēlē atbilstoši secinājumu līmenim ietverti: IKP pieaugums uz vienu iedzīvotāju; ikgadējais iedzīvotāju ienākumu pieaugums 12 gadu periodā; uzkrātais cilvēk-kapitāls (uzņemto skolēnu īpatsvars); investīciju apjoms IKP, tirgus atvērtība (*Ex-Im/IKP*).

Pasaules Bankas Sociālā kapitāla novērtēšanas instruments izstrādāts, izmantojot

gan kvalitatīvas, gan kvantitatīvas pētnieciskās metodes, kas atbilst metodoloģijai, kāda tiek izmantota gadījumu analīzē (*case study*). Instruments ietver kopienas profila izveidi, kas tiek īstenots ar fokusa grupu interviju starpniecību, kā rezultātā tiek iegūti sākotnējie dati pārējo metožu pielietošanai. Intervijā iegūta informācija par šādiem pētījuma segmentiem:¹² kopienas ģeogrāfiskās robežas un svarīgākie resursi; kolektīvas rīcības situācijas piemērs gadījuma analīzei; kopienas pārvalde un lēmumu pieņemšanas process; vietējās organizācijas (gan formālas, gan neformālas); attiecību novērtējums starp vietējām organizācijām un kopienu; institucionālo sadarbības tīklu kartēšana (tiek ietvertas visu veidu sabiedriskās struktūras, ieskaitot pārvaldes formālās struktūras, NVO, kopienā izveidojušās interešu grupas u.c. pilsoniskās sabiedrības aģentus).

A. Vudhausa¹³ un J. Oniksas un P. Balena¹⁴ pētījumos sociālā kapitāla elementu identificēšanai un novērtēšanai, aptaujā iegūto kvantitatīvo datu analīzei tiek izmantota faktoru analīzes metode. Dati par sociālā kapitāla elementiem tiek iegūti ar kvantitatīvām aptaujām. A. Vudhausa pētījuma teorētisko ietvaru balsta uz diviem iepriekš veiktiem pētījumiem: J. Oniksas un P. Balena¹⁵ un J. Vestrena u.c.¹⁶ Definētie analīzes līmeņi: A. Vudhausa pētījumā — divas pašvaldības (administratīvi teritoriālais iedalījums), J. Oniksas un P. Balena — piecas lauku un piepilsētu kopienas Jaundienvidvīdēsā (administratīvi teritoriālais iedalījums).

J. Oniksas un P. Balena¹⁷ pētījumā no sākotnēji aptaujā ietvertajiem 68 sociālo kapitālu raksturojošiem elementiem analizēti 36, kā rezultātā iegūti astoņi faktori: līdzdalība vietējā kopienā; sabiedriskā ietekme vai proaktivitāte sociālā kontekstā; uzticēšanās līmenis un drošības sajūtas novērtējums; sadarbība un kontaktu loks ar kaimiņiem; sadarbība un kontaktu loks ar ģimeni, draugiem; tolerantums pret atšķirīgo; dzīves kvalitātes novērtējums; sadarbība un kon-

taktu loks darbā (proaktivitāte profesionālajā vidē).

A. Vudhausa pētījumā¹⁸ modeli ir ietverti trīs sociālā kapitāla konceptuālie līmeņi: sabiedrības struktūra, uzvedības normas un iepriekš norādīto jaukta forma. Anketā ietverti 38 mainīgie, kas samazināti līdz 23 mainīgajiem, un ar faktoru analīzes metodi identificēti seši faktori: neformālie sadarbības tīkli (draugu un kaimiņu), ietverot kopienas saliedētību un vispārējo atsaucību; savienošais (*bridging*) sociālais kapitāls; ģimenes sociālais kapitāls, ietverot tuvāko uzticēšanās loku; iesaiste kopienas dzīvē; vispārējās uzticēšanās līmenis; sociālais kapitāls darba vidē.

A. Vudhausa pētījumu¹⁹ iespējams raksturot kā gadījumu analīzi, papildus jau norādītajām kvantitatīvajām datu analīzes metodēm tiek izmantotas kvalitatīvas metodes, t.sk. ekspertu intervijas, laikrakstu analīze. Kā pakārtotu indikatoru A. Vudhauss ietver noziedzības līmeni, kā arī analizē demogrāfiskos datus mikrolīmenī. A. Vudhauss secina, ka faktoru analīzes būtiska priekšrocība ir iespēja iekļaut dažādas sociālā kapitāla elementu izpausmes, kas ir svarīgi atšķirīgos, kultūrspecifiskos apstākļos.

Jānorāda, ka E. Ostroma, uzsākot pētniecisko darbu par kopīgu resursu pārvaldes problēmām, secina, ka dažādu nozaru (lauku socioloģijas, antropoloģijas, vēstures, ekonomikas, politoloģijas u.c.) zinātniskajā literatūrā ir dokumentētas gadījumu analīzes, kas veido pietiekamu empīrisko bāzi, lai pētītu, kā institūcijas ietekmē uzvedību un rezultātus dažādās "lauka situācijās". Zinātniece savā darbā veic kopīgo resursu pārvaldes gadījumu analīzi vienā valstī, kur iesaistīto indivīdu skaits ir no 50 līdz 15 000 personām, kuru ekonomiskie ienākumi ir ļoti atkarīgi no kopīgajiem resursiem (dabas resursu kopīgas pārvaldības — apūdeņošanas sistēmas, ganāmās platības, meži u.c.). E. Ostroma norāda, ka maza mēroga situāciju analīzē, neskatoties uz sarežģītību, būs iespējams

identificēt līdzības un procesus.²⁰ E. Ostromas pētnieciskā darba par kopīgo resursu pašpārvaldi pamatā ir institucionāla pieeja, tiek identificēta kopīgo resursu pārvaldes sistēma, iesaistītie resursu lietotāji, uzraudzības un sankciju mehānismi, kā veidojas un darbojas kopīgas uzvedības nosacījumi.²¹

Zinātniskajā literatūrā ir pētīta un skaidrota sociālā kapitāla elementu saistība ar citām sociāli ekonomiskajām norisēm un rādītājiem.

M. Granoveters uzskata, ka ar sadarbības tīklu kontaktu loka palīdzību tiek atrastas darbavietas un secina, ka lielākā daļa darba meklētāju ir sameklējuši darbu, izmantojot personiskus kontaktus.²² M. Granoveters aplūko situācijas, kad sabiedrisko struktūru īpatnības var ietekmēt tirgus cenas veidošanos (klientelisms, kad darījuma dalībnieku sabiedriskās attiecības iegūst ekonomisku raksturu, nereti nosakot cenas virs vidējām tirgus cenām), un secina, ka "sistēmas ekonomiskā elastība ir atkarīga no tirdzniecības attiecību sociālās struktūras"²³.

J. Akčomaks²⁴ norāda vairākus veidus, kā sociālais kapitāls pozitīvi ietekmē ekonomiskos rādītājus. Sociālais kapitāls uzlabo efektivitāti, risinot asimetriskas informācijas problēmu un koordinācijas nepilnības: 1) sociālais kapitāls uzlabo informācijas apmaiņu sadarbības tīklu ietvaros un starp sadarbības tīkliem; 2) sociālais kapitāls sekmē altruismu un grupas identitātes veidošanos. Augstāks uzticēšanās līmenis tiek saistīts ar ekonomiskās augsmes rezultātiem. S. Kneks un P. Kifers²⁵ uzskata, ka uzticēšanās līmenis parāda "sabiedrības daļu, kas sagaida, ka lielākā daļa cilvēku cietumnieku dilemmas kontekstā būs orientēti uz sadarbību". Uzticēšanās mazina nepieciešamību investēt uzraudzībā, tādējādi samazinot darījumu izmaksas.

Sociālais kapitāls tiek saistīts arī ar publiskās pārvaldes kvalitāti un iestādēm. E. Ostromas gadījumu analīzes "institucionālajā ietvarā" tiek ietverta ļoti plaša nozīme —

spēkā esoši noteikumi,²⁶ bet citu autoru darbos termina “*institutions*” nozīme var atšķirties. Piemēram, J. Akčomaks²⁷ kā neformālas iestādes (*institutions*) norāda “sabiedriskos sadarbības tīklus un asociācijas (*associations*)”, bet kā formālas — justīcijas sistēmu, izglītības, politiskās iestādes u.c.

Darbinieku finansiālās līdzdalības novērtējums: motivācijas un produktivitātes aspekti

Darbinieku līdzdalība ietver sevī finansiālo un nefinansiālo līdzdalību un to paveidus. 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 finansiālā līdzdalība (DFL) ietver sevī kapitāla un panākumu līdzdalību. DFL ir līdzdalības veids, kurā darbiniekiem ir iespējas piedalīties uzņēmuma darbības rezultāta sadalē. DFL visbiežāk tiek organizēta kā līdzdalība papildu guvuma vai peļņas sadalē un/vai dod iespēju iegūt kapitāldaļas. DFL mērķis ir darbinieka ienākumu daļēja piesaiste uzņēmuma darbības rezultātam. No darbinieku puses ieinteresētība DFL ir saistīta ar papildu ienākumu gūšanas iespēju un atsevišķos gadījumos — iespēju piedalīties lēmumu pieņemšanā uzņēmumā.

Teorētiskajā un empīriskajā literatūrā pēdējās desmitgadēs uzsvērtas vairākas darbinieku finansiālās līdzdalības, it īpaši darbinieku līdzdalības uzņēmumu kapitālā (DLK)²⁸ priekšrocības:

1. darbinieku uzticēšanās un pašidentificēšanās ar uzņēmumu, līdz ar to arī augstāka produktivitāte un konkurētspēja;
2. pētījumi liecina, ka daudzi uzņēmumi, kuros ir ieviesta darbinieku finansiālā līdzdalība, uzrāda labākus finanšu rezultātus, rada vairāk darbavietu un ir labāki nodokļu maksātāji.²⁹ Tomēr DLK programmu rezultātu ietekmē daudzi blakus faktori,

tostarp balsstiesības, darbinieku informētība, uzņēmuma iekšējā kultūra un vide, komunikācija u.c.;

3. darbinieku līdzdalība uzņēmumu kapitālā dod potenciālu uzņēmumu veiksmīgai pārmantošanai;³⁰
4. finansiālā līdzdalība uzlabo uzņēmumu korporatīvo kultūru;³¹
5. darbinieku finansiālā līdzdalība var palīdzēt augsti kvalificētu un prasmīgu darbinieku komandas izveidošanā, ja līdzdalība tiek piedāvāta papildus regulārajam darba samaksai;
6. uzņēmumi, kuros ir DFL, spēj veiksmīgāk pārvarēt ekonomiskā cikliskuma ietekmi;
7. DFL uzņēmumi ir „reģionāli noturīgāki”, turklāt būtiski mazina mūsdienu urbanizācijas procesa ietekmi uz lauku vidi;
8. ieviešot DFL, tiek mazināta iedzīvotāju ekonomiskā nevienlīdzība.

Darbinieku motivēšana pašu finansiālā līdzdalībā un līdzdalībā uzņēmuma kapitāla kontekstā paaugstina viņu motivācijas līmeni, jo darbinieks kļūst par uzņēmuma līdzīpašnieku un/vai viņam ir iespēja gūt daļu no uzņēmuma peļņas. Uzņēmuma darbinieku motivēšana ar finansiālo līdzdalību un līdzdalību kapitālā visbiežāk ir ilgtermiņa atalgošanas metode (parasti termiņš ir garāks par trim gadiem). Šie modeļi var motivēt darbiniekus koncentrēties uzņēmuma ilgtermiņa stratēģisko mērķu īstenošanai, un to mazāk ietekmē īstermiņa negatīvie aspekti, kas saistīti ar dažādiem investīciju lēmumiem. Ilgtermiņa atalgošanas metožu priekšrocības ir tādas, ka tās nodrošina un saglabā spēcīgu motivāciju, jo darbinieks saņem/ir tiesīgs izmantot šo papildu atalgojumu tikai noteiktā termiņa beigās.

Pastāv uzskats,³² ka darbinieku līdzdalība uzņēmuma kapitālā uzlabo produktivitāti, zināmā mērā nodrošinot arī darbinieku interešu sakrītību ar uzņēmuma īpašnieku mērķiem. DFL motivē darbiniekus strādāt vairāk un ar labākiem rezultātiem, sadarboties ar

kolēģiem un vadību, jo viņu ienākumi pieaug, ja uzlabosies uzņēmuma darbības rezultāti. Ja DFL modelis ir bijis izvēlēts pareizi, tad būtu jāpieaug darba izpildes kvalitātei, informācijas plūsmām, jāuzlabojas darba organizācijai un komunikācijas līmenim.

Pateicoties paaugstinātam motivācijas līmenim, darbinieki tiek pozitīvi noskaņoti par labu produktīvāku rezultātu sasniegšanai līdzdalības uzņēmumā. Tādējādi viens no galvenajiem iemesliem, kādēļ uzņēmēji pievēršas darbinieku finansiālās līdzdalības jautājumiem, ir produktivitātes līmeņa paaugstināšana. Tā kā DFL sasaista darbinieku ienākumu, bagātību un uzņēmuma darbības rezultātus, uzņēmumā to var izmantot par produktivitātes veicināšanas instrumentu. Tāpat DFL sekmē sadarbību starp darbiniekiem, uzņēmuma vadību un īpašniekiem. Šis tēzes apstiprina daudzi starptautiski pētījumi gan tirgus ekonomikas, gan arī postsociālisma valstīs (piem., Dž. Blasi, M. Konte, D. Kruse;³³ D. Džounss,³⁴ F. Fahfahs u.c.,³⁵ S. Arando u.c.³⁶). Pētījumos, kas mēra darbinieku finansiālās līdzdalības ietekmi uz produktivitāti, parasti tiek izmantots kāds no izlaides apjoma

rādītājiem, kuru pretstata ieguldītajam kapitālam vai darbam, kam pievieno ar DFL plāna ieviešanu un uzturēšanu saistītās izmaksas. Citos pētījumos tiek ņemtas vērā produktivitātes rādītāju atšķirības uzņēmumos ar un bez DFL. Retāk izmanto kvalitatīva rakstura mērījumus — vadošo darbinieku vērtējumu par viņu un konkurējošo uzņēmumu darbības sniegumu (piem., britu pētījums *WERS, British Workplace Employment relations Surey*). Ir pētījumi, kuros tiek aptaujāti paši darbinieki par finansiālās līdzdalības ietekmi uz viņu darba rezultātiem.³⁷

Pamata motīvs uzņēmējiem ieviest DLK modeli ir cerība uz produktivitātes līmeņa paaugstināšanos. Tas praksē var būt gan 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. Pasaulē veikti daudzi pētījumi par DLK ietekmi uz darbinieku produktivitāti. Atsevišķu pētījumu rezultāti apkopoti 2. tabulā.

2. tab. Pētījumu rezultāti par DLK ietekmi uz darbinieku produktivitāti

| Autori | Laiks | Pētījuma priekšmets | Rezultāts |
|---|-----------|--|---|
| J. Lowitzsch, I. Hashi | 2009–2013 | 30 000 Eiropas uzņēmumu | Uzņēmumiem, kuros ir ieviesta DLK, produktivitātes uzlabošanas iespēja ir 1.5–2.8 reizes augstāka ³⁸ |
| Z. Zhu, J. Hoffmire, J. Hoffmire, F. Wang | 2006–2010 | <i>Huawei</i> telekomunikāciju uzņēmums Ķīnā | Produktivitātes pieaugums gadā par 11.2% (salīdzinot ar konkurentu bez DLK — 4.8% gadā) ³⁹ |
| F. Fakhfakh, V. Perotin, M. Gago | 2012 | Dažādu nozaru uzņēmumi Francijā | Produktivitātes rādītājs uzņēmumos ar DLK ir līdzvērtīgs vai augstāks nekā uzņēmumos bez DLK ⁴⁰ |
| M. Rujing, N. Xiangdong, Z. Xianming, Z. Hongquan | 2011 | 750 Ķīnas biržas uzņēmumi | Būtiska atšķirība produktivitātē starp uzņēmumiem ar un bez DLK netika konstatēta ⁴¹ |

| | | | |
|----------------------------------|---------------|---|--|
| T. Kato, J.H. Lee, J. Ryu | 2010 | 360 Korejas uzņēmumi | Pozitīva sakarība starp DLK un produktivitāti netika atrasta ⁴² |
| E. Kaarsemaker | 2006 | 128 kvantitatīvie pētījumi pasaulē par DLK efektivitāti | 67% gadījumu DLK modeļi ir bijuši efektīvi, 22% — rezultāts ir neitrāls un 11% gadījumu rezultāts ir bijis negatīvs ⁴³ |
| D. C. Jones, T. Kato | 1995 | Japānas uzņēmumi | 4–5% augstāka produktivitāte nekā uzņēmumos bez DLK ⁴⁴ |
| J. Blasi, D. Kruse | 1980– 2000 | 30 empīriskie pētījumi par DLK ASV uzņēmumos | Produktivitātes līmenis augstāks vidēji par 4–5% gadā nekā līdzīgiem uzņēmumiem |
| J. Blasi, D. Kruse | 2003 | 105 uzņēmumi (ASV biržās kotēti) | Produktivitāte pieaug par 17% un aktīvu rentabilitātes (ROA) uzlabojums par 2.3% trīs gadu periodā pēc DLK modeļa ieviešanas |
| D. T. Livingston, J. B. Henry | 1967– 1976 | 102 ASV uzņēmumi (51 ar un 51 bez DLK) | Uzņēmumi, kuros nebija ieviests DLK modelis, bija pelnošāki, nekā tie, kuros DLK bija |
| D. C. Jones, J. Svejnār | 1985 | Rūpniecības un būvniecības uzņēmumi Itālijā | Ir izteikti pozitīva ietekme rūpniecībā un pozitīva vai neitrāla būvniecības nozarē |
| S.C. Kumbhakar, A. E. Dunbar | 1982– 1987 | ASV biržās uzņēmumi | Produktivitātes pieaugums 1.8–2.7% gadā uzņēmumos, kuros ir DLK |

Avots: Autoru veidots.

F. Fahfahs, V. Perotina un M. Gago veikuši pētījumu par darbinieku produktivitāti Francijas uzņēmumos dažādās nozarēs. Šis pētījums atklāj faktus par to, ka uzņēmumi, kuri pieder darbiniekiem, ir straujā augoši; produktivitātes rādītājs ir līdzvērtīgs vai augstāks nekā uzņēmumos bez DLK.⁴⁵ ASV zinātnieki, DLK pētnieki Dž. Blasi un D. Kruse, apkopojusi ap 30 empīrisko pētījumu rezultātus, kas veikti ASV 20 gadu laikā, lai noskaidrotu, vai uzņēmumu, kuru īpašnieki ir arī darbinieki, finansiālie rezultāti ir vienlīdzīgi labi kā citiem uzņēmumiem. Lielākajā daļā pētījumu konstatēta pozitīva korelācija starp darbinieku īpašumtiesībām un uzņēmumu rezultativitāti vai arī neitrāls efekts. Nevienā no pētījumiem netika konstatēts, ka DLK efekts būtu negatīvs. Zinātnieki noskaidroja,

ka lielākajā daļā uzņēmumu produktivitātes līmenis ik gadu bija vidēji par 4–5% augstāks nekā citiem.⁴⁶

D. K. Džounss un J. Sveinārs pētīja finansiālās līdzdalības ietekmi uz produktivitāti Itālijas kooperatīvos rūpniecības un būvniecības nozarēs. Pētnieki konstatēja, ka DLK ir izteikti pozitīva ietekme rūpniecībā un pozitīva vai neitrāla — būvniecības nozarē.⁴⁷ S. K. Kumbhākars un A. E. Danbars analizēja ASV biržās uzņēmumus, kuri ievieša DLK un secināja, ka DLK ietekmē produktivitātes līmenis šajos uzņēmumos paaugstinājās vidēji par 1.8–2.7% gadā.⁴⁸ K. Dukuliagoss 1995. g. veica 43 pētījumu meta-analīzi par to, kāda ietekme uz produktivitāti ir darbinieku līdzdalībai lēmumu pieņemšanā, pāņākumu līdzdalībā un līdzdalībā uzņēmuma

kapitālā. Zinātnieks konstatē pozitīvu korelāciju starp DLK un produktivitāti.⁴⁹

Eiropas uzņēmumu apsekojumu (30 000 uzņēmumu 28 ES valstīs) rezultātu analīze liecina par to, ka uzņēmumiem, kuros ir ieviesta DLK, produktivitātes uzlabošanas iespēja ir 1.5–2.8 reizes augstāka.⁵⁰ Pastāv vēl virkne citu pētījumu par DLK pozitīvo ietekmi uz produktivitāti un citiem uzņēmējdarbības rādītājiem. Pasaulē veikti vairāk nekā 60 pētījumi par DLK ietekmi tieši uz produktivitāti. Lielākā daļa no tiem liecina par pozitīvu sakarību starp pētāmajiem lielumiem. Lai gan rezultātu izklīde ir samērā liels, tomēr vidējais produktivitātes uzlabojums uzņēmumos, kuros ievieš DLK, ir 4.5 procenti.⁵¹

Roterdamas universitātes (Nīderlande) zinātnieki D. N. den Hartogs P. Bozeljē un J. Pauve apgalvo, ka darbinieku uzvedības ietekmē, mainoties viņu motivācijas, savstarpējās sadarbības un iesaistes līmenim vai piederības sajūtai uzņēmumā, mainās arī viņu darba sniegums (pozitīvi: paaugstinās produktivitāte, inovācijas; vai negatīvi: kavējumi, bieža darbinieku mainība, konflikti, klientu sūdzības u.tml.).⁵²

Tomēr DLK produktivitātes paaugstināšanas iespēju nevar uztvert kā brīnumlīdzekli — ka ikvienā uzņēmumā, kur to ievieš, pieaugs produktivitāte. Darbinieku attieksmes maiņa, ieviešot DLK modeli, ir atkarīga no tā, kā uzņēmums strukturēts un kā tas tiek vadīts.⁵³ Ikviens uzņēmums ir atšķirīgs, taču K. Rouzens, Dž. Keiss un M. Staubuss izpētījuši, ka darbinieku attieksme, ieviešot uzņēmumā DLK, mainās tikai tad, ja tajā pastāv trīs pamatnosacījumi:⁵⁴

1. akcijas tiek piešķirtas darbiniekiem pietiekamā apjomā;
2. uzņēmuma iekšējā kultūra palīdz cilvēkiem justies kā līdzīpašniekiem;
3. kopīga izpratne par uzņēmuma darbību un kopīgi mērķi.

Darbinieku attieksme pēc DLK modeļa ieviešanas uzņēmumā nemainās uzreiz. Ieviešot DLK, attieksmes maiņa ir atkarīga

no piešķirto kapitāldaļu kopējās vērtības. K. Rouzens un M. Staubuss apstiprina šo apgalvojumu. Ne vienmēr ir svarīgi, cik liela uzņēmuma procentuālā daļa pieder darbiniekam. Piemēram, ASV lielajos uzņēmumos, kuri savas akcijas kotē biržā, darbiniekiem piederošā uzņēmuma daļa ir relatīvi neliela (visiem kopā — zem 20%). Lielāka nozīme ir darbiniekam piederošo akciju vērtībai attiecībā pret to, ko viņš/-a sagaida. Cilvēks var justies kā īpašnieks, ja tas, kas viņam pieder, viņam pašam šķiet pietiekami vērtīgs.⁵⁵ Darbinieku nostājas maiņa atkarīga no darbinieku izglītošanas, kas viņiem palīdz izprast līdzdalības un īpašumtiesību būtību.

Pastāv arī kritisks viedoklis par produktivitātes līmeņa uzlabošanas rezultativitāti ar DLK palīdzību. Amerikāņu ekonomisti A. A. Alčians un H. Demsecs kritizē DLK modeļu ieviešanas lietderību lielos uzņēmumos lielām darbinieku grupām. Šeit pastāv iespēja, ka ikvienā grupā būs darbinieki, kas izvairīsies no liekas piepūles un uz pārējo rēķina izmantos kolektīvā labuma gūšanas iespējas.⁵⁶ Teorijā to mēdz saukt par bezbiļetnieka problēmu (citur literatūrā — *free rider problem*; *1/N problem*). Bezbiļetnieka problēma var pastāvēt gan panākumu līdzdalības, gan kapitāla līdzdalības modeļos izmantojošos uzņēmumos. Šajā gadījumā uzņēmuma līdzekļi, kas tiek novirzīti līdzdalības programmām, netiek pietiekami efektīvi izmantoti un ir papildus jāveic darbinieku uzraudzība. Arī Dž. Sesils, D. Kruse un Dž. Blasi uzsver problēmas nopietnību, papildinot, ka darbinieki var arī nevēlēties izmantot iespēju saņemt daļu darba samaksas, kas ir pakļauta riskam.⁵⁷

D. Douvs un L. Patermans gan iebilst,⁵⁸ proti, DLK modeļos darbiniekiem var izvirzīt nosacījumu, ka viņi uzrauga cits citu, vai arī vērtēt komandas darba sniegumu kopā. Tādējādi darbinieks, kurš strādā produktīvāk, būs ieinteresēts uzraudzīt pārējos, lai arī viņu darba atdeve būtu pietiekama. Taču ne vienmēr komandas kopējais vērtējums un atalgojums

būs motivējošs tam, kurš var strādāt produktīvāk. Tas var būt arī demotivējoši, ja darbinieka pūļu rezultāts tiks „godīgi” pārdaļīts kolēģu (kas nestrādā ar pilnu atdevi) starpā.⁵⁹

V. Perotina un A. Robinsons akcentē balsstiesību akciju nozīmi arī produktivitātes kontekstā. Respektīvi, akciju piešķiršana darbiniekiem var nebūt pietiekami motivējoša strādāt cītīgāk, ja darbinieks domā, ka peļņa ir vairāk atkarīga no vadības pieņemtajiem lēmumiem. Darbiniekiem tā var būt riska uzņemšanās, pār kuru viņiem nav kontroles iespējas.⁶⁰ Šajā situācijā noteicoša loma tam, vai DLK modelī darbinieku akcijas ir ar balsstiesībām vai bez tām. No šī faktora var būt atkarīga visa modeļa rezultativitāte. Iespēja, ka DLK modelis veicinās produktivitātes līmeņa paaugstināšanos, ir atkarīga no līdzdalības modeļa veida un nosacījumiem.

Secinājumi un ieteikumi nākotnes pētījumiem

Sociālais kapitāls ir daudzšķautņains koncepts, kas radies vairāku sociālo zinātņu nozaru ietvaros — socioloģijā, politoloģijā, vadībzinātnē un ekonomikā. Pastāv atšķirīgas pieejas tā analīzei, kas balstās uz analīzes līmeņa izvēli. Sociālo kapitālu ir iespējams pētīt makro un mikro analīzes līmeņos, atkarībā no tā, vai ieguvumus no šī kapitāla veida izmantošanas gūst indivīdi vai sabiedrība kopumā. Taču vairāki pētījumi apvieno abus analīzes līmeņus, izmantojot indivīdu līmeņa statistiskos datus un pielietojot tos sabiedrībā notiekošo procesu skaidrošanai un prognozēšanai.

Autori secina, ka sociālā kapitāla elementu novērtēšanai pārsvarā tiek izmantotas kvantitatīvas aptaujas, bet kvalitatīvo metožu izvēle kontekstuālās situācijas novērtēšanai dažādu autoru darbos atšķiras. Nākotnes pētījumu virziens, ko varētu ieteikt sociālā kapitāla elementu analīzei un novērtēšanai, līdz šim nav pilnvērtīgi izmantots sociālā kapitāla pētniecībā, ir gadījumu analīze, kas apvieno kvalitatīvas un kvantitatīvas pētniecības metodes. Šāda metode ļautu pētīt sociālo

kapitālu kā ietekmes faktoru daudzos sociāli ekonomiskajos procesos — rīcībpolitikas veidošanā, inovāciju attīstībā, aktīvās civilās sabiedrības stiprināšanā.

Darbinieku finansiālā līdzdalība ir līdzdalības veids, kurā darbiniekiem ir iespējas piedalīties uzņēmuma darbības rezultāta sadalē. Darbinieku finansiālās līdzdalības priekšrocības aptver plašu uzņēmējdarbības virzienu klāstu: darbinieku motivāciju un produktivitāti; uzņēmumu finansiālo rādītāju uzlabošanu; uzņēmumu veiksmīgas pārņemšanas iespēju; korporatīvās kultūras attīstību; kvalificēto speciālistu noturēšanu uzņēmumā; ekonomiskā cikliskuma ietekmes izlīdzināšanu gan mikro, gan makro līmenī; ekonomiskās nevienlīdzības mazināšanu u.c. Darbinieku finansiālās līdzdalības ietekmes efekts atkarīgs no tā, kā uzņēmums ir strukturēts un kā tas tiek vadīts pietiekamā apjomā. Būtiskākie faktori ir uzņēmuma iekšējā kultūra, kopīga izpratne par uzņēmuma darbību un kopīgi mērķi. Pētījumi apstiprina, ka, ieviešot darbinieku līdzdalību kapitālā, darbinieku kā īpašnieku attieksmes izveide atkarīga no tā, vai piešķirtās akcijas ir ar vai bez balsstiesībām. Balsstiesību klātbūtne var būtiski uzlabot darbinieku līdzdalības modeļa rezultativitāti.

Avoti un piezīmes

- ¹ Coleman J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*. Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure. 1988. 94: 95–120.
- ² Tisenkopfs T., Lace I., Mierina I. Social Capital. In: *Unfolding Webs: the Dynamics of Regional Rural Development*. Douwe J., van der Ploeg & Marsden T. (eds.). Van Gorcum, Assen, 2008. P. 88.
- ³ Ostrom E., Ahn T. K. *Foundations of Social Capital*. Edward Elgar Publishing Ltd, UK, 2013. 583 pp.
- ⁴ Woolcock M., Narayan D. Social capital:

- Implications for development theory, research, and policy. *World Bank Research Observer*. 2000. 15(2): 225–249.
- ⁵ Ostrom E., Ahn T. K. *Foundations of Social Capital*. 583 pp.
- ⁶ Tisenkopfs T., Lace I., Mierina I. Social Capital. In: *Unfolding Webs: the Dynamics of Regional Rural Development*. P. 88.
- ⁷ Ostrom E., Ahn T. K. *Foundations of Social Capital*. 583 pp.
- ⁸ Woolcock M., Narayan D. Social capital: Implications for development theory, research, and policy. 225–249.
- ⁹ Tisenkopfs T., Lace I., Mierina I. Social Capital. In: *Unfolding Webs: the Dynamics of Regional Rural Development*. P. 88.
- ¹⁰ Knack S., Keefer P. Does Social Capital Have an Economic Payoff? A Cross-Country Investigation. *The Quarterly Journal of Economics*. 1997. 112(4): 1251–1288, 1255.
- ¹¹ Ibid.
- ¹² Krishna A., Shrader E. The Social Capital Assessment Tool: Design and Implementation. In: *Understanding and Measuring Social Capital*. Washington, D.C.: The World Bank, 2002. Pp. 22–34.
- ¹³ Woodhouse A. J. Social Capital and the Economic Development of Regional Australia. PhD thesis. The University of Queensland, 2004. 405 pp.
- ¹⁴ Onyx J., Bullen P. Measuring Social Capital in Five Communities. *Journal of Applied Behavioral Science*. 2000. 23–42.
- ¹⁵ Ibid.
- ¹⁶ Western J., Stimson R., Mullins P., Memmott P., Baum S., Johnston J., & VanGellecum Y. *Assessing Community Strength: Report Prepared for the Department of Family and Community Services*. Brisbane: University of Queensland, Social and Economic Research Centre in association with the Aboriginal Environments Research Centre. 2002.
- ¹⁷ Onyx J., Bullen P. Measuring Social Capital in Five Communities. 23–42.
- ¹⁸ Woodhouse A. J. Social Capital and the Economic Development of Regional Australia. 405 pp.
- ¹⁹ Ibid.
- ²⁰ Ostrom E., Ahn T. K. *Foundations of Social Capital*. 583 pp.
- ²¹ Ibid.
- ²² Granovetter M. The Impact of Social Structure on Economic Outcomes. *Journal of Economic Perspectives*. 2005. 19(1): 33–50.
- ²³ Ibid.
- ²⁴ Akçomak I. S. *The Impact of Social Capital on Economic and Social Outcomes*. Universitaire Pers Maastricht, 2008. Sk. internetā (27.05.2016): <http://digital-archive.maastrichtuniversity.nl/fedora/get/guid:6560ca40-dcf0-4926-957a-cbf-907dacf72/ASSET1>
- ²⁵ Knack S., Keefer P. Does Social Capital Have an Economic Payoff? A Cross-Country Investigation. 1251–1288, 1255.
- ²⁶ Ostrom E., Ahn T. K. *Foundations of Social Capital*. 583 pp.
- ²⁷ Akçomak I. S. *The Impact of Social Capital on Economic and Social Outcomes*.
- ²⁸ 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.
- ²⁹ Capital Strategies Limited, 2016, UK Employee Ownership Index. Sk. internetā (27.05.2016): http://www.employeeownershipindex.co.uk/wiki/index.php5?title=The_Employee_Ownership_Index
- ³⁰ European Commission. Business Dynamics: Start-ups, Business Transfers and Bankruptcy. Final Report, January. Bruxelles, 2011. 189 pp.
- ³¹ Lowitzsch J., Hashi I. *The Promotion of Employee Ownership and Participation*. Final Report. Inter-University Centre for

- European Commission's DG MARKT, 2014. Pp.159.
- ³² Perotin V., Robinson A. *Employee Participation in Profit and Ownership: A Review of the Issues and Evidence*. Leeds: University of Leeds, 2002. Pp. 35.
- ³³ Blasi J., Conte M., Kruse D. Employee Stock Ownership and Corporate Performance among Public Companies. *Industrial and Labor Relations Review*. 1996. 50(1): 60–79.
- ³⁴ Jones D. C., Kato T. The Productivity Effects of Employee Stock-Ownership Plans and Bonuses: Evidence from Japanese Panel Data. *American Economic Review*. 1995. 85(3): 391–414.
- ³⁵ Fakhfakh F., Perotin V., Gago M. Productivity, Capital, and Labor in Labor managed and Conventional Firms: an Investigation on French data. *ILR Review*. 2012. 65(4): 847–879.
- ³⁶ Arando S., Gago M., Jones D. C., Kato T. Efficiency of Employee-Owned Enterprises: an Econometric Case Study of Mondragon. *Industrial & Labor Relations Review*. 2015. 68(2): 398–425.
- ³⁷ Kalmi P., Sweins C. The Performance Impact of Financial Participation: Subjective and Objective Measures Compared. *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*. 2010. 11: 69–88.
- ³⁸ Lowitzsch J., Hashi I. *The Promotion of Employee Ownership and Participation*. Pp.159.
- ³⁹ Zhu Z., Hoffmire J., Wang F. Employee Stock Ownership Plans and Their Effect on Productivity: The Case of Huawei. *International Journal on Business and Management Innovation*. 2013. 2(8): 17–22.
- ⁴⁰ Fakhfakh F., Perotin V., Gago M. Productivity, Capital, and Labor in Labor Managed and Conventional Firms... 847–879.
- ⁴¹ Rujing M., Xiangdong N., Xianming Z., Hongquan Z. Do ESOPs enhance firm performance? Evidence from China's reform experiment. *Journal of Banking and Finance*. 2011. 35(6): 1541–1551.
- ⁴² Kato T., Lee J. H., Ryu J. The Productivity Effects of Profit Sharing, Employee Ownership, Stock Option and Team Incentive Plans: Evidence from Korean Panel Data. *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*. 2010. 11: 111–135.
- ⁴³ Kaarsemaker E. *Employee Ownership and Human Resource Management: A Theoretical and Empirical Treatise with a Digression on the Dutch Context*. PhD Dissertation. The Netherlands: Radboud University Nijmegen, 2006. P. 173.
- ⁴⁴ Jones D. C., Kato T. The Productivity Effects of Employee Stock-Ownership Plans and Bonuses: Evidence from Japanese Panel Data. 391–414.
- ⁴⁵ Fakhfakh F., Perotin V., Gago M. Productivity, Capital, and Labor in Labor Managed and Conventional Firms... 847–879.
- ⁴⁶ Rosen C., Case J., Staubus M. *Equity: Why Employee Ownership is Good for Business*. Boston: Harvard Business School Press, 2005. 214 pp.
- ⁴⁷ Jones D. C., Svejnar J. Participation, Profit Sharing, Worker Ownership and Efficiency in Italian Producer Cooperatives. *Economica*. New Series. 1985. 52(208): 449–465.
- ⁴⁸ Kumbhakar S. C., Dunbar A. E. The elusive ESOP-productivity link. Evidence from U. S. firm-level data. *Journal of Public Economics*. 1993. 52(2): 273–283.
- ⁴⁹ Doucouliagos C. Worker Participation and Productivity in Labor-Managed and Participatory Capitalist Firms: A Meta-Analysis. *Industrial and Labor Relations Review*. 1995. 49(1): 58–77.
- ⁵⁰ Lowitzsch J., Hashi I. *The Promotion of Employee Ownership and Participation*. Pp.159.
- ⁵¹ Kruse D. L., Freeman R. B., Blasi J. R. *National Bureau of Economic Research Conference Report: Shared Capitalism*

- at Work: Employee Ownership, Profit and Gain sharing, and Broad-Based Stock Options*. University of Chicago Press, 2010. Pp. 419.
- ⁵² Den Hartog D. N., Boselie P., Paauwe J. Performance Management: A Model and Research Agenda. *Applied Psychology: An International Review*. 2004. 53(4): 556–569.
- ⁵³ Rosen C., Case J., Staubus M. *Equity: Why Employee Ownership is Good for Business*. 214 pp.
- ⁵⁴ Ibid.
- ⁵⁵ Ibid.
- ⁵⁶ Alchian A. A., Demsetz H. Production, Information Costs, and Economic Organization. *The American Economic Review*. 1972. 62(5): 777–795.
- ⁵⁷ Sesil J. C., Kruse D. L., Blasi J. R. *Sharing Ownership via Employee Stock Ownership*. Helsinki:United Nations University, 2001. Pp. 21.
- ⁵⁸ Dow G., Putterman L. Why Capital (Usually) Hires Labor: An Assessment of Proposed Explanations. In: *Employees and Corporate Governance*. Blair M. M., Roe M. J. (eds.). Washington: Brookings Institution Press, 1999. Pp.17–57.
- ⁵⁹ Perotin V., Robinson A. *Employee Participation in Profit and Ownership: A Review of the 60 Issues and Evidence*. Leeds: University of Leeds, 2002. Pp. 35.
- ⁶⁰ Ibid.

THEORETICAL ASPECTS OF SOCIAL CAPITAL AND EMPLOYEES FINANCIAL PARTICIPATION: CONCEPTS LEVELS OF ANALYSIS FOR RESEARCH METHODOLOGY

Inna Dovladbekova

inna.dovladbekova@rsu.lv

Anželika Berķe-Berga

anzelika.berke-berga@rsu.lv

Ilze Vilka

vilks.ilze@gmail.com

Ērika Šumilo

erika.sumilo@lu.lv

Ilona Baumane-Vitoliņa

ilona.baumane@gmail.com

Marta Ābula

marta.abula@rsu.lv

Summary

Key words: *social capital, employee financial participation, methodology*

Previous research on social capital and its impact on the country's economic development have demonstrated cooperation, financial participation, and confidence in the importance of entrepreneurship and innovations. Article aims to integrate the conflicting approaches to social capital research, as well as to analyze the different methodological aspects that are possible by

combining the levels of analysis, or by constructing a new research methodology of indicators to measure the impact specific to social capital and the financial participation. As a result, the authors conclude that for assessment of social capital elements mostly quantitative surveys are used. The choice of qualitative methods to evaluate the contextual situation differ with various authors. Studies confirm that introduction of employee participation as owners of the establishment depends on whether the shares are with or without voting rights. The presence of voting rights can significantly improve employee participation model results.

Par autorēm

Dr.oec. Inna Dovladbekova, Rīgas Stradiņa universitātes (RSU) profesore. Galvenie pētījumu virzieni: ekonomiskā integrācija un Eiropas Savienības ekonomiskā politika, finanšu tirgus, darbinieku finansiālā līdzdalība, sociālā un cilvēkkapitāla attīstība.

Dr.oec. Anželika Berķe-Berga, RSU docente. Galvenie pētījumu virzieni: uzņēmumu finanses, darbinieku finansiālā līdzdalība un tās ietekme uz darbinieku motivāciju un produktivitāti, kā arī uz uzņēmējdarbības efektivitāti.

Dr.oec. grāda pretendente Ilze Vilka, LU. Galvenie pētījumu virzieni: sociālais kapitāls, iedzīvotāju iesaiste sociālajos procesos.

Dr.oec. Ērika Šumilo, LU profesore. Galvenie pētījumu virzieni: sociālais kapitāls, uzņēmumu un nozaru konkurētspēja, inovācijas un organizācijas kultūra.

Dr.oec. Ilona Baumann-Vitoliņa, LU docente. Galvenie pētījumu virzieni: sociālais kapitāls, inovācijas un organizācijas uzvedība.

Dr. iur. Marta Ābula, RSU docente. Galvenie pētījumu virzieni: investīciju tiesības, komerc-tiesības, ES tiesības.