

**Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om »Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget — Om rammerne for fremme af lønmodtagernes andel i kapitalen«**

(KOM(2002) 364 endelig)

(2003/C 95/09)

Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber besluttede den 5. juli 2002 under henvisning til EF-traktatens artikel 262 at anmode om Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om det ovennævnte emne.

Det forberedende arbejde henvistes til EØSU's Faglige Sektion for Beskæftigelse, Sociale og Arbejdsmarkedsmæssige Spørgsmål og Borgerrettigheder, som udpegede Mario Sepi til ordfører, den 5. februar 2003.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 397. plenarforsamling af 26. og 27. februar 2003, mødet den 26. februar, følgende udtalelse med 98 stemmer for, 5 imod og 6 hverken for eller imod.

## **1. Indledning**

1.1. På EU-plan har spørgsmålet om lønmodtagernes andel i overskuddet og virksomhedernes resultater givet anledning til talrige initiativer, som sigter på at støtte og tilskynde de nationale regeringer og arbejdsmarkedets parter til at iværksætte tiltag for at skabe en gunstig ramme for udbredelsen af et sådant instrument. Blandt disse henledes opmærksomheden især på arbejdet i Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, som har bidraget med meget vigtig viden om og belysning af disse spørgsmål. Europa-Parlamentet står også over for at vedtage en betænkning om dette tema, som EØSU har bidraget til i en konstruktiv dialog.

1.2. Med denne meddelelse, der er genstand for nærværende udtalelse ønsker Kommissionen at genoplive og styrke fællesskabsinitiativet vedrørende dette tema i lyset af den strategi, som blev fastlagt på topmødet i Lissabon i marts 2000, hvor man satte sig som mål at styrke europæisk økonomisk konkurrenceevne og udvikling ved at satse på vidensudvikling og social samhørighed.

1.3. EØSU udtrykker stor tilfredshed med nærværende meddelelse fra Kommissionen ud fra den overbevisning, at ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen kan spille en vigtig rolle i den europæiske strategi, og at der bør foretages undersøgelser af betingelserne for, hvordan lønmodtagernes finansielle deltagelse kan virkeliggøres i sine forskellige udtryksformer under hensyntagen til ikke blot de muligheder, men også de risici og vanskeligheder, der knytter sig til en sådan finansiell deltagelse.

## **2. Indholdet i Kommissionens meddelelse**

2.1. Kommissionens ønsker med sin meddelelse at definere rammen for en EU-handlingsplan, som har til formål at fremme en større udbredelse af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen ud fra det princip, at disse ordninger skal omfatte så mange lønmodtagere som muligt i den enkelte

virksomhed og inden for det økonomiske system som helhed, idet arbejdsmarkedets parter skal involveres så aktivt som muligt.

2.2. Beskrivelsen af de overordnede rammer omfatter tre elementer:

2.2.1. Beskrivelse af en række overordnede principper vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen, som skal ses som en rettesnor for medlemsstaternes politik på området og for indsatsen fra arbejdsmarkedets parter.

2.2.2. Identificering af de væsentligste tværnationale hindringer, som på nuværende tidspunkt vanskeliggør indførelsen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen på europæisk eller i hvert fald på tværnationalt plan, samt udarbejdelse af passende foranstaltninger til at fjerne de eksisterende hindringer.

2.2.3. Fastlæggelse af instrumenter, som kan fremme en større udbredelse af lønmodtagernes andel i kapitalen ved at fremme udvekslingen af oplysninger og erfaringer samt gennemførelse af forskningsprojekter og undersøgelser på området.

2.3. Hvad de overordnede principper for lønmodtagernes andel i kapitalen angår, har Kommissionen på baggrund af de erfaringer, som er blevet indvundet i de større lande, samt de foretagne undersøgelser og overvejelser peget på en række kernelementer, som der er bred enighed om, jf. nedenfor:

2.3.1. Deltagelse i ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen skal være frivillig for både virksomhederne og arbejdstagerne.

2.3.2. Alle arbejdstagere skal have adgang til ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, og enhver form for forskelsbehandling skal undgås. En vis differentiering kan dog være hensigtsmæssig for at tage hensyn til de forskellige kategoriers behov og interesser.

2.3.3. Klarhed og gennemsigtighed i ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen; i den fase, hvor disse ordninger oprettes, skal arbejdstagerne informeres og høres på passende måde, og når de administreres, skal der være indført forudfastsatte bestemmelser med en klar forbindelse til virksomhedens resultater.

2.3.4. Ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen skal være præget af regelmæssighed og bør ikke være en enkeltstående begivenhed, men en konstant faktor i forholdet mellem virksomheden og arbejdstagerne.

2.3.5. Urimelige risici for arbejdstagerne skal undgås i betragtning af, at arbejdstagerne er mere udsatte for disse risici end andre investorer.

2.3.6. Ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen må ikke fungere som en erstatning for løn, men skal være en supplerende indtægt.

2.3.7. Ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen skal være forenelige med arbejdstagernes mobilitet. Der må ikke skabes hindringer eller hæmmende foranstaltninger for deres mobilitet og fleksibilitet.

2.4. Hvad angår de tværnationale hindringer for udbredelsen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen på europæisk plan, mener Kommissionen ikke, at der kan gennemføres en harmonisering af reglerne vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen sigtende på at begrænse de negative virkninger, som skyldes forskelle i skattesystemerne, og i bestemmelserne om social sikring og retssystemerne. Vejen frem er at gøre det lettere for virksomhederne at indføre ordninger for lønmodtagernes andel på europæisk plan ved at tilskynde medlemsstaterne til under den ene eller den anden form at sikre koordinering og overensstemmelse omkring de overordnede principper og ved at udbrede gensidig anerkendelse af de forskellige ordninger for andel i kapitalen. Endvidere finder Kommissionen det hensigtsmæssigt at undersøge muligheden for at udvikle en eller flere EU-ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, som kan tilpasses de forskellige nationale forhold.

2.4.1. I den forbindelse er det ifølge Kommissionen først og fremmest en øget udveksling af erfaringer, der er vejen frem for at overvinde de kulturelle barrierer.

2.4.2. Hvad angår de øvrige forhindringer, mener Kommissionen derimod, at der bør udarbejdes specifikke foranstaltninger. I den forbindelse understreger Kommissionen indledningsvis, at problemet med dobbeltbeskatning skal løses, enten ved at eksisterende aftaler i OECD-regi tolkes som omfattende ordninger for lønmodtagerdeltagelse eller — hvis disse aftaler viser sig at være utilstrækkelige — ved at integrere og tilpasse dem til medlemsstaternes specifikke behov.

2.4.3. Mere generelt har Kommissionen oprettet en arbejdsgruppe, hvis mandat er at udforme specifikke løsningsforslag for alle typer tværnationale hindringer for ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen.

2.5. Hvad angår målsætningen om at udvide anvendelsesområdet for ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen, foreslår Kommissionen, at der kan bidrages til udviklingen af gunstige rammebetingelser gennem en række initiativer, der har følgende målsætninger:

2.5.1. Fremme udveksling af oplysninger gennem benchmarking af nationale politikker og praksis.

2.5.2. Styrke den sociale dialog om lønmodtagernes andel i kapitalen ved at stimulere og støtte arbejdsmarkedsparternes initiativer.

2.5.3. Overveje muligheden for at undersøge forskellige former for ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, herunder i små og mellemstore virksomheder og i offentlige og ikke-udbyttegivende organisationer.

2.5.4. Forbedre informationen ved at fremme forskningsprojekter, som har til formål systematisk at indsamle data om brugen og udbredelsen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen og gennem mikroøkonomisk analyse uddybe sammenhængen mellem lønmodtagernes andel i kapitalen og virksomhedernes strategiske og finansielle politikker og forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

2.5.5. Fremme oprettelsen på europæisk plan af netværk, som muliggør en løbende udveksling af oplysninger og forskningsresultater.

2.5.6. Kommissionen vil også støtte disse initiativer økonomisk gennem Fællesskabets forskellige finansieringskanaler.

### 3. Generelle bemærkninger

3.1. Ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen falder i tråd med den nylige udvikling inden for europæisk økonomi, eftersom de kan spille en positiv rolle ved at skabe værditilvækst i form af øget effektivitet og fleksibilitet, øget arbejdstagerinddragelse i virksomhedens målsætninger samt en ledelsesform, der fremmer dialogen på arbejdspladsen til gunst for samhörigheden.

3.1.1. Forskellige faktorer, som skyldes ændringer i kapitalallokeringen og organiseringen af produktionsfaktorerne, har medført, at de menneskelige ressourcer har fået større betydning, og fremmer et stadigt voksende engagement fra arbejdstagernes side i virksomhedens drift. Det større engagement ledsages af en parallel stigning i lønmodtagernes andel i virksomhedens økonomiske resultater.

3.2. I de fleste af de større medlemsstater tenderer lønmodtagernes andel i kapitalen til at ske på individuelt grundlag gennem en udvidelse af lønnens variable dele i form af lønincitament og ordninger med aktieoptioner eller medarbejderaktier for bestemte medarbejdere eller visse afgrænsede medarbejdergrupper (først og fremmest de højest kvalificerede).

3.3. De eksisterende typer af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, som er rettet mod alle medarbejdere eller brede medarbejdergrupper, er derimod ikke særligt udbredte, undtagen når det drejer sig om arbejderkooperativer og medarbejderejede selskaber, og varierer meget de forskellige medlemsstater imellem.

3.3.1. Det er imidlertid netop de generelle ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, som kan give europæisk erhvervsliv de største fordele ved at bidrage til at gøre forholdet mellem arbejdstager og arbejdsgiver mindre konfliktfyldt. Det falder i tråd med målet fra topmødet i Lissabon i marts 2000 om at 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«<sup>(1)</sup>.

3.3.2. For både virksomheder og arbejdstagere kan lønmodtagernes andel i kapitalen således være en effektiv måde at udnytte investeringer i viden og faglige kvalifikationer og øge værdien af den menneskelige kapital. Det har vist sig<sup>(2)</sup>, at der er en positiv sammenhæng mellem brugen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen og investeringer i erhvervsuddannelse. Investering i menneskelige ressourcer, som kræver både virksomhedernes og arbejdstageres medvirken, fremmes således af de mere langvarige relationer og af den større grad af deling af fælles målsætninger for virksomheden, som ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen medfører.

3.3.3. Lønmodtagernes andel i kapitalen fremmer endvidere større gennemsigtighed i virksomhederne. Indførelse af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen kræver således, at virksomhederne bliver mere »åbne« informationsmæssigt, eftersom de skal kunne identificere og overvåge de rentabilitetsindikatorer, der knytter sig til lønmodtagernes finansielle deltagelse, og virksomhederne tvinges til at intensivere og forbedre kvaliteten af kommunikationen med arbejdstagerne hvad angår strategi og resultater, da de skal sikre en effektiv inddragelse af arbejdstagerne i virksomhedens liv — den vigtigste målsætning for lønmodtagernes andel i kapitalen.

3.3.4. Det medfører en større gennemsigtighed i de virksomheder, der anvender ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, især en øget »tilbøjelighed« til at skabe gennemsigtighed, hvilket — især for de virksomheder, som endnu ikke er børsnoterede — kan have en positiv indvirkning på virksomhedens forhold til produkt- og ikke mindst kapitalmarkedet.

3.3.5. I betragtning af den betydning, som lønmodtagernes andel i kapitalen kan få på de to nævnte områder — udnyttelse af menneskelige ressourcer og større gennemsigtighed og kommunikationskapacitet i virksomhederne — bør man fremme udbredelsen af disse ordninger i hele det økonomiske system i EU ved at udvikle specifikke ordninger for små og mellemstore virksomheder og for offentlige og ikke-udbyttegivende organisationer, som alle er vigtige komponenter i dette system.

#### 4. De overordnede principper

4.1. Udgangspunktet for at formulere EU's strategi på området er, at der fastlægges fælles principper for de forskellige ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen. Disse overordnede principper er vigtige forudsætninger for at sikre kvaliteten i ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen i medlemsstaterne og for at tilse, at disse ordninger bliver af en sådan art, at de falder i tråd med målsætningerne om forbedring af de europæiske virksomheders konkurrenceevne, fremme af arbejdets kvalitet og opnåelse af større social samhørighed, som er udgangspunktet for den EU-politik, topmødet i Lissabon fastlagde.

4.1.1. Disse principper skal ikke føre til fastlæggelse af én enkelt, fast model for lønmodtagernes andel i kapitalen, men derimod danne grundlag for en fælles ramme for initiativer fra medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter i form af ordninger, som er fleksible og kan tilpasses nationale specifikke behov og de økonomiske rammevilkår, hvor de gennemføres.

4.2. De overordnede principper, som Kommissionen har opregnet, er et nyttigt bidrag i denne retning. EØSU fremhæver især betydningen af, at ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen bygger på princippet om frivillig deltagelse for både virksomhederne og arbejdstagerne, princippet om ligebehandling af arbejdstagere, princippet om klarhed og gennemsigtighed i ordningerne, hvor arbejdstagerne høres i så stort omfang som muligt, og princippet om, at ordningerne ikke er enkeltstående. Ordningerne må heller ikke erstatte ordinær løn. Herved skulle man kunne undgå for store risici ved ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen.

4.3. Et andet vigtigt princip, som fortjener at blive uddybet yderligere, er, at lønmodtagernes andel i kapitalen ikke må hindre arbejdstagernes mobilitet. Der skal ske en afvejning mellem dette princip og målet om at fremme arbejdstagernes »loyalitet« over for virksomheden, som ligger strukturelt i ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen. Denne afvejning spiller en særlig rolle i lyset af den voksende udbredelse af fleksible ansættelsesformer i alle EU-landene.

(1) Jf. punkt I.5 i konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Lissabon (23.-24. marts 2000).

(2) Jf. især rapporten fra Agenturet i Dublin: »Employee share ownership and profit sharing in the European Union«, 2001.

4.3.1. EØSU mener, at ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen også skal tage behørigt hensyn til de specifikke problemer, der knytter sig til arbejdstagere, der har større mobilitet i kraft af deres ansættelsesforhold.

4.4. Hvad angår de overordnede principper mener EØSU, at de kollektive overenskomster spiller en vigtig rolle for udbredelsen af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen. Gennemførelse af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen kan få stor betydning i virksomhederne i EU.

4.5. Det skal også bemærkes, at de principper, som Kommissionen har fastlagt, ikke skelner mellem de forskellige typer ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen. De to hovedkategorier af ordninger, overskudsdeling og medarbejderaktier, kan imidlertid være meget forskellige, ikke kun med hensyn til deres konkrete anvendelse, men også hvad angår deres målsætninger og betingelserne for deres anvendelse.

4.5.1. Medarbejderaktier er den mest direkte form for andel i kapitalen, fordi den via deltagelse i kapitalen skaber et tættere og mere langsigtet bånd mellem virksomhed og arbejdstagere ved at sidstnævnte inddrages på struktureret måde i virksomhedens aktiviteter. Den større deltagelse medfører imidlertid også en større risiko for arbejdstagerne i forbindelse med mulige svingninger i aktiernes fremtidige værdi.

4.5.2. På den anden side kan lønmodtagernes andel i kapitalen i form af overskudsdeling bedre bruges i sammenhænge, som adskiller sig fra de store virksomheders, da der her er mulighed for at anvende instrumenter, som er fleksible og som kan tilpasses forskellige institutionelle systemer, i hvilke lønmodtagernes finansielle deltagelse kan gennemføres.

4.6. Set i lyset af denne skelnen fremhæver EØSU, at det under hensyntagen til de forskellige former for lønmodtagernes andel i kapitalen er fordelagtigt også at tage det bidrag, som ordningerne for lønmodtagernes andel i kapitalen kan give til »corporate governance«, i betragtning.

4.6.1. Arbejdstagere, som også er aktionærer, kan således bidrage til at forbedre »corporate governance«, da de er en type investorer, som har interesser i selskabets langsigtede resultater i modsætning til det fremherskende kortsigtede perspektiv, som er typisk for professionelle investorer.

4.6.2. Arbejdstagere, som også er aktionærer, kan ved aktivt at deltage i selskabets aktiviteter gennem de selskabsretlige instrumenter (først og fremmest generalforsamlingen, men også andre former for deltagelse, som aktionærer kan udøve) yde et vigtigt bidrag til overvågningen af selskabets styring. Det er en central funktion, hvis betydning bliver stadig større i lyset af målet om at sikre den bedst mulige overensstemmelse mellem selskabets styring og alle aktionærers interesser.

4.6.3. På denne baggrund bør det foreslås, at der til principperne også føjes princippet om udnyttelse af det bidrag, som arbejdstagere, der også er aktionærer, yder til »corporate governance« i de virksomheder, som indfører ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, således at man fremmer arbejdstagernes aktive deltagelse i virksomhedens aktiviteter under former og på måder, som er forenelige med selskabstypen og med de anvendte instrumenter til deltagelse. I den forbindelse bør man også fremme lønmodtagernes kollektive deltagelse i kapitalen gennem selskabsformer, som er frit valgt, såsom kooperativer, stiftelser eller foreninger.

4.6.4. Generelt kræver arbejdstageres stigende engagement i virksomheders kapital — et mål, som søges realiseret ved at udvikle ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen — at der sættes ind for at opnå bedre kvalitet i de europæiske virksomheders systemer af »corporate governance« ved i større grad at beskytte de små aktionærer og styrke instrumenterne til virksomhedsdemokrati. Kun hvis lønmodtagernes deltagelse sikres, kan en effektiv kapitalopbygning komme lønmodtagerne til gode. I den sammenhæng mener EØSU, at EU's initiativ i forbindelse med »corporate governance« skal styrkes med det specifikke mål at indkredse instrumenter, der sikrer bedre balance i systemerne til fremme af kontrolincitament, som regulerer forholdet mellem ejerskab og kontrol i de europæiske virksomheder.

## 5. Tværnationale hindringer

5.1. Forskelle med hensyn til skattesystemer, bidrag til social sikring, de overordnede lovgivningsmæssige rammer og kulturelle aspekter — især inden for arbejdsmarkedsrelationer — kan repræsentere en alvorlig hindring for de virksomheder, som har til hensigt at udvikle og bruge ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, som er tilgængelige for alle deres arbejdstagere fra de forskellige medlemsstater.

5.1.1. Kommissionens meddelelse indkredser nøje disse aspekter og formulerer nogle mulige aktionslinjer til fjernelse af de største hindringer.

5.2. EØSU er enig i, at et initiativ fra Kommissionen, der sigter mod harmonisering af reglerne vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen ikke er gennemførligt, da det kan være en hindring for, at der er den nødvendige fleksibilitet og differentiering i de nationale politikker, ligesom der måske ikke er et tilstrækkeligt juridisk grundlag.

5.3. EØSU understreger, at det er vigtigt at prioritere især arbejdet med at sikre en strammere koordinering af den nuværende praksis. Det kan ske ved, at der udarbejdes retningslinjer og aftaler mellem de berørte parter om overordnede principper og fastlægges foranstaltninger til fremme af gensidig anerkendelse.

5.3.1. Det understreges også, at de tværnationale hindringer mest effektivt fjernes ved at indkredse overordnede principper for ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, som kan tilpasses de forskellige nationale sammenhænge og som letter deres overførbare til europæisk skala.

5.3.2. I den forbindelse er det vigtigt at fastlægge en fælles behandling for tildeling af medarbejderaktier eller aktieoptioner, som omfatter fritagelse for kravene om offentliggørelse af prospekt og således fjerner de nuværende forskelle.

5.3.3. I den forbindelse henvises til EØSU's udtalelse om »Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om det prospekt, der skal offentliggøres, når værdipapirer udbydes til offentligheden eller optages til omsætning«<sup>(1)</sup>. Her blev det påpeget, at det pågældende forslag på uheldig vis begrænser anvendelsesområdet for fritagelser ved ikke at medtage tilbud om medarbejderaktier og -aktieoptioner under fritagelsestilfældene.

5.4. Når der fastsættes generelle retningslinjer for finansiel deltagelse, må det sikres, at der ikke indirekte gribes ind i medlemsstaternes kompetencer.

## 6. Mod en større udbredelse af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen

6.1. Muligheden for at udbrede erfaringerne med ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen afhænger i høj grad af tilstedeværelsen af gunstige lovgivningsmæssige og skattemæssige betingelser og af den nødvendige arbejdsmarkedskultur.

6.2. EØSU mener, at Kommissionens initiativer til fremme af udbredelse af ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen foreløbig er tilfredsstillende. Blandt emner, der skal uddybes, peger udvalget på det hensigtsmæssige i at se på spørgsmålet om lønmodtagernes andel i kapitalen i virksomheder, som ikke er børsnoterede på regulerede markeder. For disse virksomheder gør der sig specifikke problemer gældende vedrørende kvaliteten, omfanget og aktualiteten af de finansielle oplysninger. Når det drejer sig om lønmodtagernes andel i kapitalen i ikke-børsnoterede virksomheder, bør der foretages en mere indgående analyse af betingelser og instrumenter til bestemmelse af aktiernes værdi og deres overførsel i mangel af et marked, hvor aktiekursen til stadighed fastsættes og som frembyder en salgskanal for aktierne.

6.2.1. Spørgsmålet om lønmodtagernes andel i kapitalen i ikke-børsnoterede virksomheder er særlig vigtigt, hvis man ønsker, at lønmodtagerdeltagelse skal være en del af det

europæiske økonomiske system, da virksomheder, som er børsnoteret på et reguleret marked, i hovedparten af EU-landene tegner sig for en meget begrænset del af de økonomiske aktiviteter. Der bør desuden tages højde for de særlige kendetegn ved tre forskellige sektorer: små og mellemstore virksomheder, ikke-udbyttegivende og offentlige organisationer.

6.2.2. Grundet de betydelige vanskeligheder, som små og mellemstore virksomheder, der jo er vigtige elementer i europæisk erhvervsliv, har med at indføre former for lønmodtagernes andel i kapitalen, er det nødvendigt indgående at kortlægge sektoren. Agenturet i Dublin er ved at foretage en undersøgelse heraf, og resultaterne heraf må viderefremmes som led i en mere generel indsats for at udbrede viden. Undersøgelsen skal specielt kast lys over, hvilke hindringer der er, og hvilke ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen der er mest velegnede for små og mellemstore virksomheder. Erfaringerne med små og mellemstore kooperativer og medarbejderejede selskaber kan tjene som referenceramme.

6.2.3. Med hensyn til de små og mellemstore virksomheder består det største problem i at sikre en passende gennemsigthed af resultater, rentabilitetsprognoser og budgetter. I den forbindelse bør specifikke foranstaltninger til lønmodtagernes andel i kapitalen følges op af en åbning af disse virksomheder set ud fra en kommunikationspolitisk synsvinkel.

6.2.4. For disse virksomheder kan lønmodtagernes andel i kapitalen endvidere bidrage til tilvejebringelse af ekstern finansiering, som fremskynder virksomhedens vækst, især i virksomheder, som er kendetegnet ved højtuddannede medarbejdere og ved at operere inden for meget innovative sektorer. Udarbejdelse af planer for finansiel deltagelse i disse typer virksomheder — især i form af lønmodtagernes andel i kapitalen — kan faktisk rumme et vigtigt signal til finansieringsinstitutterne om virksomhedens vækstmuligheder. Dette kan bidrage til at overvinde den indbyggede manglende tillid, som eksterne investorer har til yngre og/eller små virksomheder. På den ene side har arbejdstagerne i kraft af deres interne kendskab til virksomheden bedre oplysninger om virksomhedens vækstmuligheder og på den anden side styrkes vækstmulighederne af, at arbejdstagerne er engageret i virksomhedens resultater.

6.2.5. I forbindelse med små og mellemstore virksomheder burde man undersøge ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, som går på sammenslutninger af virksomheder, især når disse opererer i industrielle »clusters«.

6.2.5.1. Endelig kan lønmodtagernes andel i kapitalen i form af medarbejderaktier spille en rolle for virksomhedens overlevelse, når denne er i vanskeligheder. I den sammenhæng bør man omhyggeligt vurdere og fremme god praksis, som allerede findes i forbindelse med sektor- og branchefonde i medlemslandene.

<sup>(1)</sup> Jf. EØSU's udtalelse i EFT C 80 af 3.4.2002.

6.2.6. Hvad angår lønmodtagernes andel i kapitalen i offentlige eller ikke-udbyttegivende organisationer, skal det indledningsvis fremhæves, at disse organisationers juridiske status generelt ikke tillader finansiel deltagelse i form af andel i kapitalen. Man skal derfor først og fremmest fokusere på former for andel i resultater. Også i dette tilfælde bør disse virksomheders specifikke kendetegn tages i betragtning, da deres resultater især kan beskrives hvad angår omfang og kvalitet af de udbudte tjenesteydelser. I den forbindelse findes der nogle interessante forsøg — som for eksempel det, der er gennemført i den offentlige sektor i Irland — som burde uddybes yderligere. I Irland er der stiftet en fond med de beløb, som er afsat til lokal lønforhandling, og som udloddes til arbejdstagere i den offentlige sektor i forhold til opnåelse af bestemte mål for serviceudbuddet på bestemte aktivitetsområder.

6.2.7. Når det drejer sig om ansættelsesforhold, hvor offentlige tjenestemænd skal være i besiddelse af særlig stor uafhængighed (ordensmagten, skatteadministration, retsvæsen etc.), bør der imidlertid gås forsigtigt til værks ved indførelse af resultatrelaterede lønelementer, og der bør derfor også vises tilbageholdenhed med indførelse af en eventuel »overskudsdeling«. Under alle omstændigheder må sådanne funktioners uafhængighed sikres via en passende (fast) aflønning.

## 7. Konklusion

7.1. Kommissionens meddelelse er et vægtigt bidrag med henblik på at genoplive fællesskabets initiativ vedrørende lønmodtagernes andel i kapitalen og tilskynde medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter til at iværksætte konkrete

initiativer, som fremmer udbredelsen af disse ordninger. I den forbindelse er det vigtigt at fastsætte overordnede principper, som udstikker retningslinjer for Fællesskabets strategi, men som samtidig respekterer den nødvendige fleksibilitet i anvendelsesformerne.

7.2. EØSU understreger, at lønmodtagernes andel i kapitalen skal være i tråd med målene om social samhørighed og økonomisk udvikling, som EU har sat sig, og mener derfor, at indsatsen for at fremme dette instrument bør forstærkes, både ved at indhøste større viden og ved at identificere nuværende barrierer. Denne indsats bør desuden ikke kun begrænses til de store multinationale virksomheder, men også tage hensyn til specifikke behov i andre sektorer, herunder hos de små og mellemstore virksomheder, offentlige eller ikke-udbyttegivende organisationer, som er en vigtig del af den europæiske økonomi.

7.3. Med denne udtalelse mener EØSU at have bidraget til at indkredse strukturelle træk ved ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen i deres forskellige anvendelsesformer og for de forskellige sammenhænge, hvori de indgår.

7.4. EØSU understreger betydningen af, at ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen overvejes inden for det nuværende system af corporate governance i de europæiske virksomheder og i lyset af det mulige bidrag, som disse ordninger kan yde til fremme af vækst og øget gennemsigthed i europæiske virksomheder. I den henseende spiller arbejdsmarkedets parter en vigtig rolle, når det handler om at fastlægge ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen, som fremmer deling af målene for virksomheden og styrker investeringerne i menneskelige ressourcer, der er vigtige elementer i udviklingen af den europæiske økonomi.

Bruxelles, den 26. februar 2003.

Roger BRIESCH

*Formand for*

*Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg*