



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 05.07.2002
KOM(2002) 364 endelig

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,
DET ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET**

Om rammerne for fremme af lønmodtagernes andel i kapitalen

INDHOLDSFORTEGNELSE

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Indledning | 3 |
| 2. | Lønmodtagernes andel i kapitalen: De vigtigste tendenser og udfordringer | 5 |
| 2.1. | Forskellige former for lønmodtagernes andel i kapitalen..... | 5 |
| 2.2. | Fordelene ved lønmodtagernes andel i kapitalen | 6 |
| 2.3. | Nye tendenser vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen..... | 8 |
| 2.4. | Synergieffekt med andre fællesskabsinitiativer | 11 |
| 2.5. | De med lønmodtagernes andel i kapitalen forbundne udfordringer:..... | 12 |
| 3. | Overordnede principper | 13 |
| 4. | Tværnationale hindringer..... | 16 |
| 4.1. | Problemet | 16 |
| 4.2. | Hvad er de største hindringer? | 16 |
| 4.3. | Vejen frem..... | 18 |
| 5. | Mod en større udbredning af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen..... | 20 |
| 5.1. | Udvikling af et gunstigt miljø for lønmodtagernes andel i kapitalen..... | 20 |
| 5.2. | Udvikling af den sociale dialog..... | 21 |
| 5.3. | Udvidelse af dækningen af ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen..... | 22 |
| 5.4. | Forbedret information gennem forskning og undersøgelser | 23 |
| 5.5. | Oprettelse af netværk..... | 24 |
| 5.6. | Økonomisk støtte til initiativer vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen | 25 |
| 6. | Konklusioner..... | 25 |

1. INDLEDNING

Debatten om lønmodtagernes andel i overskuddet og virksomhedernes resultater - enten direkte gennem overskudsdeling eller indirekte gennem medarbejderaktier - er på det seneste blevet intensiveret i hele Europa.

Mens man allerede i en række medlemsstater i lang tid med held har haft tradition for, at lønmodtagerne har andel i kapitalen, har man i lang tid kun kunnet konstatere meget begrænset fremskridt i mange andre. Der er sket ændringer desangående i den seneste tid. Mange medlemsstater har nu påbegyndt initiativer, som har til formål at fremme brugen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen og at skabe et miljø, som er mere gunstigt for indførelsen af sådanne ordninger.

Udviklingen på en række områder har bidraget til den fornyede interesse i spørgsmålet vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen. På topmødet i Lissabon i marts 2000 satte EU sig selv det mål, at man ville gøre EU til "den mest konkurrencedygtige og dynamiske videnbaserede økonomi i verden, en økonomi, der kan skabe en bæredygtig økonomisk vækst med flere og bedre job og større social samhørighed".

Lønmodtagernes andel i kapitalen kan i væsentligt omfang bidrage til, at man opnår målet. Mange undersøgelser og mange konkrete eksempler viser tydeligt, at grebet rigtigt an kan lønmodtagernes andel i kapitalen ikke kun forbedre virksomhedernes produktivitet og konkurrenceevne samt overskud, men man kan samtidig fremme arbejdstageres engagement, fremme arbejdets kvalitet og bidrage til større social samhørighed.

De positive erfaringer med ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen i mange lande har under alle omstændigheder bidraget til at placere emnet på den politiske dagsorden i hele EU. Navnlig erfaringerne fra USA viser den store betydning, som lønmodtagernes andel i kapitalen kan have med hensyn til økonomisk vækst, fremme af den industrielle udvikling og sikring af, at alle arbejdstagerne får del i den stigende velstand.

Derudover er et stigende antal virksomheder begyndt at se de muligheder, som ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen indebærer. For dem er lønmodtagernes andel i kapitalen blevet af større og større betydning som et middel til at motivere arbejdstagerne, sørge for sammenhæng mellem arbejdstagerne og aktionærernes interesser og til at ansætte og beholde medarbejdere i virksomheden.

Samtidig har hændelser, som for nylig har fundet sted i forbindelse med det økonomiske sammenbrud i en række virksomheder, som havde ordninger med medarbejderaktier, også vist de potentielle risici, som kan være forbundet med ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen. I hvert fald nogle af sagerne har tydeliggjort, at mere kunne og skulle have været gjort for at beskytte arbejdstagerne og sørge for, at de ikke udsættes for urimeligt store risici. Det er navnlig tilfældet med ordninger, som indgik i pensionsordninger, og hvor de grundlæggende principper vedrørende risikospredning og gennemsigtighed ikke blev anvendt. Disse eksempler understreger meget kraftigt, at for at udnytte lønmodtagernes andel i kapitalen bedst muligt er det tvingende nødvendigt, at visse generelle principper respekteres.

Vigtigste målsætninger

Efter man i Kommissionens social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden fra juni 2000 offentliggjorde, at der ville blive udarbejdet en meddelelse og en handlingsplan vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen, er hovedformålet med denne meddelelse at:

- angive retningslinjer for den fremtidige udvikling med hensyn til lønmodtagernes andel i kapitalen i Europa ved at beskrive en række overordnede principper
- fremme en øget brug af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen i hele Europa ved at forelægge et sæt rammer for Fællesskabets aktiviteter i perioden 2002-2004
- at behandle spørgsmålene vedrørende tværnationale hindringer, som på nuværende tidspunkt hindrer indførelsen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen på europæisk plan, ved at foreslå konkrete aktiviteter, som har til formål at fjerne hindringerne.

Meddelelsen er baseret på en række tidligere initiativer på EU-plan:

- I 1991 offentliggjorde Kommissionen PEPPER I-rapporten "Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results"¹ (fremme af lønmodtagernes andel i overskud og virksomhedens resultater), som gav et overblik over situationen med hensyn til lønmodtagernes andel i kapitalen i Europa på det tidspunkt.
- På grundlag af rapporten vedtog Rådet i 1992 en henstilling², hvori man opfordrede medlemsstaterne til at anerkende fordelene ved en mere udbredt brug af lønmodtagernes andel i kapitalen under hensyntagen til arbejdsmarkedets parters ansvar i overensstemmelse med den nationale lovgivning og/eller praksis.
- I PEPPER II-rapporten³ om anvendelsen af Rådets henstilling understregede man, at ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen medfører en række betydningsfulde fordele, navnlig i form af øget produktivitet, beskæftigelse og engagement blandt arbejdstagerne. Man understregede ydermere, at udviklingen af lønmodtagernes andel i kapitalen var stærkt påvirket af regeringens indsats, navnlig i form af skattebegunstigelser. Man konkluderede dog også, at den generelle tilgang i medlemsstaternes politikker til PEPPER-ordningerne ikke havde ændret sig meget, og at der fandt en meget beskeden udveksling af oplysninger sted.
- I sin beslutning om PEPPER II-rapporten opfordrede Europa-Parlamentet Kommissionen, medlemsstaterne og arbejdsmarkedet til at iværksætte aktiviteter på en række områder med henblik på at opnå en større udbredelse af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen.

¹ Supplement 3/91, Social Europe.

² Rådets henstilling (92/443/EØF) af 27. juli 1992 om fremme af lønmodtagernes andel i overskud og virksomhedens resultater (herunder besiddelse af kapitalandele).

³ Beretning fra Kommissionen: PEPPER II KOM(96) 697.

Meddelelsen afspejler resultatet af en omfattende høringsproces, som blev indledt med et arbejdsdokument, som blev offentliggjort i juli 2001⁴, og som involverede alle nøgleinteressenter og navnlig arbejdsmarkedets parter.

I alle svarene fra regeringerne, arbejdsmarkedets parter, eksperter osv. har man hilst Kommissionens initiativ vedrørende genoplivning af drøftelserne om arbejdstagernes økonomiske deltagelse velkommen og opfordret til, at der gennemføres yderligere aktiviteter med henblik på at fremme en mere udbredt anvendelse heraf. Der var bred enighed om navnlig de overordnede principper, som er blevet bestemt i arbejdsdokumentet, behovet for at tackle tværnationale hindringer samt det ønskværdige i en intensiveret udveksling af oplysninger og erfaring, herunder benchmarking og bestemmelse af god praksis.

Processen omfattede også en konference, som blev arrangeret i samarbejde med Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene.

De vigtigste elementer

I overensstemmelse med de ovenfor beskrevne målsætninger og resultatet af høringsprocessen fokuserer man i denne meddelelse på følgende hovedtemaer:

- Generelle principper for lønmodtagernes andel i kapitalen
- Tværnationale hindringer
- Fremme af en større udbredelse af lønmodtagernes andel i kapitalen i Europa.

2. LØNMODTAGERNES ANDEL I KAPITALEN: DE VIGTIGSTE TENDENSER OG UDFORDRINGER

2.1. Forskellige former for lønmodtagernes andel i kapitalen

Lønmodtagernes andel i virksomhedens overskud eller virksomhedens resultater kan findes i mange forskellige former. Fællestrækket og det vigtigste kendetegn er, at formålet er at lade arbejdstagerne - normalt på kollektivt plan - få del i virksomhedens overskud og/eller resultater.

I PEPPER-rapporterne og Rådets henstilling pegede man på to hovedkategorier af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen: overskudsdeling og medarbejderaktier.

Overskudsdeling betyder, at både investorerne og arbejdstagerne får del i overskuddet, idet arbejdstagerne ud over den faste løn får et variabelt beløb, som er direkte afhængigt af overskuddet eller virksomhedens resultater på anden vis.

Medarbejderaktier betyder, at arbejdstagerne indirekte har andel i virksomhedens resultater enten gennem dividender og/eller værditilvækst i deres kapitalandele.

Aktieoptioner udgør endnu en måde, hvorpå lønmodtagerne kan få andel i kapitalen, og dette fænomen minder på mange måder om medarbejderaktier, men har også helt særegne

⁴ Financial participation of employees in the European Union (Lønmodtagernes andel i kapitalen i EU). Arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene. SEK(2001) 1308.

kendetegn. Aktieoptioner giver arbejdstagerne ret til at købe aktier i virksomheden til en bestemt pris i en bestemt periode. De ligner ordninger med medarbejderaktier, da de i sidste ende kan føre til, at arbejdstagerne får aktieposter. I modsætning til ordninger med medarbejderaktier medfører de dog ikke nødvendigvis, at arbejdstagerne kommer til at eje en del af virksomheden.

Der findes også en anden slags ordning for overskudsdeling, som er baseret på **besparelser og andre økonomiske gevinster, som medarbejderne skaffer virksomheden, og som de får del i**. Sådanne ordninger er ikke forbundet med virksomhedens økonomiske resultater, men andre kriterier som f.eks. produktivitetsstigninger, besparelser og visse kvalitative målsætninger. Generelt minder de derfor mere om præstationsbetinget løn end ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen. I det omfang sådanne ordninger er baseret på relativt bredt definerede målinger af resultaterne, og at disse gælder på kollektivt plan, kan ordningerne betragtes som ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen. Dette er af særlig stor betydning i offentlige eller ikke-udbyttegivende organisationer, hvor almindelige ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen måske ikke kan anvendes.

I praksis findes der en lang række forskellige ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, som ikke kun omfatter de ovenfor beskrevne, men også kan bestå af en kombination af forskellige elementer fra de forskellige tilgangsvinkler. Ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen kan altså således omfatte ordninger vedrørende akkumulering af aktiver eller opsparingsordninger for medarbejderne, under forudsætning af at bidragene til ordningerne er afhængige af virksomhedens resultater, og/eller at ordningerne vedrører en form for medarbejderaktier.

De mange forskellige eksisterende typer ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen ikke bare i de forskellige medlemsstater, men også inden for den enkelte medlemsstat, afspejler rækken af forskellige målsætninger, der er forbundet med lønmodtagernes andel i kapitalen. At der findes en række forskellige ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, er af afgørende betydning for, at lønmodtagernes andel i kapitalen kan tilpasses forskellige behov og målsætninger. Med henblik på fuldt ud at udnytte de forskellige fordele, som er forbundet med lønmodtagernes andel i kapitalen, vil det ofte være at foretrække, hvis der er mere end en ordning til rådighed, eller hvis man udvikler kombinationer af forskellige ordninger.

Meddelelsen fokuserer derfor ikke udelukkende på en specifik ordning for lønmodtagernes andel i kapitalen, men behandler de overordnede spørgsmål, som opstår i forbindelse med fremme af en større udbredelse af de forskellige ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen. Det er vigtigt at anerkende, at det valg, som rækken af til rådighed værende ordninger giver virksomhederne og arbejdstagerne, er et vigtigt aktiv, som skal udvikles yderligere.

2.2. Fordelene ved lønmodtagernes andel i kapitalen

Arbejdstagernes deltagelse i overskuddet og virksomhedens resultater er forbundet med en række potentielle fordele for virksomhederne, arbejdstagerne og økonomien som helhed.

I henhold til en undersøgelse, som blev gennemført for Kommissionen⁵ for nylig, er de vigtigste grunde til, at virksomhederne indfører ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, at man vil opfordre arbejdstagerne til at interessere sig mere for virksomhedens

⁵ F. van den Bulcke (2000): A company perspective on financial participation in the European Union. Objectives and obstacles (Virksomhedens syn på lønmodtagernes andel i kapitalen. Mål og hindringer) .

resultater, skabe en følelse af samhørighed med virksomheden og af at have fælles mål blandt arbejdstagerne og fremme en større overensstemmelse mellem arbejdstagerne og aktionærernes interesser. Lønmodtagernes andel i kapitalen er også et vigtigt instrument, når det drejer sig om at ansætte og beholde medarbejdere i virksomheden. Ydermere øger man arbejdstagernes motivation, loyalitet og engagement på langt sigt samt forbedrer produktiviteten, konkurrenceevnen og lønsomheden. Sluttelig kan lønmodtagernes andel i kapitalen også være et vigtigt instrument, når man skal skaffe kapital, navnlig til nystartede virksomheder.

For arbejdstagerne bidrager lønmodtagernes andel i kapitalen til, at man i højere grad identificerer sig med virksomheden og engagerer sig i dennes forhold og udvikling. Navnlig når man sammenkæder lønmodtagernes andel i kapitalen med andre former for demokratisk ledelse og modernisering af arbejdets tilrettelæggelse, kan man forbedre jobkvaliteten og øge jobtilfredsheden. Derudover bidrager ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen til at forbedre arbejdstagernes økonomiske forhold og giver dem mulighed for i højere grad at deltage i den økonomiske vækst, som skabes i økonomien, end de ville have kunnet, hvis de kun havde en lønindkomst.

En række undersøgelser⁶ tyder også på, at de kan have positiv betydning for beskæftigelsen, og at de navnlig kan forbedre beskæftigelsens stabilitet i forbindelse med konjunktursvingninger. Arbejdstagernes andel i kapitalen kan også styrke sammenhængen mellem den overordnede indtægt og produktiviteten, da virksomheder med højere produktivitet sandsynligvis har et større overskud i en periode, hvor arbejdstagerne har andel i kapitalen. Dette kan også have positiv betydning for den måde, hvorpå arbejdsmarkedet fungerer, og beskæftigelsen. Navnlig i forbindelse med finansiering af nystartede virksomheder og tilvejebringelse af risikovillig kapital til nye virksomheder kan ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen spille en nyskabende og vigtig rolle med hensyn til økonomisk vækst og industriel udvikling.

Ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen bidrager altså således til, at man opnår social- og arbejdsmarkedspolitiske målsætninger, idet de medfører, at flere får del i den økonomiske fremgang samt større social samhørighed.

I mange empiriske undersøgelser af betydningen af lønmodtagernes andel i kapitalen har man konstateret en positiv sammenhæng mellem lønmodtagernes andel i kapitalen og forskellige mål for den økonomiske udvikling. Sammenhængen er stærkest og bedst etableret i forbindelse med overskudsdeling. En række betydningsfulde undersøgelser viser også en positiv betydning for motivationen og jobtilfredsheden.

Visse undersøgelser, som er blevet gennemført for nylig, understreger navnlig, at den positive effekt af ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen er størst, når de er veltilrettelagte og indgår i en overordnet sammenhæng vedrørende demokratisk ledelse baseret på partnerskab. Fordelene ved ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen synes også at være størst, når de anvendes i kombination med andre instrumenter vedrørende politikken på området for menneskelige ressourcer som f.eks. uddannelse eller sammen med indførelsen af nye former for tilrettelæggelse af arbejdet.

⁶ Man kan finde en oversigt f.eks. følgende steder: Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (2001a): Recent trends in employee financial participation (Nye tendenser vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen) eller Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (2001b): Employee share-ownership and profit-sharing in the EU (Medarbejderaktier og overskudsdeling i EU).

Både teoretiske samt empiriske undersøgelser understreger således de betydningsfulde fordele, som lønmodtagernes andel i kapitalen kan have. Det understreger behovet for, at alle aktører på alle niveauer øger indsatsen for at sørge for, at ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen er til rådighed i større målestok, og at øge udbredelsen heraf.

2.3. Nye tendenser vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen

To hovedtræk karakteriserer udviklingen af ordninger for den økonomiske deltagelse i Europa:

- Den overordnede brug af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen er begrænset. Mens overskudsdeling er mere udviklet, er navnlig medarbejderaktier ikke særligt udbredte.
- Derudover er ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen meget uens udviklet i de forskellige medlemsstater. Mens visse medlemsstater har en lang tradition for at fremme ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, anvendes disse kun i meget begrænset omfang i andre medlemsstater.

I henhold til en undersøgelse gennemført af Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (omfattende 10 medlemsstater) havde 72 % af virksomhederne ingen ordning for lønmodtagernes andel i kapitalen overhovedet i 1997.⁷ Ordninger for medarbejderaktier var meget sjældne og fandtes kun i 9 % af virksomhederne. Ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen var mest udbredte i **Frankrig** og **Det Forenede Kongerige**, hvor mere end halvdelen af virksomhederne havde sådanne ordninger.

Ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen var også mere udbredte i større virksomheder. 80 % af virksomhederne med færre end 49 ansatte havde ikke nogen ordning for lønmodtagernes andel i kapitalen. I modsætning hertil havde ca. en tredjedel af de større virksomheder med mere end 200 ansatte indført ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen.

Nyere oplysninger vedrørende virksomheder med mere end 200 ansatte⁸ viser, at under halvdelen af virksomhederne havde overskudsdelingsordninger i 1999/2000, og at mindre end en tredjedel havde ordninger for medarbejderaktier (se tabel 1).

⁷ Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (2001 a).

⁸ Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (2001 b).

Tabel 1: Ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen fordelt pr. land (andel af virksomheder med ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen i %, 1999/2000)

| | Medarbejder- aktier | <i>Heraf bredt baserede (omfattende mere end 50 % af arbejdsstyrken)</i> | Overskuds- deling | <i>Heraf bredt baserede (omfattende mere end 50 % af arbejdsstyrken)</i> |
|---------------------------|--------------------------------|--|------------------------------|--|
| Østrig | 9 | 41 | 66 | 38 |
| Belgien | 29 | 38 | 22 | 55 |
| Danmark | 21 | 70 | 15 | 52 |
| Finland | 30 | 50 | 35 | 77 |
| Frankrig | 41 | 56 | 87 | 97 |
| Tyskland | 20 | 50 | 71 | 25 |
| Grækenland | 23 | 23 | 19 | 39 |
| Irland | 34 | 47 | 29 | 83 |
| Italien | 15 | 13 | 15 | 53 |
| Nederlandene | 45 | 47 | 59 | 93 |
| Portugal | 5 | 40 | 25 | 67 |
| Spanien | 19 | 26 | 25 | 52 |
| Sverige | 26 | 46 | 27 | 70 |
| Det Forenede Kongerige | 45 | 67 | 37 | 81 |
| EU i alt | 31 | 52 | 45 | 63 |

Kilde: Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (2001b): Employee share-ownership and profit-sharing in the EU (Medarbejderaktier og overskudsdeling i EU).

Forskellene med hensyn til udbredelsen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen i de forskellige lande afspejles i de forskellige tilgangsvinkler i medlemsstaternes politikker. Der er en lang tradition for lønmodtagernes andel i kapitalen i både **Frankrig** og **Det Forenede Kongerige**, hvor regeringen i sine politikker til stadighed har fremmet brugen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen. I **Irland**, **Finland** og **Nederlandene** har man i PEPPER II-rapporten konstateret en øget regeringsstøtte til ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, herunder indførelsen af ny lovgivning og forbedrede incitamenter. I de andre medlemsstater fandtes der kun begrænset eller slet ingen regeringsstøtte til ordninger for

lønmodtagernes andel i kapitalen. I visse lande, herunder **Tyskland, Spanien og Italien**, havde regeringen opfordret arbejdsmarkedets parter til at sætte lønmodtagernes andel i kapitalen på dagsordenen.

I mellemtiden har debatten om lønmodtagernes andel i kapitalen vundet styrke på en række forskellige planer. Med hensyn til medlemsstaterne er det ikke længere kun de lande, der traditionelt fører an, som meget aktivt fremmer lønmodtagernes andel i kapitalen. I løbet af de seneste år har man vedtaget ny lovgivning og nye initiativer i en række lande, herunder **Belgien, Irland, Finland, Østrig og Nederlandene**. Man indførte også yderligere foranstaltninger i **Frankrig og Det Forenede Kongerige**. I **Italien** er lønmodtagernes andel i kapitalen omfattet af en hvidbog om arbejdsmarkedsreformer, som blev offentliggjort for nylig. I **Tyskland** har man også igen opfordret arbejdsmarkedets parter til at inddrage lønmodtagernes andel i kapitalen som et tema i forbindelse med de kollektive overenskomster.

At debatten har vundet styrke kan også ses i arbejdsmarkedets parters aktiviteter og på virksomhedsplan. Både på nationalt samt på europæisk plan spiller arbejdsmarkedets parter en i stigende grad aktiv rolle med hensyn til at fremme lønmodtagernes andel i kapitalen. Sluttelig er ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen også blevet mere og mere udbredte på virksomhedsplan og er i mange tilfælde blevet et uundværligt instrument i forbindelse med politikken på området for menneskelige ressourcer.

Disse initiativer, som man har taget for nylig, afspejler tydeligt den stigende opmærksomhed på fordelene ved lønmodtagernes andel i kapitalen. Ikke desto mindre er der stadig behov for en yderligere indsats for at fremme brugen af lønmodtagernes andel i kapitalen endnu mere. Derudover betyder den forskelligartede udvikling i Europa, at dette er et område, hvor udveksling af erfaringer er særlig nyttig. I meddelelsen foreslår man derfor en række konkrete tiltag, som har til formål at tilvejebringe en sådan intensiveret udveksling af oplysninger og erfaringer samt bestemmelse af god praksis.

På baggrund af den forestående udvidelse af EU skal man være særligt opmærksom på forholdene i **kandidatlandene**. Overordnet set er lønmodtagernes andel i kapitalen kun udviklet i meget begrænset omfang i de central- og østeuropæiske kandidatlande. Privatiseringsprocessen udløste en vis stigning i antallet af ordninger for arbejdstagernes medejerskab og deltagelse i ledelsen samt/eller arbejdstagernes opkøb og overtagelse af virksomheden i en række lande. Selv i de tilfælde har der været tendens til, at udbredelsen af arbejdstagernes medejerskab i mellemtiden er faldet igen.

Der findes en række specifikke hindringer for udviklingen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen i de central- og østeuropæiske lande:

- Navnlig i tilfælde, hvor ordninger for arbejdstagernes medejerskab opstod i mangel på bedre snarere end som udtryk for et bevidst formål, lider de medarbejderejede virksomheder ofte under svære økonomiske vanskeligheder.
- Arbejdstagernes interesse for medarbejderaktier synes at være begrænset; meget ofte foretrækker arbejdstagerne at sælge deres aktier næsten med det samme.
- Efter gennemførelsen af privatiseringen er tilendebragt, udløber de gunstige skatteordninger for arbejdstagernes opkøb og overtagelse af virksomheden, som findes i visse lande.

- I praktisk taget alle kandidatlandene findes der ingen juridiske eller skattemæssige rammer eller politikker, som støtter udviklingen af de forskellige former for lønmodtagernes andel i kapitalen.

På baggrund af disse udfordringer foreslås der i meddelelsen en række foranstaltninger, som specielt er rettet mod at behandle de specifikke forhold i kandidatlandene.

2.4. Synergieffekt med andre fællesskabsinitiativer

De forskellige fordele ved lønmodtagernes andel i kapitalen gør dette begreb til et integreret element i opnåelsen af målsætningerne fra Lissabon. Lønmodtagernes andel i kapitalen er et fremragende eksempel på en politik, som på samme tid kan behandle økonomiske, beskæftigelsesmæssige og sociale målsætninger på en sådan måde, at de gensidigt understøtter hinanden. Gennemført på den rigtige måde kan lønmodtagernes andel i kapitalen give virksomhederne et større overskud og gøre dem mere konkurrencedygtige, forbedre arbejdstagernes motivation, engagement og jobtilfredshed, forbedre arbejdets kvalitet og sidst, men ikke mindst bidrage til en mere ligelig fordeling af indkomsterne og velstanden.

Fremme af lønmodtagernes andel i kapitalen viser således også, at investeringer i arbejdets kvalitet ikke kun og primært er en omkostning, men også en produktiv faktor, som bidrager til større produktivitet, social samhørighed og højere sociale standarder, som det blev beskrevet i Kommissionens meddelelse af juni 2001 vedrørende investering i kvalitet⁹.

I den sammenhæng kan lønmodtagernes andel i kapitalen derudover spille en vigtig rolle i forbindelse med udviklingen af de europæiske kapitalmarkeder og navnlig markederne for risikovillig kapital. Det blev eksplicit anerkendt i de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik i år 2000 samt i Kommissionens meddelelse: "Risikovillig kapital: En nøgle til jobskabelse i Den Europæiske Union"¹⁰. Navnlig når man sammenligner med erfaringerne i USA, er der stadig enorme, stort set uudnyttede muligheder for yderligere udvikling af den økonomiske deltagelse som del af en overordnet strategi, som har til formål at stimulere væksten af nye, dynamiske virksomheder. Fremme af lønmodtagernes andel i kapitalen er altså således en del af de strukturelle reformer, som er nødvendige for at udnytte Europas muligheder for vækst, beskæftigelse og social samhørighed.

Derudover er lønmodtagernes andel i kapitalen et vigtigt element i moderniseringen af arbejdets tilrettelæggelse. I Kommissionens grønbog: "Partnerskab - Vejen til en ny tilrettelæggelse af arbejdet"¹¹ understregede man den mulige rolle, som arbejdstagernes andel i overskuddet og virksomhedens resultater kunne spille med hensyn til en modernisering af tilrettelæggelsen af arbejdet, hvorved der ydes et værdifuldt bidrag til de europæiske virksomheders konkurrenceevne, til forbedringen af arbejdslivets kvalitet og arbejdsstyrkens beskæftigelsesevne. Ved at øge arbejdstagernes identifikation med deres virksomhed og deres engagement i dennes forhold spiller lønmodtagernes andel i kapitalen en vigtig rolle med hensyn til at gennemføre en vellykket modernisering af arbejdets tilrettelæggelse og at uddelegere større ansvar til arbejdstagerne.

Lønmodtagernes andel i kapitalen hænger således også tæt sammen med den europæiske beskæftigelsesstrategi og retningslinjerne for beskæftigelsen. Lønmodtagernes andel i kapitalen styrker målsætningerne under søjlen vedrørende tilpasningsevne og sætter både

⁹ Beskæftigelses-, social- og arbejdsmarkedspolitikken: investering i kvalitet. KOM (2001) 313.

¹⁰ Risikovillig kapital: En nøgle til jobskabelse i Den Europæiske Union. SEK(1998) 552.

¹¹ Partnerskab - Vejen til en ny tilrettelæggelse af arbejdet. KOM (97) 128.

virksomhederne og arbejdsstyrken i stand til bedre at tilpasse sig økonomiske ændringer. Ved at tilvejebringe en mulig finansieringskilde for nystartede virksomheder og at fremme iværksætterånden blandt arbejdstagerne er lønmodtagernes andel i kapitalen også af væsentlig betydning, for så vidt angår søjlen vedrørende iværksætterkultur.

Ved at bidrage til en større overensstemmelse mellem arbejdstagerne og andre aktionærers interesser og ved at sikre, at arbejdstagerne mere aktivt og på længere sigt interesserer sig for virksomhedens udvikling, støtter lønmodtagernes andel i kapitalen tilvejebringelsen af en mere gennemsigtig og effektiv virksomhedsledelse.

De drøftelser om virksomhedernes sociale ansvar, som har fundet sted for nylig, viser meget klart betydningen af, at virksomhederne tager hensyn til forskellige parter interesser. Det er ikke kun af betydning som sådan og for at sikre, at virksomhedens politikker er socialt og miljømæssigt forsvarlige. Det hænger også sammen med meget konkrete fordele for virksomhederne selv og er derfor til deres eget bedste. I Kommissionens grønbog om virksomhedernes sociale ansvar understreger¹² man fordelene for både virksomhederne og samfundet ved, at virksomhederne anerkender deres sociale ansvar og tager hensyn til sociale og miljømæssige forhold.

Fremme af en større udbredelse af lønmodtagernes andel i kapitalen er derfor ikke kun vigtigt på grund af de dermed forbundne umiddelbare fordele, men også på grund af sammenhængen med betydningsfulde politikområder og målsætninger. Der er således et klart behov for en øget indsats på alle relevante planer for at sikre, at flere virksomheder og arbejdstagere kan udnytte fordelene ved lønmodtagernes andel i kapitalen.

2.5. De med lønmodtagernes andel i kapitalen forbundne udfordringer:

Behovet for tiltag

Drøftelserne har indtil videre klart understreget behovet for yderligere tiltag vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen. Det understreges af en række konkrete udfordringer:

- Der er et klart behov for at styrke brugen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen i hele Europa. Indtil videre og på trods af fremskridt for nylig er den generelle brug af lønmodtagernes andel i kapitalen i Europa begrænset og meget uens udviklet i de forskellige medlemsstater.
- Erfaringerne med lønmodtagernes andel i kapitalen afslører også et behov for at udvide dækningen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen. Som understreget ovenfor er navnlig små og mellemstore virksomheder stillet over for en række specifikke problemer vedrørende gennemførelsen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen (se også punkt 5.3). Samtidig er det også vigtigt at overveje forskellige muligheder for at udvide lønmodtagernes andel i kapitalen til også at omfatte offentlige og ikke-udbyttegivende organisationer. I en række lande som f.eks. Finland og Irland har man allerede taget en række initiativer desangående.
- Efterhånden som flere og flere virksomheder opererer på internationalt plan og begynder at indføre ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen for deres arbejdstagere i forskellige lande, bliver tværnationale hindringer i stigende grad problematiske.

¹² Fremme af en europæisk ramme for virksomhedernes sociale ansvar. KOM (2001) 366.

- De tværnationale hindringer synes at blive endnu mere relevante med indførelsen af euroen. Den dermed forbundne udvidede økonomiske integration betyder, at virksomhederne kommer til at operere på europæisk plan i endnu højere grad. Derudover bliver ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen - og de dermed forbundne fordele - med euroen i endnu højere grad direkte sammenlignelige for arbejdstagere, som arbejder i forskellige lande.
- Udvidelsen af EU medfører yderligere en række udfordringer, hvad angår lønmodtagernes andel i kapitalen. I de fleste kandidatlande er ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen kun udviklet i meget begrænset omfang, og i de fleste tilfælde findes der ingen overordnede juridiske eller skattemæssige rammer, som støtter udviklingen heraf.

Juridiske aspekter vedrørende fællesskabsinitiativerne på området

Formålet med meddelelsen som er i tråd med artikel 140 i EF-traktaten er at fremme lønmodtagernes andel i kapitalen i hele EU gennem en genoptagelse af drøftelserne i hele EU med henblik på at øge kendskabet til forskellige ordninger og at foreslå en række aktiviteter, som skal gennemføres på alle planer med henblik på at intensivere de relevante tiltag.

3. OVERORDNEDE PRINCIPPER

Gennemgangen af forskellige former for lønmodtagernes andel i kapitalen har vist, at der findes en lang række forskellige ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen. Samtidig findes der også en række kernelementer og principper, som kendetegner de fleste ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen og medlemsstaternes politikker.

De overordnede principper, som beskrives her, afspejler denne grundlæggende enighed og kan fungere som reference i forbindelse med bestemmelsen af god praksis. De bør således kunne inspirere til fremme af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen i hele Europa og fungere som retningslinje for medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og virksomhederne.

Frivillig deltagelse

Ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen bør være frivillige for både virksomhederne og arbejdstagerne. Indførelsen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen bør tage hensyn til alle involverede parter faktiske behov og interesser og bør derfor ikke pålægges disse. Det udelukker naturligvis ikke, at visse elementer af den økonomiske deltagelse gøres obligatorisk, eller at lønmodtagernes andel i kapitalen indføres på grundlag af lovgivning eller kollektive overenskomster. Programmer for regeringsstøtte og tilvejebringelse af klare juridiske rammer er vigtige elementer i forbindelse med fremme af brugen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen. Inddragelse af arbejdsmarkedets parter kan også være en betydningsfuld faktor, når man skal sikre, at den økonomiske deltagelse bliver vellykket.

Alle arbejdstagere skal kunne udnytte fordelene ved lønmodtagernes andel i kapitalen

Alle arbejdstagere skal i princippet have adgang til ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen. Mens en vis differentiering kan være hensigtsmæssig med henblik på at tage hensyn til arbejdstagernes forskellige behov og interesser, bør man tilstræbe, at ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen er så omfattende som muligt og behandler arbejdstagerne på lige vilkår.

Blandt de største fordele ved lønmodtagernes andel i kapitalen er, at arbejdstagerne i højere grad identificerer sig med virksomheden, hvilket skaber en følelse af at høre til og øger motivationen blandt medarbejderne. Enhver form for forskelsbehandling mellem arbejdstagerne ville være fuldstændigt i modstrid med målsætningerne og bør følges undgået.

Klarhed og gennemsigtighed

Ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen bør oprettes og administreres på en måde, der er klar og gennemsigtig. Det er vigtigt for accepten af ordningerne og gør det muligt for arbejdstagerne at foretage en fuldstændig vurdering af de dermed forbundne mulige risici og fordele. Man bør give høj prioritet til klare, forståelige planer, som er gennemsigtige for arbejdstagerne. I den forbindelse er det særligt vigtigt, at arbejdstagerne eller deres repræsentanter informeres og høres om enkelthederne i de ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, som skal indføres.¹³

Det er næsten uundgåeligt, at navnlig medarbejderaktieordninger er komplekse i et vist omfang. I så fald er det vigtigt at give arbejdstagerne tilstrækkeligt med viden til, at de kan vurdere den pågældende ordnings karakter og enkeltheder.

Ordningerne bør også administreres på en gennemsigtig måde. Virksomhederne skal i fuldt omfang leve op til de regler for aflæggelse af regnskab og offentliggørelse, som findes. Derudover skal arbejdstagerne regelmæssigt modtage informationer og oplyses om enhver ændring, som kunne få større betydning for deres investering.

Forudfastsatte bestemmelser

Reglerne vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen i virksomhederne bør baseres på forudfastsatte bestemmelser med en klar forbindelse til virksomhedens resultater. Det er et betydningsfuldt element, når man skal sikre sådanne ordningers gennemsigtighed. Også hvad angår motivation, engagement og medarbejdernes mulighed for at identificere sig med virksomheden, er det naturligvis at foretrække at vedtage klare og forudfastsatte bestemmelser fremfor at beslutte sig for en ordning for overskudsdeling på et senere tidspunkt i forløbet.

Regelmæssighed

Ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen skal være præget af regelmæssighed og bør ikke være en enkeltstående begivenhed. Det er navnlig vigtigt, hvis sådanne ordninger har til formål at forbedre og belønne medarbejdernes langsigtede engagement og loyalitet. Det følger naturligvis, at regelmæssigheden med hensyn til anvendelsen af ordningerne ikke betyder, at de hermed forbundne fordele forbliver de samme. Det ligger i karakteren af ordningerne for

¹³ Dette skyldes også kravet i "Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab" om information og høring af arbejdstagerne eller deres repræsentanter om ændringer af arbejdets tilrettelæggelse eller ansættelsesforholdene.

lønmottagernes andel i kapitalen, at den bonus, som modtages, afhænger af virksomhedens resultater og overskud, og at man visse år ikke udbetaler nogen bonus, eller at der kan forekomme et fald i værdien af arbejdstagernes investering.

Urimelige risici for arbejdstagerne skal undgås

Sammenlignet med andre "investorer" har arbejdstagerne tendens til at være mere udsatte for en negativ økonomisk udvikling, som påvirker deres virksomhed. For dem er det ikke kun deres investering, som er på spil, men muligvis også deres indtægt og selv deres job.

I hvilket omfang ordninger for lønmottagernes andel i kapitalen medfører en risiko for arbejdstagerne, afhænger dog af den enkelte ordnings bestemmelser. Overordnet set medfører ordninger baseret på kontante udbetalinger eller oprettelse af en fond normalt kun en begrænset risiko. Også i forbindelse med medarbejderaktieordninger afhænger den mulige risiko for arbejdstagerne i stort omfang af den enkelte plans bestemmelser, herunder f.eks. længden af en eventuel mindsteperode, hvori aktierne ikke må handles, bestemmelser vedrørende salg af aktierne før udløb af en fastsat frist eller loft på de beløb, som kan investeres.

Grundet de potentielle risici for de involverede arbejdstagere bør man under alle omstændigheder i forbindelse med indførelsen og forvaltningen af ordningerne for lønmottagernes andel i kapitalen i fornødent omfang være opmærksom på at undgå urimelige risici for arbejdstagerne. Arbejdstagerne skal som mindstekrav advares mod de risici ved lønmottagernes andel i kapitalen, som opstår på grund af svingende indtægter eller begrænset spredning af investeringerne. Som beskrevet ovenfor bør ordninger for lønmottagernes andel i kapitalen også indføres og administreres på en måde, der er klar og gennemsigtig. Når man udformer ordninger for lønmottagernes andel i kapitalen bør man være opmærksom på at udvikle mekanismer eller at prioritere ordninger, hvormed man undgår unødvendigt store risici for arbejdstagerne under hensyntagen til de mål, som forfølges med den pågældende ordning.

Adskillelse mellem løn og indtægt fra ordninger for lønmottagernes andel i kapitalen

Der skal være en klar adskillelse mellem indtægt fra lønmottagernes andel i kapitalen på den ene side og løn på den anden side. I visse specifikke tilfælde (f.eks. topledere eller i nystartede virksomheder) kan indtægt fra lønmottagernes andel i kapitalen og navnlig aktieoptioner udgøre en betragtelig del af den samlede løn. Overordnet set kan ordninger for lønmottagernes andel i kapitalen ikke fungere som en erstatning for løn, og de udfylder en anden, men supplerende rolle. En indtægt fra lønmottagernes andel i kapitalen bør derfor være et supplement til en fast løn, som er fastsat i henhold til nationale regler og national praksis. Arbejdsmarkedets parter kan naturligvis frit forhandle om løn og betingelserne for økonomisk deltagelse.

Forenelighed med arbejdstagernes mobilitet

Ordninger for lønmottagernes andel i kapitalen bør udvikles på en sådan måde, at de er forenelige med arbejdstagernes mobilitet både internationalt og mellem virksomhederne. Politikkerne vedrørende lønmottagernes andel i kapitalen bør navnlig ikke skabe hindringer for arbejdstagernes internationale mobilitet.

Et af hovedformålene med ordninger for lønmottagernes andel i kapitalen er naturligvis at øge arbejdstagernes engagement i og loyalitet over for deres virksomhed. Samtidig er der dog flere og flere arbejdstagere, som møder øgede krav om mobilitet og fleksibilitet i deres

arbejdsliv. Passende bestemmelser, som tager hensyn til både virksomhedens interesse i, at deres arbejdstagere forpligter sig på langt sigt, og arbejdstagernes ret til at være mobile, bør derfor indgå i udformningen af ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen med henblik på, at man kan behandle eventuelle problemer vedrørende arbejdskontraktens ophør.

4. TVÆRNATIONALE HINDRINGER

4.1. Problemet

Ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen og politikker vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen i Europa er kendetegnet ved en stor forskelligartethed. Forskelligartetheden giver ikke problemer som sådan og bør faktisk hilses velkommen som en vigtig faktor, når man skal sikre, at ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen er tilpasset de forskellige forhold på nationalt plan og virksomhedsplan.

Forskellene kan dog også medføre alvorlige hindringer for brugen og udviklingen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen på tværnationalt plan. Forskelle med hensyn til skattesystemerne, bidrag til social sikring, de overordnede lovgivningsmæssige rammer og også kulturelle forskelle gør det meget ofte umuligt for virksomhederne at udvikle og anvende en fælles ordning for lønmodtagernes andel i kapitalen i hele Europa.

Når virksomhederne indfører ordninger, som er tilgængelige for alle deres arbejdstagere i de forskellige medlemsstater, medfører dette normalt betragtelige omkostninger og en enorm administrativ byrde. I mange tilfælde vil omkostningerne være alt for høje for virksomhederne. Hvis sådanne ordninger anvendes i hele Europa, skal de ydermere tilpasses de forskellige nationale forhold. Det medfører, at arbejdstagere i forskellige lande faktisk ikke bliver behandlet ens, selv om de deltager i, hvad der skulle være den samme ordning for lønmodtagernes andel i kapitalen.

Derudover pålægger eksisterende forskelle ikke kun virksomhederne en byrde, de kan også fungere som en hindring for arbejdstagernes fri bevægelighed og i visse tilfælde for kapitalens fri bevægelighed, navnlig når der opstår problemer vedrørende dobbelt beskatning.

Overordnet set forhindrer de tværnationale hindringer derfor en større udbredning af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen i Europa. Det ville naturligvis være det mest logiske og letteste for virksomhederne at oprette en enkelt ordning for lønmodtagernes andel i kapitalen med kun meget få og begrænsede nationale tilpasninger. Det vil navnlig være relevant for en europæisk virksomhed, som vil operere med et enkelt sæt regler på mange betydningsfulde områder, og som kun ville kunne opnå konsekvens, hvis den også kan anvende en fælles ordning for lønmodtagernes andel i kapitalen.

4.2. Hvad er de største hindringer?

Skat

Forskelle med hensyn til beskatningssystemerne kan medføre to former for problemer. For det første kan sådanne forskelle give anledning til problemer vedrørende dobbelt beskatning. Det er hovedsageligt et problem i forbindelse med aktieoptioner. For arbejdstagere i en virksomhed, som flytter fra et land til et andet, kan disse forskelle betyde, at de enten beskattes to gange eller i visse tilfælde slet ikke. Ingen af de nuværende aftaler om dobbelt beskatning mellem medlemsstaterne omfatter specifikke bestemmelser vedrørende beskatning af aktieoptioner. De eksisterende mere overordnede bestemmelser, f.eks. bestemmelserne om

indtægt fra beskæftigelse (artikel 15 i OECD's modelkonvention) kunne dog muligvis fortolkes således, at man kan finde en løsning, og dette undersøges også allerede inden for rammerne af OECD.

For det andet kan forskellene med hensyn til skattesystemerne også medføre betragtelige administrative udgifter for de virksomheder, som ønsker at indføre ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen i forskellige lande. De skal bl.a. tage hensyn til forskellige regler vedrørende muligheden for at trække omkostninger fra, forskellige regler vedrørende den mindsteperode, hvori aktierne ikke må handles, forskellige regler vedrørende en eventuel rabat til arbejdstagerne, forskellige regler vedrørende tidspunktet for beskatningen eller forskellige regler vedrørende berettigelse til en særlig gunstig beskatning.

Bidrag til social sikring

Forskelle med hensyn til behandlingen af indtægt fra ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, hvad angår bidrag til social sikring, kan øge de med indførelsen af sådanne ordninger forbundne vanskeligheder. Ikke kun størrelsen af bidrag til social sikring kan variere fra land til land. I visse tilfælde kan indtægt fra en ordning for lønmodtagernes andel i kapitalen være helt fritaget fra bidrag til social sikring.

Derudover kan størrelsen af bidrag til social sikring afholde virksomhederne fra at tilbyde ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen i visse lande. Det er navnlig tilfældet, fordi den faktiske indtægt fra ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen meget ofte først bliver kendt efter indførelsen af den pågældende ordning. At der potentielt kan være tale om meget høje bidrag til social sikring, kan således medføre uforudsigelige risici for virksomhederne.

De foreliggende regler vedrørende bidrag til social sikring er ikke altid helt entydige. Denne juridiske usikkerhed for virksomhederne og arbejdstagerne fungerer som yderligere en hindring for udbredelsen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen.

Lovgivningsmæssige forskelle

Lovgivningsmæssige forskelle medlemsstaterne imellem spiller også en rolle med hensyn til at hindre indførelsen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen på tværnationalt plan.

For så vidt angår medarbejderaktieordninger kan forskelle med hensyn til værdipapirlovgivningen og navnlig vedrørende kravene til prospekter være problematiske. I overensstemmelse med Rådets direktiv 89/298/EØF bør medarbejderaktieordninger være fritaget for kravene til prospekter. I praksis omfatter det dog muligvis ikke alle ordninger, fritagelsen er muligvis ikke automatisk, og bestemmelserne vedrørende fritagelsen kan variere fra land til land.

Specifikke problemer kan også opstå vedrørende arbejdsretten, f.eks. angående støtteberettigelse eller kontraktens ophør, herunder fratrædelsesgodtgørelse eller overførsel af aktier eller aktieoptioner. Forskelle med hensyn til databeskyttelseslovgivningen kan også komplicere den faktiske administration af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen.

Kulturelle forskelle

Virksomhederne kan ydermere støde på problemer i forbindelse med indførelsen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen på tværnationalt plan på grund af kulturelle forskelle, forskellige holdninger til lønmodtagernes andel i kapitalen, forskellige nationale traditioner eller forskelle med hensyn til arbejdsgiver- og arbejdstagerforholdene. Alt afhængigt af bl.a.

nationale traditioner og politikker kan arbejdstagerne og arbejdsmarkedets parter have forskellige holdninger til forskellige former for lønmodtagernes andel i kapitalen.

Overordnet set må man naturligvis regne med sådanne forskelle. Samtidig kan mere information og en mere intensiv udveksling af erfaringer i høj grad bidrage til at reducere eventuelle problemer, som skyldes de kulturelle forskelle.

Manglende gensidig anerkendelse af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen

Et grundlæggende problem i forbindelse med indførelsen af lønmodtagernes andel i kapitalen i en international sammenhæng er den generelle mangel på gensidig anerkendelse.

I en række lande findes der særlige af skattemyndighederne godkendte ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, som i visse tilfælde betyder, at virksomhederne og arbejdstagerne kan få en særlig gunstig behandling, hvad angår beskatning og bidrag til social sikring. I visse tilfælde kan dette også omfatte separate institutioner eller fonde, som oprettes med henblik på at administrere sådanne ordninger. I de fleste tilfælde er det ikke muligt at gøre disse ordninger tilgængelige for arbejdstagere i andre lande. Virksomheder, som opererer på internationalt plan, må derfor normalt give afkald på de fordele, sådanne ordninger giver, hvis de ikke ønsker at indføre ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen for kun en del af deres arbejdstagere.

Mangel på oplysninger

Indførelsen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen på internationalt plan hæmmes også af en generel mangel på oplysninger om eksisterende ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen eller politikker vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen. At tackle problemerne vedrørende manglen på oplysninger kan være urealistisk dyrt navnlig for små virksomheder og kan afholde dem fra overhovedet at overveje at indføre sådanne ordninger. Derudover kan manglen på oplysninger også begrænse muligheden for, at nationale myndigheder vil være villige til at anerkende eksisterende ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen i andre lande og at gøre det muligt for arbejdstagerne i deres eget land at bidrage til disse.

4.3. Vejen frem

Det er klart, at forskellige hindringer kræver forskellige løsninger, som også er afhængige af den pågældende ordning for lønmodtagernes andel i kapitalen.

I mange tilfælde kan bedre oplysninger og en intensiveret udveksling af erfaringer i stort omfang bidrage til at fjerne hindringerne. Det gælder navnlig kulturelle barrierer.

I andre tilfælde og på baggrund af den nuværende mangel på gensidig anerkendelse og den lange række af forskellige skattesystemer eller socialsikringsordninger mener Kommissionen, at man skal være meget opmærksom på de mulige negative virkninger, hvad angår kapitalens fri bevægelighed eller etableringsretten, af anvendelsen af sådanne ordninger på nationalt plan. Indtil videre har Kommissionen dog ikke fået kendskab til, at der findes sådanne barrierer for kapitalens fri bevægelighed eller etableringsretten.

Kommissionen har også omhyggeligt undersøgt de barrierer, som skyldes dobbelt beskatning. For at undgå sådanne problemer er det af afgørende betydning, at ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen er omfattet af aftaler om dobbelt beskatning. Her findes der en række muligheder: Enten er der den mulighed, at eksisterende aftaler kan tolkes som

omfattende sådanne ordninger, som det for tiden undersøges inden for rammerne af OECD i forbindelse med de spørgsmål vedrørende beskatning på tværs af grænserne, som arbejdstageres aktieoptioner giver anledning til. OECD's arbejde, hvori medlemsstaterne og Kommissionen deltager aktivt, har resulteret i forslag til mulige fortolkninger og løsninger, navnlig vedrørende perioder, der ikke stemmer overens, fastlæggelse af den beskæftigelsesperiode, som en aktieoption vedrører, og tilfælde, hvor arbejdstageren flytter bopæl til et andet land.

Eller man kan, hvis man ikke finder tilfredsstillende løsninger inden for rammerne af de eksisterende aftaler om dobbeltbeskatning, indføre nye bestemmelser. Det ville nødvendiggøre genforhandling af de eksisterende aftaler om dobbelt beskatning og ville derfor være en besværlig procedure. Som beskrevet i Kommissionens meddelelse "På vej mod et indre marked uden skattemæssige hindringer - En strategi for fastsættelse af et konsolideret selskabsskattegrundlag for virksomheders aktiviteter overalt i EU"¹⁴ kunne vejen frem være at vedtage en EU-udgave af OECD's modelkonvention og kommentaren hertil (eller af visse artikler), som imødekommer de specifikke krav, der knytter sig til medlemskabet af EU. I meddelelsen bekendtgjorde Kommissionen, at den agter at påbegynde tekniske drøftelser med medlemsstaterne om disse spørgsmål med henblik på at udarbejde en meddelelse om emnet i 2004.

Med hensyn til forskellene mellem skattesystemerne, bestemmelserne om social sikring og retssystemerne findes der en række forskellige muligheder. Det skal understreges, at en fuldstændig harmonisering af de eksisterende regler vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen ikke er nødvendig i denne sammenhæng. Der findes dog en række muligheder, som ville gøre det lettere for virksomhederne at indføre ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen på europæisk plan.

En større koordinering af den nuværende praksis vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen, udarbejdelse af visse frivillige retningslinjer eller en aftale om visse overordnede principper (vedrørende f.eks. emner som tidspunktet for beskatningen, den mindsteperode, hvori aktierne ikke må handles, eller omfanget af dækningen) kunne i sig selv gøre en stor forskel. Andre muligheder kunne være tiltag til fordel for en lettere gensidig anerkendelse af de eksisterende ordninger eller udvikling af en eller flere europæiske ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, som kan tilpasses forskellige nationale forhold.

Foranstaltninger

- Kommissionen opretter i 2002 en arbejdsgruppe bestående af uafhængige eksperter. Gruppens mandat bliver at bestemme og give en mere detaljeret analyse af de eksisterende tværnationale hindringer og navnlig af traktatens regler samt at undersøge, hvilke forskellige muligheder for at fjerne hindringerne der findes. Eksperter fra medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter bliver i stort omfang inddraget i gruppens arbejde. Gruppen skal forelægge sin endelige rapport og en række anbefalinger i 2003. På grundlag af rapporten træffer man beslutning om yderligere foranstaltninger. Hvad angår de skattemæssige problemer, behandles disse primært i forbindelse med opfølgningen på undersøgelsen af "Selskabsbeskatningen i det indre marked".¹⁵

¹⁴ KOM(2001) 582 endelig, s. 14-15.

¹⁵ SEK(2001) 1681.

5. MOD EN STØRRE UDBREDNING AF ORDNINGER FOR LØNMODTAGERNES ANDEL I KAPITALEN

5.1. Udvikling af et gunstigt miljø for lønmodtagernes andel i kapitalen

Brugen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen påvirkes i høj grad af, at regeringen vedtager politikker til støtte herfor. I visse tilfælde har medlemsstaterne allerede udviklet klare og omfattende lovgivningsmæssige rammer. I mange tilfælde har man kombineret dette med økonomiske incitamenter med henblik på at gøre ordningerne endnu mere attraktive. I en række lande har tilvejebringelsen af et sådant gunstigt miljø fundet sted i tæt samarbejde med og med støtte fra arbejdsmarkedets parter. I andre lande er regeringens støtte til ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen stort set begrænset til udvalgte tilskyndelsesforanstaltninger eller opfordringer til arbejdsmarkedets parter om at inddrage lønmodtagernes andel i kapitalen som et emne i de kollektive aftaler.

Med henblik på yderligere at udvikle lønmodtagernes andel i overskuddet og virksomhedens resultater er det vigtigt, at medlemsstaterne fortsætter og intensiverer deres indsats for at tilvejebringe et gunstigt lovgivningsmæssigt og skattemæssigt miljø, som tager hensyn til traktatens regler vedrørende statsstøtte og EU's politikker vedrørende skadelig skattekonkurrence. De overordnede principper for lønmodtagernes andel i kapitalen beskrevet ovenfor skulle kunne fungere som vejledning og retningslinje i den sammenhæng.

Den forskelligartede udvikling vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen i de forskellige lande taget i betragtning er der enorme muligheder for en intensiveret udveksling af oplysninger og erfaring. Indtil videre har der i den sammenhæng kun været meget få initiativer, og det ser ud til, at der stadig er en udbredt mangel på oplysninger om det potentiale og de muligheder, som lønmodtagernes andel i kapitalen rummer.

Foranstaltninger

Kommissionen vil fremme udveksling af information og bestemmelse af god praksis gennem følgende foranstaltninger:

- Lønmodtagernes andel i kapitalen bliver omfattet af peer review-programmet under retningslinjerne for beskæftigelsen. Den første runde af peer review med fokus på "UK Partnership Fund" tilrettelægges i 2002. Medlemsstaterne opfordres til at forelægge yderligere initiativer vedrørende dette peer review-program.
- Med henblik på at tilrettelægge en mere struktureret udveksling af oplysninger forbereder Kommissionen benchmarking af nationale politikker og praksis. I den forbindelse gennemfører man en gennemførlighedsundersøgelse i 2002 med henblik på at undersøge de praktiske og konceptuelle spørgsmål. Selve benchmarkingen gennemføres i 2003. Resultaterne vil blive forelagt og formidlet i 2004. Efter den første benchmarking-runde beslutter man, om man skal gennemføre benchmarking regelmæssigt, og med hvilke intervaller det er bedst at gøre dette.¹⁶ Resultaterne af gennemførlighedsundersøgelsen og benchmarking-runden forelægges med henblik på drøftelse i gruppen sammensat af de øverste administrative chefer med ansvar for arbejdsmarkedsrelationer.

¹⁶ Hensigten er ikke at udvide omfanget af de eksisterende processer for koordinering af politikker, men at tilvejebringe et fleksibelt instrument til systematisk udveksling af oplysninger og erfaringer samt bestemmelse af god praksis.

- Kommissionen vil fortsat støtte projekter, undersøgelser og oprettelsen af netværk, som har til formål at øge spredningen af oplysninger om lønmodtagernes andel i kapitalen.
- Kommissionen vil fremme tilrettelæggelsen af nationale konferencer, som samler nøgleinteressenterne inden for området lønmodtagernes andel i kapitalen med henblik på udveksling af oplysninger og erfaringer i hele Europa.
- Med henblik på at tage de særlige udfordringer op, som man står overfor i kandidatlandene, vil Kommissionen fortsat støtte initiativer, som har til formål at
 - øge kendskabet til de fordele og muligheder, som lønmodtagernes andel i kapitalen rummer
 - forbedre informationen om eksisterende politikker og ordninger
 - udvikle passende lovgivningsmæssige og skattemæssige rammer
 - oprette og udvikle netværk

5.2. Udvikling af den sociale dialog

Arbejdsmarkedets parter spiller en afgørende rolle med hensyn til udviklingen vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen. I mange tilfælde har arbejdsmarkedets parter allerede valgt en meget konstruktiv tilgang og opnået bemærkelsesværdige resultater. I en række tilfælde kan man dog stadig finde forskellige former for forbehold og afstandtagen navnlig hos fagforeningerne.

Denne afstandtagen hænger meget ofte sammen med den mulige risiko for arbejdstagerne, påvirkningen af lønfleksibiliteten og lønforhandlingsprocessen samt påvirkningen af forholdet mellem arbejdstager og arbejdsgiver. Det er vigtigt at bemærke, at der ikke findes systematisk dokumentation for en sammenhæng mellem lønmodtagernes andel i kapitalen og lavere løn eller for en negativ påvirkning af de kollektive overenskomster. Modsat konkluderede man i en undersøgelse fra Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (2001b), at lønmodtagernes andel i kapitalen ikke svækker fagforeningernes eller samarbejdsudvalgenes rolle, og at der endda er en positiv sammenhæng med andre former for direkte eller repræsentativ deltagelse.

Der er en række grunde til, at arbejdsmarkedets parters bidrag til den videre udvikling vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen er af afgørende betydning:

- Der er meget, der tyder på, at fordelene ved lønmodtagernes andel i kapitalen er størst, når sådanne ordninger indføres ved hjælp af en partnerskabstilgang, og når de indgår i en overordnet tilgang vedrørende demokratisk ledelse. Det er derfor af afgørende betydning at udvikle den sociale dialog om dette emne yderligere og at sikre, at ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen indføres på en måde, som sikrer bedst mulig udnyttelse af disses potentiale.
- De overordnede principper beskrevet ovenfor viser, at der findes en række områder, hvor arbejdsmarkedets parter kunne spille en afgørende rolle med hensyn til at sikre, at eksisterende ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen også er i overensstemmelse med principperne. Det vedrører navnlig områder som undgåelse af urimelige risici, klarhed og gennemsigtighed, hvad angår ordningerne, eller behovene for uddannelse.
- Da mange virksomheder i stigende grad opererer på internationalt plan, bør lønmodtagernes andel i kapitalen fremmes yderligere som et emne, der skal drøftes i europæiske samarbejdsudvalg og i forbindelse med Statutten for Det Europæiske Selskab.

- Den sociale dialog kan yde et væsentligt bidrag til at fjerne nogle af de hindringer, som stadig findes, herunder på tværnationalt plan, for en mere udbredt brug af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen. Det omfatter udveksling af oplysninger og erfaringer blandt arbejdsmarkedets parter, som kunne tage eksisterende forbehold og problemer op og lægge grundlaget for en yderligere, afbalanceret og gensidigt fordelagtig udvikling vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen.

Foranstaltninger

- Kommissionen vil navnlig lægge vægt på at støtte arbejdsmarkedets parter initiativer vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen, herunder
 - udveksling af oplysninger og erfaringer
 - oprettelse af netværk
 - forskning og undersøgelser.
- Arbejdsmarkedets parter opfordres til yderligere at undersøge muligheden for social dialog, herunder på sektorniveau og multinationalt plan.

5.3. Udvidelse af dækningen af ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen

Fordelene ved, at lønmodtagerne får andel i kapitalen, er i princippet ikke begrænset til de sektorer, hvor det på nuværende tidspunkt er mest udbredt, dvs. større virksomheder, som drives med overskud for øje. Udvikling af ordninger, som kan finde anvendelse i sektorer og virksomheder, som på nuværende tidspunkt normalt ikke udnytter fordelene ved ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, er derfor en stor udfordring i forbindelse med videre udbredelse af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen. Det vedrører navnlig SMV'er, men også offentlige og ikke-udbyttegivende organisationer.

SMV'er står over for en række særlige problemer vedrørende indførelsen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen. Meget ofte er udgifterne og de administrative vanskeligheder i forbindelse med udviklingen af sådanne ordninger alt for store for mindre virksomheder. Når man tager det begrænsede antal arbejdstagere i SMV'er i betragtning, kan de (faste) udgifter ved et sådant projekt også synes at være uforholdsmæssigt store i forhold til de potentielle fordele.

Samtidig indebærer ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen også store fordele for især SMV'erne. Ud over de overordnede fordele nævnt ovenfor kan ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen f.eks. spille en særlig rolle med hensyn til tilvejebringelse af finansieringen til virksomhedsetablering. Lønmodtagernes andel i kapitalen kan også være et vigtigt instrument for SMV'erne, når de skal ansætte og bibeholde personale i nøglestillinger. Sluttelig kan ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen ofte være løsningen, når der er problemer angående overtagelsen af ledelsen i familiedrevne SMV'er.

De unikke problemer og muligheder, som SMV'er har med hensyn til ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, nødvendiggør specifikke, målrettede løsninger og støtteforanstaltninger. Det er vigtigt at udvikle ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, som er tilpasset SMV'ernes særlige behov, og som gør det muligt for dem at udnytte de forskellige fordele, som disse rummer.

Den logik, som ligger til grund for fordelene ved lønmodtagernes andel i kapitalen, er heller ikke begrænset til virksomheder, som har overskud for øje. I princippet skulle det være muligt at udnytte de samme fordele også i andre sektorer, f.eks. i offentlige eller ikke-udbyttegivende

organisationer. Hvis ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen udelukkende var forbeholdt erhvervsvirksomheder, ville det desuden betyde, at store dele af den erhvervsaktive befolkning ikke ville kunne udnytte fordelene ved ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen.

Det er klart, at almindelige ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen næppe kan anvendes i disse sektorer. Begrebet lønmodtagernes andel i kapitalen er dog ikke nødvendigvis begrænset til at vedrøre virksomhedernes økonomiske resultater. Det er allerede blevet understreget i forbindelse med beskrivelsen af lønmodtagernes andel i kapitalen i form af ordninger for overskudsdeling, som er baseret på besparelser og andre økonomiske gevinster, som medarbejderne skaffer virksomheden, og som de får del i. Som det er tilfældet med SMV'er, synes der at være et klart behov for yderligere forskning vedrørende mulighederne for at udvide ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen til at omfatte disse sektorer og virksomheder.

Foranstaltninger

- Kommissionen vil være specielt opmærksom på SMV'ernes særlige forhold i forbindelse med de forskellige initiativer, som foreslås i meddelelsen.
- Kommissionen gennemfører undersøgelser og fremmer forskning vedrørende de særlige problemer, som SMV'er står over for i forbindelse med indførelsen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen.
- Kommissionen vil støtte forskning og andre initiativer vedrørende undersøgelse af forskellige muligheder for at udvide ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen til også at omfatte offentlige og ikke-udbyttegivende organisationer.

5.4. Forbedret information gennem forskning og undersøgelser

På trods af at en betragtelig mængde information og forskningsresultater vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen er blevet tilgængelig i løbet af de seneste årtier, er der stadig en række alvorlige mangler. Der er f.eks. behov for, at man forsker mere i, hvilke rammebetingelser der skal opfyldes, for at man med held kan indføre ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen. Andre aspekter, herunder bl.a. sammenhængen mellem lønmodtagernes andel i kapitalen og beskæftigelsen, fortjener også yderligere opmærksomhed. Det samme gælder den makroøkonomiske betydning af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen.

På et mere grundlæggende plan findes der generelt kun få og utilstrækkelige data om lønmodtagernes andel i kapitalen. Det omfatter også grundlæggende forhold som f.eks. ordningernes udbredelse eller økonomiske omfang. Der er derfor også behov for mere forskning vedrørende udbredelsen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen.

En anden stor mangel i litteraturen vedrører det indbyrdes forhold mellem lønmodtagernes andel i kapitalen og andre aspekter af virksomhedens politikker og forholdet mellem arbejdstager og arbejdsgiver. I forbindelse med forskning, som er blevet gennemført for nylig, er man begyndt at behandle disse emner, men der er behov for meget mere arbejde i den sammenhæng.

Foranstaltninger

Kommissionen vil fortsat støtte og gennemføre forskningsprojekter, som har til formål at råde bod på de eksisterende mangler. Man vil navnlig fokusere på følgende dimensioner:

- Indsamling af data om brugen og udbredelsen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen.
- Betydningen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen for virksomhedens resultater, beskæftigelsen, arbejdets kvalitet og den sociale samhørighed.
- Sammenhængen mellem lønmodtagernes andel i kapitalen og andre elementer af virksomhedens politikker og forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager.
- Forholdene og særlige problemer vedrørende udviklingen af lønmodtagernes andel i kapitalen i kandidatlandene.

Kommissionen opfordrer også Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene til at fortsætte sit arbejde vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen.

5.5. Oprettelse af netværk

Med henblik på at forbedre spredningen af information og erfaringer og at øge kendskabet til de muligheder, som lønmodtagernes andel i kapitalen rummer, er det også vigtigt at fremme en løbende dialog på europæisk plan. Den bør dække alle relevante aspekter, herunder samarbejde på teknisk plan, f.eks. vedrørende emner som beskatning eller regnskabspraksis, men også fortsat udveksling mellem arbejdsmarkedets parter eller samarbejde mellem medlemsstaterne vedrørende emner af fælles interesse.

Det er også vigtigt, at de forskellige foranstaltninger i denne meddelelse støttes af og suppleres med en løbende debat mellem alle de berørte aktører. Med henblik på at tilvejebringe et mere vedvarende grundlag herfor vil oprettelse af netværk eller udvidelse af eksisterende netværk være særlig nyttig. Kommissionen vil derfor fortsat støtte oprettelsen af sådanne netværk på alle relevante planer.

Foranstaltninger

Kommissionen vil fremme og støtte oprettelsen af netværk på følgende områder:

- Akademiske netværk
- Ekspertnetværk
- Arbejdsmarkedets parter
- Virksomheder
- Institutter
- Organisationer, som er aktive på området for lønmodtagernes andel i kapitalen.

5.6. Økonomisk støtte til initiativer vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen

Økonomisk støtte til de ovenfor beskrevne foranstaltninger kan tildeles gennem forskellige kanaler:

- Fremme af lønmodtagernes andel i kapitalen er en af de vigtigste målsætninger under budgetpost B3-4000 vedrørende arbejdsmarkedsrelationer og den sociale dialog. De projekter og initiativer, som skal støttes inden for disse rammer, vedrører navnlig udveksling af oplysninger og bedste praksis, oplysningsvirksomhed, forøgelse af kendskabet til ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen samt uddannelse for arbejdsmarkedets parter.
- Projekter vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen kan også støttes inden for rammerne af Fællesskabets tilskyndelsesforanstaltninger på beskæftigelsesområdet. Det gælder særligt initiativer vedrørende undersøgelse af sammenhængen mellem lønmodtagernes andel i kapitalen og den europæiske beskæftigelsesstrategi, navnlig i forbindelse med søjlen vedrørende tilpasningsevne og søjlen vedrørende iværksætterkultur. Rådet og Europa-Parlamentet nåede i februar til politisk enighed om disse af Fællesskabets tilskyndelsesforanstaltninger, som dækker perioden 2002-2006.
- I henhold til artikel 6 i forordningen om Den Europæiske Socialfond kan Kommissionen finansiere nyskabende foranstaltninger, som har til formål at fremme nye tilgangsvinkler og at bestemme eksempler på god praksis, som efterfølgende kan forbedre gennemførelsen af de operationer, som støttes under ESF, herunder navnlig på områderne vedrørende virksomhedernes sociale ansvar eller modernisering af arbejdets tilrettelæggelse.
- Forskning vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen vil også være støtteberettiget i henhold til Kommissionens rammeprogram for forskning og teknologisk udvikling.

6. KONKLUSIONER

På trods af de fremskridt, der for nylig er sket med hensyn til en større udbredning af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen i Europa, er brugen heraf faktisk stadig begrænset, og udbredelsen er meget forskellig i de enkelte medlemsstater. I betragtning af de forskellige fordele ved lønmodtagernes andel i kapitalen for virksomhederne og arbejdstagerne og det hermed forbundne bidrag til at nå de målsætninger, som blev beskrevet på topmødet i Lissabon, er der behov for, at alle aktører på alle relevante planer - medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og virksomhederne - udvider indsatsen for at fremme en mere udbredt brug af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen i hele Europa.

I denne meddelelse har man beskrevet rammerne for foranstaltningerne på fællesskabsplan med henblik på at støtte en større udbredelse af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen. De vigtigste elementer er følgende:

- Forøgelse af kendskabet til og forbedring af informationen om fordelene ved lønmodtagernes andel i kapitalen
- Intensivering af udvekslingen af oplysninger og erfaring samt bestemmelse af god praksis gennem benchmarking, oprettelse af netværk og fremme af nationale konferencer

- Drøftelse og fjernelse af tværnationale hindringer
- Fremme af yderligere udvikling af den sociale dialog om emnet
- Støtte til yderligere forskning og undersøgelser vedrørende forskellige aspekter af lønmodtagernes andel i kapitalen.

I meddelelsen har man også bestemt en række overordnede principper, som bør kunne fungere som rettesnor for udviklingen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen med henblik på at udnytte de dermed forbundne muligheder bedst muligt. Principperne fungerer som referenceramme for medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter samt virksomhederne.

De foranstaltninger, som er beskrevet i meddelelsen, dækker i første omgang perioden 2002-2004. Mod slutningen af perioden vurderer man udviklingen i forhold til de målsætninger, som er beskrevet i meddelelsen, i tæt samarbejde med alle parter med interesse i emnet. På grundlag af evalueringen træffer man afgørelse om passende fremtidige initiativer.