



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 05.07.2002
COM(2002) 364 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD, HET EUROPEES
PARLEMENT, HET ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ
VAN DE REGIO'S**

Een kader voor de bevordering van de financiële participatie van werknemers

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding	3
2.	Financiële participatie: de belangrijkste trends en uitdagingen	5
2.1.	Vormen van financiële participatie	5
2.2.	Voordelen van financiële participatie.....	6
2.3.	Recente ontwikkelingen op het gebied van financiële werknemersparticipatie	8
2.4.	Synergie met andere initiatieven van de Gemeenschap	11
2.5.	Uitdagingen op het gebied van financiële werknemersparticipatie:	12
	De noodzaak om te handelen	12
	Wettelijke aspecten van de initiatieven van de Gemeenschap op dit terrein.....	13
3.	Algemene uitgangspunten.....	13
4.	Transnationale hindernissen.....	16
4.1.	De problematiek	16
4.2.	Welke belangrijke hindernissen zijn er ?.....	17
4.3.	Hoe verder ?.....	19
5.	Naar de invoering van financiële participatie op grotere schaal.....	20
5.1.	Een gunstig klimaat voor financiële participatie scheppen	20
5.2.	Het overleg tussen de sociale partners bevorderen	22
5.3.	Financiële participatie een grotere reikwijdte geven.....	23
5.4.	Betere informatievoorziening door middel van onderzoek en studies	24
5.5.	Netwerken opbouwen.....	25
5.6.	Financiële steun aan initiatieven op het gebied van financiële participatie geven	26
6.	Conclusies	27

1. INLEIDING

In de afgelopen tijd heeft de discussie over het financieel participeren van werknemers in winsten en bedrijfsresultaten – directe participatie in de vorm van winstdeling of indirecte participatie in de vorm van mede-eigenaarschap op basis van werknemersaandelen – in heel Europa belangrijke impulsen gekregen.

Een aantal lidstaten kent een lange en succesvolle traditie op het gebied van de financiële werknemersparticipatie. In tal van andere lidstaten kon daarentegen heel lang weinig vooruitgang op dit terrein worden vastgesteld. Hierin is sinds kort verandering gekomen. Een groot aantal lidstaten heeft initiatieven ontwikkeld, die ten doel hebben om financiële participatieregelingen te bevorderen en een gunstiger klimaat te scheppen voor de invoering ervan.

Een aantal ontwikkelingen hebben ertoe bijgedragen dat het vraagstuk van de financiële werknemersparticipatie opnieuw in de belangstelling is komen te staan. Op de Europese Top te Lissabon in maart 2000 heeft de EU zich ten doel gesteld om “de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld te worden die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang”.

Aan de realisatie van deze doelstelling kan de financiële participatie van werknemers een belangrijke bijdrage leveren. Uit tal van studies en concrete voorbeelden komt duidelijk naar voren dat financiële werknemersparticipatie, mits op de juiste wijze ingevoerd, niet alleen goed is voor de productiviteit, het concurrentievermogen en de winsten van ondernemingen, maar tegelijkertijd ook tot méér betrokkenheid van de werknemers bij het werk, tot een betere kwaliteit van het werk en tot een sterkere sociale samenhang kan leiden.

De positieve ervaringen die in tal van landen met financiële participatieregelingen zijn opgedaan, hebben er stellig toe bijgedragen dat het vraagstuk in de hele EU op de politieke agenda is komen te staan. Vooral uit de ervaringen in de VS komt naar voren dat financiële participatie een belangrijke impact kan hebben op de economische groei, veranderingen in het bedrijfsleven stimuleert en ervoor zorgt dat alle werknemers deel hebben aan de groeiende welvaart.

Daarnaast is een groeiend aantal ondernemingen zich bewust geworden van de mogelijkheden die financiële participatieregelingen bieden. Voor deze ondernemingen is financiële werknemersparticipatie een steeds belangrijker instrument geworden waarmee werknemers kunnen worden gemotiveerd, de belangen van werknemers en aandeelhouders op één lijn kunnen worden gebracht, en personeel aangeworven en in dienst gehouden kan worden.

Tegelijkertijd is uit recente faillissementen van een aantal ondernemingen met aandelenregelingen voor de werknemers gebleken dat er ook potentiële risico's aan financiële participatieregelingen verbonden zijn. In een aantal gevallen is op zijn minst duidelijk geworden dat men méér voor de bescherming van de werknemers had moeten en kunnen doen en dat de werknemers minder aan al te grote risico's hadden moeten worden blootgesteld. Dit geldt met name voor regelingen die deel uitmaakten van pensioenregelingen en die niet voldeden aan de belangrijkste beginselen op het punt van risicospreiding en transparantie. Uit deze voorbeelden is heel duidelijk geworden dat het voor optimaal functionerende

participatieregelingen van essentieel belang is dat er aan een aantal algemene uitgangspunten wordt voldaan.

De belangrijkste doelstellingen

In het verlengde van de mededeling en het actieplan ten aanzien van financiële participatie, die aangekondigd waren in de Agenda van de Commissie voor het sociaal beleid uit juni 2000, luiden de belangrijkste doelstellingen van deze mededeling als volgt:

- aanknopingspunten bieden voor de verdere ontwikkeling van financiële werknemersparticipatie in Europa, door de uitwerking van een reeks algemene uitgangspunten;
- de invoering van financiële participatieregelingen op grotere schaal in heel Europa bevorderen door de presentatie van een kader voor werkzaamheden van de Gemeenschap voor de periode 2002-2004;
- de transnationale hindernissen aanpakken die de invoering van in heel Europa geldende financiële participatieregelingen in de weg staan en concrete maatregelen voorstellen om deze hindernissen uit de weg te ruimen.

Deze mededeling haakt in op een aantal initiatieven die eerder op EU-niveau ontplooid zijn:

- In 1991 heeft de Commissie het eerste PEPPER-rapport ‘Bevordering van werknemersparticipatie in bedrijfswinsten en -resultaten’¹, gepubliceerd, waarin een overzicht wordt gegeven van de situatie op het gebied van de financiële participatie in Europa op dat moment.
- Aan de hand van dit rapport heeft de Raad in 1992 een aanbeveling² goedgekeurd, waarin de lidstaten verzocht is om de voordelen van de invoering van financiële participatie op grotere schaal te erkennen en, om in lijn met de nationale wetgeving en/of gebruiken, op dit gebied rekening te houden met de verantwoordelijkheden van de sociale partners.
- In het tweede PEPPER-rapport³ over de toepassing van de aanbeveling van de Raad is onderstreept dat er belangrijke voordelen aan financiële participatieregelingen verbonden zijn, met name waar het om een hogere productiviteit, de werkgelegenheid en de betrokkenheid van werknemers gaat. Daarnaast is er met nadruk op gewezen dat overheidsmaatregelen, met name in de vorm van belastingprikkels, zeer veel invloed op de verdere ontwikkeling van de financiële participatie hebben. Vastgesteld is evenwel ook dat er in het algemeen weinig verandering was gekomen in de beleidsaanpak van de lidstaten ten aanzien van participatieregelingen en er weinig informatie werd uitgewisseld.
- In zijn resolutie over het tweede Pepper-rapport, heeft het Europees Parlement de Commissie, de lidstaten en de sociale partners om werkzaamheden verzocht, waarmee een grootschaligere invoering van financiële participatieregelingen kan worden bereikt.

¹ In het Engels verschenen in Supplement 3/91 van Social Europe.

² Aanbeveling van de Raad van 27 juli 1992 betreffende de bevordering van werknemersparticipatie in bedrijfswinsten en -resultaten (inclusief aandelenparticipatie) (92/433/EEG).

³ Verslag van de Commissie Pepper II - COM(96) 697.

Deze mededeling geeft de uitkomsten van een uitgebreid consultatieproces weer. Startsein voor dit consultatieproces, waarbij alle belangrijke hoofdrolspelers, en met name de sociale partners betrokken waren, was de publicatie van een werkdocument in juli 2001⁴.

In alle reacties van regeringen, sociale partners, deskundigen, enz. werd waardering uitgesproken voor het initiatief van de Commissie om opnieuw een discussie over financiële participatie aan te gaan en werd opgeroepen tot verdere werkzaamheden om de invoering van financiële participatieregelingen op grotere schaal te bevorderen. Er bestond met name brede overeenstemming over de algemene uitgangspunten uit het werkdocument, de noodzaak om iets aan de transnationale hindernissen te doen en de wenselijkheid om de uitwisseling van informatie en ervaringen te intensiveren, een benchmarkingoperatie door te voeren en 'good practices' in kaart te brengen.

Tezamen met de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden is in het kader van het consultatieproces tevens een conferentie georganiseerd.

De belangrijkste onderdelen

In lijn met de hierboven beschreven doelstellingen en met de uitkomsten van het consultatieproces zal de aandacht in deze mededeling vooral uitgaan naar het volgende:

- algemene uitgangspunten voor financiële participatie,
- transnationale hindernissen,
- bevordering van een grootschaligere invoering van financiële participatieregelingen in Europa.

2. FINANCIËLE PARTICIPATIE: DE BELANGRIJKSTE TRENDS EN UITDAGINGEN

2.1. Vormen van financiële participatie

Financiële participatie van werknemers in winsten en bedrijfsresultaten kan zeer veel verschillende vormen aannemen. Het gemeenschappelijke element en het belangrijkste kenmerk van participatieregelingen is dat ze tot doel hebben om de werknemers - normaal gesproken op collectieve basis - te laten delen in de winst en/of de bedrijfsresultaten.

In de Pepper-rapporten en de aanbeveling van de Raad worden twee belangrijke categorieën participatieregelingen genoemd, namelijk winstdelingsregelingen en regelingen voor mede-eigenaarschap op basis van werknemersaandelen.

Winstdeling houdt in dat de winst gedeeld wordt door degenen die kapitaal ter beschikking stellen en degenen die hun arbeidskracht ter beschikking stellen. De werknemers krijgen naast hun vaste salaris een variabel stuk inkomen, dat direct afhankelijk is van de winst of een andere maat van de bedrijfsresultaten.

⁴ Financial participation of employees in the European Union. SEC(2001)1308. Werkdocument van de Commissie (alleen in het EN, DE en FR).

Mede-eigenaarschap op basis van werknemers aandelen, een indirecte vorm van participatie, waarbij werknemers door de uitkering van dividend en/of waardeinstijging van het aandelenbezit delen in de bedrijfsresultaten.

Aandelenopties zijn nog weer een andere vorm van financiële werknemersparticipatie. Aandelenopties zijn nauw verwant is met werknemers aandelen, maar hebben ook een aantal specifieke kenmerken. Met aandelenopties krijgen werknemers het recht om in een bepaalde periode en voor een bepaalde prijs aandelen van hun bedrijf te kopen. Ze zijn te vergelijken met werknemers aandelen, in die zin dat ze uiteindelijk tot aandelenbezit kunnen leiden. Maar in tegenstelling tot aandelenregelingen voor werknemers leiden optieregelingen niet noodzakelijkerwijs tot het bezit van aandelen in het bedrijf.

Verwant met de winstdelingsregelingen zijn de zogenaamde ‘**gainsharing**’-regelingen. Dergelijke regelingen zijn niet afhankelijk van de financiële prestaties van een bedrijf, maar van andere criteria, zoals productiviteitsstijgingen, kostenbesparingen of bepaalde kwaliteitsdoelstellingen. In het algemeen zijn ze daarom sterker verwant met prestatieafhankelijke loonvormen dan met financiële participatieregelingen. Aangezien dergelijke regelingen gebaseerd zijn op vrij brede en collectief toepasbare prestatie maatstaven, kan ‘gainsharing’ evenwel ook de functie van financiële participatie vervullen. Dit is in het bijzonder van belang voor de publieke sector of de non-profitsector, die niet met de normale vormen van financiële participatie kunnen werken.

In de praktijk bestaat er een groot aantal uiteenlopende participatieregelingen, die niet precies in de pas lopen met de regelingen die hierboven beschreven zijn, maar waarin soms ook verscheidene elementen of invalshoeken met elkaar gecombineerd worden. Onder de financiële participatieregelingen kunnen dan ook regelingen voor vermogensaanwas of spaarregelingen voor werknemers zijn, mits er een verband is tussen het geld dat in dergelijke regelingen gestort wordt en de bedrijfsresultaten en/of indien deze regelingen bijdragen aan de een of andere vorm van mede-eigenaarschap op basis van werknemers aandelen.

Uit het grote aantal uiteenlopende financiële participatieregelingen voor werknemers dat in Europa en ook binnen de lidstaten zelf bestaat, blijkt dat er een groot aantal doelstellingen met financiële werknemersparticipatie wordt nagestreefd. Het bestaan van een reeks uiteenlopende financiële participatieregelingen is van groot belang voor de afstemming van de financiële participatie op de verscheidene behoeften en doelstellingen. Om ten volle te kunnen profiteren van de verscheidene voordelen die financiële werknemersparticipatie te bieden heeft, verdient het vaak de voorkeur dat er niet alleen één enkele regeling wordt ingevoerd, maar dat er gecombineerde regelingen worden uitgewerkt of dat er met verschillende vormen wordt gewerkt.

Deze mededeling gaat dan ook niet over de een of andere bijzondere vorm van werknemersparticipatie, maar besteedt aandacht aan de algemene vraagstukken die naar voren komen wanneer men de invoering van de verschillende vormen van financiële werknemersparticipatie op brede schaal wil bevorderen. Daarbij moet worden erkend dat het een groot en nog verder uit te bouwen pluspunt is dat ondernemingen en werknemers uit een groot aantal uiteenlopende regelingen kunnen kiezen.

2.2. Voordelen van financiële participatie

Aan het participeren van werknemers in winsten en bedrijfsresultaten is een aantal potentiële voordelen voor ondernemingen, werknemers en de economie als geheel verbonden.

Uit een recent in opdracht van de Commissie uitgevoerd onderzoek⁵ blijkt dat ondernemingen vooral tot de invoering van financiële participatieregelingen overgaan om de werknemers sterker bij het wel en wee van de onderneming te betrekken, hen een gevoel van verbondenheid met het bedrijf en gemeenschappelijke doelstellingen te geven, en de belangen van de werknemers op een lijn te brengen met de belangen van de aandeelhouders. Financiële participatie is tevens een belangrijk instrument voor de aanwerving en het behoud van personeel. Financiële participatieregelingen leiden daarnaast tot een grotere motivatie bij de werknemers, versterken de loyaliteit en de betrokkenheid van de werknemers op de lange termijn, verhogen de productiviteit, en verbeteren het concurrentievermogen en de winstgevendheid van ondernemingen. Tot slot kan financiële participatie - en dit geldt vooral voor start-ups - ook een belangrijk instrument voor kapitaalverwerving zijn.

Financiële participatie draagt ertoe bij dat werknemers zich sterker gaan identificeren met hun bedrijf en zich sterker betrokken gaan voelen bij dat wat het bedrijf doet en de toekomst waaraan het bedrijf werkt. Vooral als financiële participatie gepaard gaat met andere vormen van participatieve managementbenaderingen en een modernisering van de arbeidsorganisatie kan financiële participatie tot kwalitatief betere banen en een grotere arbeidssatisfactie leiden. Financiële participatieregelingen zijn daarnaast goed voor de vermogensopbouw van werknemers en laten de werknemers, veel sterker dan bij inkomen uit loon het geval zou zijn, delen in de groei van een economie.

Uit een aantal studies⁶ blijkt tevens dat financiële participatie een positief effect heeft op de werkgelegenheid en met name bevorderlijk kan zijn voor de stabiliteit van de arbeidsplaatsen gedurende de hele 'business cycle'. Door financiële participatie wordt er ook een sterkere koppeling gelegd tussen inkomen en productiviteit, in die zin dat ondernemingen met een hogere productiviteit waarschijnlijk gedurende enige tijd meer winst behalen, waarin de werknemers dan delen. Dit kan tevens positieve effecten hebben op het functioneren van de arbeidsmarkt en het werkgelegenheidspeil. Vooral als het om de financiering van start-ups en de verwerving van risicokapitaal voor nieuwe ondernemingen gaat, kan financiële participatie een innovatieve en belangrijke bijdrage aan economische groei en veranderingen in het bedrijfsleven leveren.

Doordat financiële participatieregelingen méér mensen laten delen in de groei van de welvaart en tot een sterkere sociale samenhang leiden, leveren ze ook een bijdrage aan de verwezenlijking van de doelstellingen van het sociaal beleid.

Uit een groot aantal empirische onderzoeken naar de effecten van financiële participatie is gebleken dat er een positief verband bestaat tussen financiële participatie en de verschillende prestatie maatstaven. Bij winstdeling is dit verband het sterkst en het duidelijkst aangetoond. In een aantal belangrijke studies is tevens geconstateerd dat financiële participatie een positief effect heeft op de motivatie en de arbeidssatisfactie.

Een aantal recente onderzoeken wijst er in het bijzonder op dat de positieve effecten van financiële participatieregelingen het sterkst zijn, als de regelingen een goede opzet hebben en deel uitmaken van een participatieve managementbenadering die gebaseerd is op een partnership met de werknemers. De voordelen van financiële participatieregelingen komen

⁵ F. van den Bulcke (2000): A company perspective on financial participation in the European Union. Objectives and obstacles (in het EN, FR en DE).

⁶ Zie voor een overzicht bijvoorbeeld de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (2001a): Recent trends in employee financial participation (in het EN en FR) of (2001b): Employee share-ownership and profit-sharing in the EU (in het EN).

ook het duidelijkst uit de verf, als de regelingen gecombineerd worden met andere instrumenten uit het human resources beleid, zoals scholing, of hand in hand gaan met nieuwe vormen van arbeidsorganisatie.

Zowel uit theoretisch als uit empirisch onderzoek komt dus duidelijk naar voren dat er grote voordelen aan financiële participatie verbonden zijn. Tegen deze achtergrond zullen alle hoofdrolspelers op alle niveaus meer inspanningen moeten leveren om ervoor te zorgen dat financiële participatieregelingen op grotere schaal geïntroduceerd worden en méér mensen bereiken.

2.3. Recente ontwikkelingen op het gebied van financiële werknemersparticipatie

Er zijn twee belangrijke punten die karakteristiek zijn voor de financiële participatieregelingen in Europa:

- Er wordt slechts op beperkte schaal met financiële participatie gewerkt. Winstdelingsregelingen zijn gangbaarder dan regelingen voor mede-eigenaarschap op basis van werknemersaandelen die niet op grote schaal voorkomen.
- Daarnaast zijn er grote verschillen tussen de lidstaten te constateren, als gekeken wordt naar de mate waarin financiële participatieregelingen ingang hebben gevonden. In sommige lidstaten wordt al lang met financiële participatie gewerkt, terwijl er in andere lidstaten slechts op heel beperkte schaal gebruik van wordt gemaakt.

Uit een onderzoek van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (in 10 lidstaten) is gebleken dat 72% van de ondernemingen in 1997 geen enkele financiële participatieregeling kende.⁷ Uit het onderzoek kwam naar voren dat er vooral heel weinig regelingen voor werknemersaandelen ingevoerd zijn. Dit soort regelingen was in nog geen 9% van de ondernemingen voorhanden. Financiële participatieregelingen bleken het meest gebruikelijk in **Frankrijk** en het **Verenigd Koninkrijk**, waar ruim 50% van de ondernemingen een dergelijke regeling bleek te hebben.

Financiële participatieregelingen bleken ook vaker in grotere ondernemingen voorhanden te zijn. Tachtig procent van de ondernemingen met minder dan 49 werknemers blijken geen financiële participatieregeling te kennen. Daarentegen kent een derde van de grotere ondernemingen met meer dan 200 werknemers wel een financiële participatieregeling.

Uit recentere gegevens over ondernemingen met meer dan 200 werknemers⁸ blijkt dat minder dan de helft van de ondernemingen in 1999/2000 over een winstdelingsregeling beschikte en dat slechts een derde met een aandelenregeling voor werknemers werkte (zie tabel 1).

⁷ Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (2001a).

⁸ Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (2001b).

Tabel 1: Financiële participatieregelingen per land (percentage ondernemingen met financiële participatieregelingen in 1999/2000)

	Regelingen voor werknemers-aandelen	(waarvan regelingen voor meer dan 50% van het personeel)	Winstdelings-regelingen	(waarvan regelingen voor meer dan 50% van het personeel)
Oostenrijk	9	41	66	38
België	29	38	22	55
Denemarken	21	70	15	52
Finland	30	50	35	77
Frankrijk	41	56	87	97
Duitsland	20	50	71	25
Griekenland	23	23	19	39
Ierland	34	47	29	83
Italië	15	13	15	53
Nederland	45	47	59	93
Portugal	5	40	25	67
Spanje	19	26	25	52
Zweden	26	46	27	70
Verenigd Koninkrijk	45	67	37	81
EU in het totaal	31	52	45	63

Bron: Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (2001b): Employee share-ownership and profit-sharing in the EU.

De verschillen in de mate waarin financiële participatie in de verschillende landen ingang heeft gevonden, zijn ook terug te vinden in het beleid dat de lidstaten op dit gebied voeren. Zowel **Frankrijk** als het **Verenigd Koninkrijk** kennen een lange traditie op het gebied van de financiële participatie; de invoering van financiële participatieregelingen is daar continu door de overheid bevorderd. In **Ierland**, **Finland** en **Nederland** is de overheid, volgens het tweede Pepper-rapport, onder andere door de invoering van nieuwe wetgeving en verbeterde incentives, meer steun aan de financiële participatie gaan geven. In andere lidstaten bleek de

overheid weinig of helemaal niets voor de financiële participatie van werknemers te doen. In een aantal landen, waaronder **Duitsland**, **Spanje** en **Italië**, heeft de overheid de sociale partners opgeroepen om het vraagstuk op hun agenda te plaatsen.

De discussie over financiële participatie heeft ondertussen op verschillende niveaus belangrijke impulsen gekregen. Het zijn niet langer alleen de landen die van oudsher vooroplopen die veel voor de financiële participatie van werknemers doen. In de afgelopen jaren hebben verschillende landen, waaronder **België**, **Ierland**, **Finland**, **Oostenrijk** en **Nederland** nieuwe wetten en nieuwe initiatieven goedgekeurd. In **Frankrijk** en het **Verenigd Koninkrijk** zijn nog verdergaande maatregelen genomen. In **Italië** is in een onlangs verschenen witboek over arbeidsmarkthervormingen aandacht besteed aan financiële werknemersparticipatie. En in **Duitsland** hebben de sociale partners opnieuw het verzoek gekregen om bij de CAO-onderhandelingen ook over financiële participatie te spreken.

Op het niveau van de sociale partners en de afzonderlijke ondernemingen valt die nieuwe belangstelling voor financiële participatie eveneens te constateren. Op nationaal en Europees niveau beginnen de sociale partners steeds meer een actieve rol bij de bevordering van de financiële participatie te spelen. Tot slot vinden financiële participatieregelingen ook hoe langer, hoe meer ingang in afzonderlijke ondernemingen en in tal van gevallen zijn de regelingen een onmisbaar onderdeel van het human resources beleid geworden.

Deze recente initiatieven maken duidelijk dat men zich steeds meer bewust begint te worden van de voordelen die financiële participatie met zich meebrengt. Dit neemt niet weg dat er toch nog méér zal moeten worden gedaan om de invoering van financiële participatie nog sterker te bevorderen. Gezien de uiteenlopende stand van zaken in Europa zou het daarnaast ook bijzonder nuttig zijn om de ervaringen met financiële participatie uit te wisselen. In deze mededeling wordt daarom een aantal concrete maatregelen voorgesteld, die ten doel hebben om die uitwisseling van informatie en ervaringen te intensiveren en om zicht te krijgen op 'good practices'.

In verband met de aanstaande uitbreiding van de EU dient er bijzondere aandacht te worden besteed aan de situatie in de kandidaat-lidstaten. In het algemeen heeft financiële participatie in Midden- en Oost-Europa nog niet erg veel ingang gevonden. In een aantal landen heeft zich als gevolg van het grote aantal privatiseringen een stijging voorgedaan bij het aantal aandelenregelingen voor werknemers en buy-outs aan het management en/of medewerkers. Maar zelfs in die gevallen is het aantal aandelen in de hand van werknemers ondertussen weer gedaald.

De volgende specifieke hindernissen staan de verdere ontwikkeling van de financiële participatie in Midden- en Oost-Europa in de weg:

- Ondernemingen die mede in de hand van de werknemers zijn, hebben vaak met enorme financiële problemen te kampen. Dit geldt vooral voor die gevallen waarin aandelenregelingen voor werknemers bij gebrek aan beter en niet zozeer uit weloverwogen motieven ingevoerd zijn.
- Bij de werknemers bestaat nog steeds vrij weinig belangstelling voor werknemersaandelen. Het komt heel vaak voor dat werknemers er de voorkeur aan geven om hun aandelen meteen te verkopen.
- Nu er een eind komt aan de privatiseringsgolf, lopen ook de gunstige belastingregelingen af die in sommige landen met het oog op de buy-outs aan medewerkers ingevoerd waren.

- In bijna alle kandidaat-lidstaten ontbreekt het volledig aan een wettelijk of fiscaal kader of ondersteunend beleid voor een verdere uitbouw van de verschillende vormen van financiële werknemersparticipatie.

In verband met deze uitdagingen worden in deze mededeling ook maatregelen voorgesteld, waarmee op de specifieke situatie in de kandidaat-lidstaten kan worden ingehaakt.

2.4. Synergie met andere initiatieven van de Gemeenschap

Door de verschillende voordelen die financiële participatieregelingen te bieden hebben, is financiële werknemersparticipatie van essentieel belang voor de realisatie van de in Lissabon geformuleerde doelstellingen. Financiële participatie is een uitstekend voorbeeld van een beleidsformule, waarmee gelijktijdig en in onderling versterkend opzicht aan economische doelstellingen, doelstellingen op het gebied van de werkgelegenheid en sociale doelstellingen kan worden gewerkt. Financiële participatie kan, mits op de juiste wijze ingevoerd, ondernemingen winstgevender maken en hun concurrentievermogen vergroten, de motivatie, het engagement en de arbeidssatisfactie van de werknemers verbeteren, de kwaliteit van het werk doen stijgen, en last but not least een bijdrage leveren aan een rechtvaardigere verdeling van inkomen en welvaart.

Bij de bevordering van financiële werknemersparticipatie blijkt dus ook dat het investeren in de kwaliteit van het werk en de arbeidsverhoudingen niet alleen en niet in hoofdzaak een kostenfactor is, maar een productieve factor, die - zoals uiteengezet in de mededeling van de Commissie over “Investeren in kwaliteit” uit juni 2001⁹ - tot een hogere productiviteit, méér sociale samenhang en hogere sociale standaards kan leiden.

Tegen deze achtergrond kan financiële participatie ook een belangrijke rol spelen bij de verdere ontwikkeling van de Europese kapitaalmarkten en in het bijzonder bij de verdere ontwikkeling van de Europese markten voor risicokapitaal. Dit is ook expliciet erkend in de globale richtsnoeren voor het economisch beleid voor het jaar 2000 en in de mededeling van de Commissie “Risicokapitaal: Sleutel voor de schepping van werkgelegenheid in de Europese Unie”¹⁰. Vooral in vergelijking met de ervaringen die in de Verenigde Staten zijn opgedaan, blijken er nog zeer veel tot nu toe niet benutte mogelijkheden te liggen voor een verdere uitbouw van de financiële werknemersparticipatie in een integrale strategie, die ten doel heeft om de ontwikkeling van nieuwe, dynamische ondernemingen te stimuleren. De bevordering van de financiële participatie maakt dan ook deel uit van de structurele hervormingen die nodig zijn voor de exploitatie van Europa's potentieel voor groei, werkgelegenheid en sociale samenhang.

Financiële participatie is daarnaast ook een belangrijk element bij de modernisering van de arbeidsorganisatie. In het groenboek van de Commissie “Partnerschap voor een nieuwe werkorganisatie”¹¹ wordt er met nadruk op gewezen dat het participeren van de werknemers in de winst en de bedrijfsresultaten een belangrijke rol kan spelen bij de modernisering van de arbeidsorganisatie, en financiële participatieregelingen een waardevolle bijdrage aan het concurrentievermogen van Europese ondernemingen, aan een betere kwaliteit van het werkende bestaan en de inzetbaarheid van het arbeidspotentieel kunnen leveren. Doordat het gevoel van verbondenheid bij de werknemers groter wordt en zij sterker betrokken worden bij het wel en wee van het bedrijf, is financiële werknemersparticipatie van belang voor een

⁹ Werkgelegenheids- en sociaal beleid: een kader voor het investeren in kwaliteit. COM (2001) 313.

¹⁰ Risicokapitaal: Sleutel voor de schepping van werkgelegenheid in de Europese Unie. SEC(1998) 552.

¹¹ Partnerschap voor een nieuwe werkorganisatie. COM(97) 128.

succesvolle modernisering van de arbeidsorganisatie en voor de overdracht van méér verantwoordelijkheden aan de werknemers.

Financiële participatie is dan ook nauw gekoppeld aan de Europese werkgelegenheidsstrategie en de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid. Financiële participatie levert een bijdrage aan de pijler aanpassingsvermogen, doordat zowel ondernemingen als werknemers beter kunnen inspelen op economische veranderingsprocessen. Doordat financiële participatie ook een mogelijke financieringsbron voor start-ups is en de ondernemerszin onder werknemers bevordert, levert financiële participatie ook een belangrijke bijdrage aan de pijler ondernemerschap.

Doordat de belangen van de werknemers en de belangen van de aandeelhouders dankzij financiële participatieregelingen beter op elkaar afgestemd kunnen worden en de werknemers actiever en meer vanuit een langetermijnperspectief bij het wel en wee van hun onderneming betrokken kunnen worden, is financiële participatie tevens bevorderlijk voor de ontwikkeling van transparantere en effectievere vormen van corporate governance.

Uit de recente discussie over sociaal verantwoord ondernemen komt heel duidelijk naar voren dat het zeer belangrijk is dat ondernemingen rekening houden met de belangen van de verschillende stakeholders. Dit is niet alleen op zichzelf en voor een sociaal verantwoord en milieubewust beleid van ondernemingen van belang. Er zijn ook heel tastbare voordelen voor de ondernemingen aan verbonden en het is dan ook in hun eigen belang dat ze dit doen. In het groenboek van de Commissie over de sociale verantwoordelijkheid van ondernemingen¹² wordt met nadruk op de voordelen voor zowel het bedrijfsleven als de samenleving gewezen, als ondernemingen hun sociale verantwoordelijkheid erkennen en sociale belangen en milieubelangen op hun vaandel schrijven.

Het bevorderen van de invoering van financiële werknemersparticipatie op grotere schaal is dan ook niet alleen van belang omdat er directe voordelen aan verbonden zijn, maar ook omdat er verbanden met andere belangrijke beleidsterreinen en -doelstellingen zijn. Het is duidelijk dat er op alle niveaus meer inspanningen moeten worden geleverd om ervoor te zorgen dat méér ondernemingen en méér werknemers profijt kunnen gaan trekken van de voordelen die financiële participatie biedt.

2.5. Uitdagingen op het gebied van financiële werknemersparticipatie:

De noodzaak om te handelen

Uit de discussie tot nu toe is duidelijk naar voren gekomen dat er nog meer werkzaamheden op het gebied van de financiële participatie moeten worden verricht. Een aantal concrete uitdagingen onderstreept dit nog.

- Het is duidelijk dat ervoor gezorgd zal moeten worden dat er in heel Europa méér gebruik van financiële participatieregelingen wordt gemaakt. Tot nu toe wordt er, ondanks enige vooruitgang in de afgelopen tijd, in Europa over het algemeen slechts op beperkte schaal met financiële participatie gewerkt en zijn er grote verschillen tussen de lidstaten te constateren, als gekeken wordt naar de mate waarin dergelijke regelingen ingang hebben gevonden.

¹² De bevordering van een Europees kader voor de sociale verantwoordelijkheid van bedrijven. COM (2001) 366.

- Uit de ervaringen met financiële participatie is ook gebleken dat financiële participatieregelingen een grotere reikwijdte moeten krijgen. Zoals hiervoor reeds uiteengezet is, hebben vooral kleine en middelgrote ondernemingen met specifieke problemen te kampen als ze financiële participatieregelingen willen invoeren (zie ook punt 5.3.). Tegelijkertijd zal er ook gekeken moeten worden naar mogelijkheden voor de invoering van financiële participatieregelingen in de publieke sector en de non-profitsector. In een aantal landen, zoals Finland en Ierland, zijn al een aantal stappen in deze richting gezet.
- Aangezien hoe langer, hoe meer ondernemingen internationaal werkzaam zijn en financiële participatieregelingen voor hun werknemers in de verschillende landen invoeren, worden transnationale hindernissen hoe langer, hoe meer een probleem.
- Deze transnationale hindernissen zullen na de invoering van de euro waarschijnlijk nog een belangrijkere rol gaan spelen. De verdergaande economische integratie die met de invoering van de euro gepaard gaat, zal ertoe leiden dat ondernemingen steeds meer op Europees niveau zullen gaan opereren. Bovendien worden financiële participatieregelingen – en de daaraan verbonden voordelen – door de euro nog beter vergelijkbaar voor de werknemers in de verschillende landen.
- De uitbreiding van de Europese Unie brengt nog een aantal uitdagingen op het gebied van de financiële participatie met zich mee. In de meeste kandidaat-lidstaten is financiële participatie niet erg gangbaar en in de meeste gevallen ontbreekt het aan een algemeen wettelijk en fiscaal kader voor een uitbouw van de financiële participatie.

Wettelijke aspecten van de initiatieven van de Gemeenschap op dit terrein

Doel van deze mededeling, welke is in overeenstemming met artikel 140 van het EG-Verdrag, is de financiële participatie van werknemers in de hele EU te bevorderen en daartoe opnieuw een breed debat over dit thema in de Gemeenschap op te starten, de kennis over de verscheidene soorten regelingen te verbeteren en voorstellen te doen voor werkzaamheden die met het oog op de verder te intensiveren inspanningen op alle niveaus zouden moeten worden verricht.

3. ALGEMENE UITGANGSPUNTEN

Uit het overzicht van de verschillende vormen van financiële participatie is naar voren gekomen dat er een groot aantal uiteenlopende financiële participatieregelingen bestaat. Tegelijkertijd vinden we in de meeste financiële participatieregelingen en het beleid van de lidstaten een aantal belangrijke elementen en beginselen terug. De algemene uitgangspunten die hier uiteengezet worden en die een beeld geven van de punten waarover in principe overeenstemming bestaat, kunnen bij de in kaart te brengen 'good practices' als standaards gehanteerd worden. Ze kunnen zo de grondslag leggen voor de bevordering van de financiële participatie in heel Europa en als leidraad dienen voor de lidstaten, sociale partners en ondernemingen.

Vrijwilligheid

Financiële participatieregelingen moeten zowel voor de ondernemingen als voor de werknemers vrijwillig zijn. Financiële participatieregelingen moeten in lijn met de daadwerkelijke behoeften en belangen van alle betrokken partijen worden ingevoerd en

zouden dan ook niet verplicht moeten worden opgelegd. Dit betekent natuurlijk niet dat sommige onderdelen van financiële participatieregelingen geen verplicht karakter zouden mogen krijgen, noch dat financiële participatie niet in het verlengde van wetgeving of CAO's zou mogen worden ingevoerd. Ondersteunende programma's van de zijde van de overheid en een duidelijk wettelijk kader zijn zeer belangrijk voor de bevordering van financiële participatieregelingen. Ook de betrokkenheid van de sociale partners kan een sleutelement voor het succes van financiële participatie zijn.

Alle werknemers laten delen in de voordelen van financiële participatie

Financiële participatieregelingen zouden in beginsel open moet staan voor alle werknemers. Hoewel een zekere mate aan differentiatie in het licht van de uiteenlopende behoeften en belangen van de werknemers op zijn plaats zou kunnen zijn, moeten financiële participatieregelingen toch zo ruim mogelijk opgezet zijn en alle werknemers op gelijke voet behandelen.

Een van de grootste voordelen van financiële participatie is dat werknemers zich sterker met hun bedrijf gaan identificeren, het gevoel krijgen dat ze erbij horen en gemotiveerder worden. Iedere vorm van discriminatie tussen de werknemers onderling zou precies in tegengestelde richting werken en dient dan ook te worden vermeden.

Helderheid en transparantie

Financiële participatieregelingen moeten op heldere en transparante wijze opgezet en ten uitvoer gebracht worden. Dit is van belang voor de acceptatiegraad van dergelijke regelingen en geeft de werknemers de mogelijkheid om een goede inschatting te maken van de mogelijke risico's en voordelen die aan financiële participatie verbonden zijn. De voorkeur moet uitgaan naar duidelijke, begrijpelijke regelingen en daarbij moet de nadruk op transparantie voor de werknemers worden gelegd. In dit verband is het van bijzonder groot belang dat de werknemers of hun vertegenwoordigers geïnformeerd en geraadpleegd worden over de modaliteiten van de in te voeren financiële participatieregelingen.¹³

Het is haast niet te vermijden dat vooral de regelingen voor werknemersaandelen enigszins complex zijn. In dit geval is het van belang dat de werknemers op passende wijze geschoold worden, zodat ze zich een beeld kunnen maken van het soort regeling en de modaliteiten ervan.

De regelingen moeten ook op transparante wijze ten uitvoer worden gebracht. De ondernemingen moeten zich strikt aan de voorschriften voor de financiële verslaggeving en de jaarrekeningen houden. Daarnaast moeten de werknemers regelmatig informatie krijgen en ingelicht worden, als er zich ontwikkelingen voordoen die van grote invloed op hun beleggingen zijn.

Een van tevoren vastgelegde formule

Financiële participatieregelingen in ondernemingen moeten gegrondvest zijn op een van tevoren vastgelegde formule die duidelijk aan de bedrijfsresultaten gekoppeld is. Dit is een van de belangrijkste elementen voor de transparantie van dergelijke regelingen. Ook met het oog

¹³ Dit wordt ook naar voren gebracht in Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van werknemers in de Europese Gemeenschap, waarin vastgelegd is dat werknemers of hun vertegenwoordigers geïnformeerd en geraadpleegd dienen te worden over veranderingen in de arbeidsorganisatie of de arbeidsverhoudingen.

op de motivatie, het engagement en het gevoel van verbondenheid van het personeel verdient een duidelijke en van te voren vastgelegde formule uiteraard de voorkeur boven een winstdelingsregeling waartoe achteraf besloten wordt.

Regelmaat

Financiële participatieregelingen moeten regelmatig en niet slechts één enkele keer ten uitvoer worden gebracht. Dit is vooral van groot belang als dergelijke regelingen tot doel hebben om het engagement en de loyaliteit van het personeel op de lange termijn te versterken en te belonen. Het spreekt vanzelf dat een regelmatige toepassing van de regelingen niet inhoudt dat de voordelen die uit de regelingen voortvloeien ook gedurende lange tijd gelijk blijven. Het ligt in de aard van financiële participatieregelingen dat de ontvangen uitkeringen met de bedrijfsresultaten variëren en dat er in sommige jaren helemaal niets zal worden uitgekeerd of dat de waarde van de beleggingen van de werknemers in waarde daalt.

Geen al te grote risico's voor de werknemers

Vergeleken met andere 'beleggers' blijken werknemers sterker bloot te staan aan ongunstige economische ontwikkelingen waarmee hun onderneming te maken krijgt. Voor hen staat niet alleen het geïnvesteerde geld, maar ook hun inkomen en hun werk op het spel.

De mate waarin financiële participatieregelingen risico's voor de werknemers met zich meebrengen, hangt af van de modaliteiten van iedere afzonderlijke regeling. In het algemeen brengen regelingen op basis van uitkeringen in contanten of op basis van fondsen slechts beperkte risico's met zich mee. Ook bij regelingen voor werknemersaandelen blijken de mogelijke risico's voor de werknemers grotendeels afhankelijk te zijn van de modaliteiten van de afzonderlijke regelingen, zoals bijvoorbeeld het tijdvak dat de aandelen moeten worden behouden, voorschriften over de voortijdige verkoop van aandelen, of plafonds bij de bedragen die geïnvesteerd mogen worden.

Gezien de potentiële risico's voor de betrokken werknemers moet er bij de invoering of uitvoering van financiële participatieregelingen in ieder geval zorgvuldig aandacht aan de vermindering van al te grote risico's worden besteed. Werknemers moeten op zijn minst worden gewaarschuwd voor de risico's van financiële participatie, die te maken hebben met inkomensfluctuaties of een te geringe spreiding van de beleggingen. Zoals hierboven reeds uiteengezet, moeten financiële participatieregelingen ook op heldere en transparante wijze ingevoerd en ten uitvoer gebracht worden. Bij de uitwerking van financiële participatieregelingen moet aandacht worden besteed aan de invoering van mechanismen of moet de voorkeur worden gegeven aan regelingen, waarmee al te grote risico's voor de werknemers vermeden kunnen worden en tegelijkertijd recht wordt gedaan aan de doelstellingen die met de desbetreffende regeling beoogd worden.

Onderscheid tussen lonen en salarissen enerzijds en inkomsten uit financiële participatieregelingen anderzijds

Er moet een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen inkomsten uit financiële participatieregelingen enerzijds en lonen en salarissen anderzijds. In sommige gevallen (bijvoorbeeld voor mensen aan de top of in het geval van start-ups) kunnen inkomsten uit financiële participatieregelingen - dit geldt vooral voor aandelenopties - een belangrijk onderdeel van het salarispakket zijn. In het algemeen mag financiële participatie evenwel niet in de plaats van loon of salaris komen. Financiële participatie vervult namelijk een heel andere en aanvullende rol. Inkomsten uit financiële participatie moeten dan ook uitgekeerd worden naast en bovenop een vast loon of salaris, dat in lijn met nationale regels en gebruiken

overeengekomen is. Tegen deze achtergrond staat het de sociale partners natuurlijk vrij om op een manier die zij het meest geschikt achten over te betalen lonen en salarissen en de voorwaarden voor financiële participatie te onderhandelen.

Compatibiliteit met de mobiliteit van de werknemer

Financiële participatieregelingen moeten zo worden opgezet dat ze compatibel zijn met de internationale mobiliteit van werknemers en hun mobiliteit tussen ondernemingen. In het beleid ter stimulering van financiële participatie zouden met name geen hindernissen voor de internationale mobiliteit van werknemers mogen worden opgeworpen.

Een van de voornaamste oogmerken van financiële participatie is ervoor te zorgen dat werknemers zich gedurende lange tijd met een onderneming verbonden blijven voelen en er een sterkere loyaliteit ten opzichte van de onderneming ontstaat. Tegelijkertijd wordt er van een groeiend aantal werknemers in het werkende bestaan steeds meer mobiliteit en flexibiliteit verlangd. Met het oog op de problemen die kunnen ontstaan als werknemers een onderneming verlaten, moeten dan ook passende bepalingen in de financiële participatieregelingen worden opgenomen, die zowel inhaken op het feit dat ondernemingen graag werknemers willen hebben die het bedrijf op de lange termijn een warm hart toedragen als op het recht van werknemers om mobiel te worden.

4. TRANSNATIONALE HINDERNISSEN

4.1. De problematiek

De financiële participatieregelingen en het beleid ter stimulering van financiële participatie in Europa laten aanzienlijke verschillen zien. Deze diversiteit is op zichzelf genomen geen probleem en zou in feite moeten worden toegejuicht als een van de belangrijke factoren, waardoor financiële participatieregelingen optimaal toegesneden kunnen worden op de desbetreffende situatie in lidstaten en ondernemingen.

Deze verschillen kunnen de introductie en verdere ontwikkeling van financiële werknemersparticipatie op transnationaal niveau evenwel behoorlijk in de weg staan. Door verschillen in de belastingstelsels, de sociale premies, en het algemene wettelijke kader of door cultuurverschillen kunnen ondernemingen vaak niet één gemeenschappelijke financiële participatieregeling voor héél Europa uitwerken en hanteren.

Als ondernemingen regelingen invoeren die voor al hun werknemers in heel Europa openstaan, brengt dit normaal gesproken heel hoge kosten en zeer veel administratieve rompslomp met zich mee. In veel gevallen zullen ondernemingen deze hoge kosten niet kunnen opbrengen. Maar zelfs wanneer dergelijke regelingen in heel Europa worden toegepast, zullen ze toch nog moeten worden toegesneden op de uiteenlopende situaties in de lidstaten. Dit betekent dat de werknemers in de verschillende landen zelfs bij deelname aan een en dezelfde financiële participatieregeling in feite niet gelijk zullen kunnen worden behandeld.

De bestaande verschillen zijn niet alleen lastig voor ondernemingen, ze kunnen ook een hindernis voor het vrije verkeer van werknemers en in sommige gevallen ook voor het vrije verkeer van kapitaal zijn. Dit is vooral het geval als er problemen met dubbele belastingen ontstaan.

In het algemeen kan dan ook gesteld worden dat deze transnationale hindernissen de invoering van financiële participatieregelingen op bredere schaal in Europa in de weg staan. Het is duidelijk dat het voor ondernemingen logischer en eenvoudiger zou zijn om één enkele financiële participatieregeling uit te werken en daarin een klein aantal nationale aanpassingen aan de situatie in de afzonderlijke lidstaten op te nemen. Dit is in het bijzonder belangrijk voor een Europese onderneming, die op tal van belangrijke terreinen slechts met één enkel systeem van regels werkt. In dit geval zou het alleen maar consequent zijn als er met één gemeenschappelijke financiële participatieregeling zou kunnen worden gewerkt.

4.2. Welke belangrijke hindernissen zijn er ?

Belastingen

De verschillen in de belastingstelsels kunnen tot twee categorieën problemen leiden. In de eerste plaats kunnen er door de verschillen in de belastingstelsels problemen met dubbele belastingen ontstaan. Dit probleem speelt vooral bij aandelenopties. Voor de werknemers van een onderneming die van het ene land naar het andere verhuizen, kunnen deze verschillen ertoe leiden dat ze twee keer belasting moeten betalen of dat er in sommige gevallen helemaal geen belasting wordt geheven. In de door de lidstaten gesloten overeenkomsten ter voorkoming van dubbele belastingen zijn op dit moment geen specifieke bepalingen voor de belastingheffing op aandelenopties opgenomen. Aan de huidige algemene bepalingen, zoals bijvoorbeeld de bepalingen over inkomen uit werk (artikel 15 van het OESO-modelverdrag), zou mogelijkwerwijs een zodanige interpretatie kunnen worden gegeven dat dit probleem tot een oplossing wordt gebracht. In het kader van de OESO wordt deze mogelijkheid momenteel bestudeerd.

In de tweede plaats kunnen de verschillen in de belastingstelsels er ook toe leiden dat ondernemingen die financiële participatieregelingen in verschillende landen willen invoeren met aanzienlijke administratieve kosten te maken krijgen. Ze zullen onder andere rekening moeten houden met uiteenlopende regelingen ten aanzien van de aftrekbaarheid van kosten, de minimumperiode waarin aandelen moeten worden behouden, eventueel gunstigere prijzen voor werknemers, het tijdstip waarop belasting moet worden betaald, of met uiteenlopende regelingen ten aanzien van eventueel in aanmerking komende fiscale voorkeursbehandelingen.

Sociale premies

De verschillen in de manier waarop inkomsten uit financiële participatie bij de heffing van sociale premies behandeld worden, maken de introductie van dergelijke regelingen nog een stuk gecompliceerder. Niet alleen de hoogte van de sociale premies verschilt soms tussen de lidstaten. In een aantal gevallen hoeft er over de inkomsten uit financiële participatie helemaal geen sociale premie te worden betaald.

Daarbij komt nog dat de hoogte van de sociale premies er soms toe leidt dat ondernemingen ervan afzien om financiële participatieregelingen ook in bepaalde landen in te voeren. Daar vaak alleen achteraf bekend wordt hoe hoog de inkomsten uit financiële participatieregelingen zijn, is dit nogal eens het geval. Het feit dat ondernemingen eventueel te maken krijgen met zeer hoge sociale lasten, kan voor hen een niet te becijferen risico zijn.

De eigenlijke regelingen op het gebied van de sociale premies zijn ook niet altijd even duidelijk. Deze onzekerheid voor ondernemingen en werknemers op wettelijk vlak kan nog

een extra hindernis voor de invoering van financiële participatieregelingen op grotere schaal zijn.

Verschillen in wetgeving

De verschillen in wetgeving tussen de lidstaten kunnen de invoering van financiële participatie op transnationaal niveau eveneens belemmeren.

In het geval van regelingen voor werknemersaandelen kunnen de verschillen in de effectenwetgeving en met name de verschillen op het gebied van de prospectuseisen problemen opleveren. Overeenkomstig Richtlijn 89/298/EEG van de Raad zijn regelingen voor werknemersaandelen van de prospectuseisen vrijgesteld. In de praktijk echter geldt dit niet altijd voor alle regelingen, wordt de vrijstelling niet altijd automatisch gegeven en kunnen de modaliteiten van de vrijstelling van land tot land verschillen.

Specifieke problemen kunnen zich ook in verband met de arbeidsmarktwetgeving voordoen. Dit is bijvoorbeeld het geval als het om aanstellingscriteria of de beëindiging van contracten, met inbegrip van afvloeiingspremies, of het meenemen van aandelen of aandelenopties bij vertrek gaat. Verschillen in de wetgeving op het gebied van de bescherming van persoonsgegevens kunnen de eigenlijke uitvoering van financiële participatieregelingen nog bemoeilijken.

Cultuurverschillen

Bij de invoering van financiële participatieregelingen in transnationaal verband kunnen ondernemingen ook te maken krijgen met problemen die verband houden met cultuurverschillen, uiteenlopende houdingen ten aanzien van financiële participatie, uiteenlopende nationale tradities of verschillen op het gebied van de nationale arbeidsverhoudingen. De werknemers en de sociale partners kunnen, afhankelijk van onder andere de nationale tradities en het nationale beleid, heel verschillend tegenover de verschillende vormen van financiële participatie staan.

In de meeste gevallen zullen deze verschillen uiteraard als gegeven moeten worden beschouwd. Tegelijkertijd kunnen een betere informatievoorziening en een sterkere uitwisseling van ervaringen er in sterke mate toe bijdragen dat de problemen die door deze cultuurverschillen ontstaan, afnemen.

Onvoldoende onderlinge erkenning van financiële participatieregelingen

Een van de fundamentele problemen bij de invoering van financiële werknemersparticipatie in internationaal verband is dat de regelingen in het algemeen onderling onvoldoende erkend worden.

In een aantal landen bestaan er specifieke, fiscaal erkende participatieregelingen, op basis waarvan ondernemingen en werknemers soms een voorkeursbehandeling op het gebied van belastingen of sociale premies kunnen krijgen. In een aantal gevallen is ook voorzien in de oprichting van afzonderlijke instellingen of fondsen die dergelijke regelingen ten uitvoer brengen. In de meeste gevallen kunnen deze regelingen niet open worden gesteld voor werknemers in andere landen. Internationaal opererende ondernemingen zullen de voordelen van dergelijke regelingen dan ook moeten laten liggen, als ze niet alleen maar voor een deel van hun personeel financiële participatieregelingen willen introduceren.

Onvoldoende informatie

De introductie van financiële participatieregelingen in internationaal verband wordt ook belemmerd door een algemeen gebrek aan informatie over financiële participatieregelingen of het beleid ter bevordering van financiële participatie. Vooral voor kleine bedrijven kunnen door dit gebrek aan informatie onoverkomelijk hoge kosten ontstaan en dit kan er eventueel toe leiden dat ze de invoering van financiële participatieregelingen zelfs niet in overweging nemen. Daarnaast kan het gebrek aan informatie ook tot gevolg hebben dat de nationale autoriteiten niet bijzonder bereid zullen zijn om financiële participatieregelingen in andere landen te erkennen en om zo de werknemers in eigen land in de gelegenheid te stellen om een bijdrage aan deze regelingen te leveren.

4.3. Hoe verder ?

Het is duidelijk dat de verschillende problemen om verschillende oplossingen vragen en dat daarbij ook het soort participatieregeling een rol speelt.

In tal van gevallen kan een verbetering van de informatie en een intensivering van de uitwisseling van ervaringen er in hoge mate toe bijdragen dat de hindernissen minder zwaar gaan wegen. Dit geldt vooral voor de hindernissen van culturele aard.

Wat de andere gevallen en het gebrek aan onderlinge erkenning en de grote verschillen tussen de belastingsstelsels en de sociale zekerheidssystemen betreft is de Commissie van mening dat er goed naar de negatieve gevolgen zal moeten worden gekeken die mogelijksterwijs door de toepassing van deze stelsels op nationaal niveau voor het vrije verkeer van kapitaal en het recht op vrije vestiging zouden kunnen ontstaan. Tot nu toe is het bestaan van dergelijke hindernissen voor het vrije verkeer van kapitaal of het recht op vrije vestiging evenwel niet bij de Commissie bekend.

De Commissie heeft zich ook uitgebreid beziggehouden met de hindernissen die door dubbele belastingheffing ontstaan. Om dit soort problemen te vermijden, is het van cruciaal belang dat financiële participatieregelingen opgenomen worden in de overeenkomsten ter voorkoming van dubbele belasting. Op dit vlak zijn verscheidene oplossingen mogelijk. Een van de mogelijkheden is om een zodanige interpretatie aan de huidige overeenkomsten te geven dat ook financiële participatieregelingen onder de overeenkomsten gaan vallen. De OESO bestudeert deze mogelijkheid momenteel tegen de achtergrond van de grensoverschrijdende belastingvraagstukken rond aandelenopties. Uit de OESO-werkzaamheden, waaraan de lidstaten van de EU en de Commissie actief deelnemen, zijn een aantal voorstellen voor mogelijke interpretaties en oplossingen voortgekomen, die met name te maken hebben met tijdvakken die niet met elkaar in de pas lopen, de duur van het dienstverband waarop de opties betrekking hebben en de gevallen waarin werknemers naar een ander land verhuizen.

Indien binnen de bestaande overeenkomsten ter voorkoming van dubbele belasting zelf geen afdoende oplossingen kunnen worden gevonden, zouden er ook nieuwe bepalingen in de overeenkomsten opgenomen kunnen worden. Hiervoor zou opnieuw over de overeenkomsten moeten worden onderhandeld, wat veel tijd in beslag zou kunnen nemen. Zoals reeds uiteengezet in de Commissie-mededeling "Naar een interne markt zonder belastingbelemmeringen - een strategie voor het verschaffen van een geconsolideerde heffingsgrondslag aan ondernemingen voor de vennootschapsbelasting op hun activiteiten in

de gehele EU¹⁴ zou er ook gewerkt kunnen worden aan een akkoord over een EU-versie van het OESO-modelverdrag en de uitleg daarbij (of van bepaalde artikelen), die recht doet aan de specifieke vereisten van het EU-lidmaatschap. In de desbetreffende mededeling heeft de Commissie aangegeven dat ze voornemens is om over de technische kant van deze vraagstukken een discussie met de lidstaten aan te gaan, zodat er in 2004 een mededeling over deze kwestie zou kunnen verschijnen.

Ten aanzien van de verschillen in de belastingstelsels, sociale zekerheidsregelingen en wetgeving zijn er een aantal opties. Een volledige harmonisatie van de bestaande voorschriften voor financiële participatieregelingen is in dit verband - hier moet met nadruk op gewezen worden - niet noodzakelijk. Er zijn evenwel een aantal mogelijkheden voorhanden die het voor ondernemingen eenvoudiger zouden maken om op Europees niveau financiële participatieregelingen in te voeren.

Een betere coördinatie van de huidige gang van zaken op het gebied van de financiële participatie, de formulering van een aantal vrijwillig te hanteren uitgangspunten, of een overeenkomst over een aantal algemene uitgangspunten (bijvoorbeeld ten aanzien van vraagstukken als het tijdstip van belastingheffing, periodes waarin de aandelen niet verkocht mogen worden of het percentage werknemers dat bij de regelingen te betrekken is) zouden al heel veel uitmaken. Andere mogelijkheden zijn maatregelen die de onderlinge erkenning van bestaande financiële participatieregelingen eenvoudiger maken, of de uitwerking van één of meer Europese financiële participatieregelingen die toegesneden kunnen worden op de situatie in de afzonderlijke lidstaten.

Werkzaamheden

- De Commissie zal in 2002 een werkgroep van onafhankelijke deskundigen in het leven roepen. Deze werkgroep zal tot taak krijgen om de bestaande transnationale hindernissen en mogelijke inbreuken, in het bijzonder met betrekking tot de bepalingen van het Verdrag, gedetailleerd in kaart te brengen en te analyseren. Voorts zal de werkgroep een verkenning moeten maken van de verschillende opties waarmee deze hindernissen kunnen worden opgeheven. Deskundigen uit de lidstaten en de sociale partners zullen nauw bij het werk van deze werkgroep betrokken worden. De werkgroep dient in 2003 een eindrapport en een reeks aanbevelingen voor te leggen. Aan de hand van dit rapport zal een beslissing over de verdere werkzaamheden worden genomen. De problemen op belastinggebied zullen vooral aan de orde komen in het verlengde van het onderzoek naar de belastingen voor ondernemingen op de interne markt.¹⁵

5. NAAR DE INVOERING VAN FINANCIËLE PARTICIPATIE OP GROTERE SCHAAAL

5.1. Een gunstig klimaat voor financiële participatie scheppen

De mate waarin gebruik wordt gemaakt van financiële participatieregelingen hangt sterk af van een ondersteunend beleid van de zijde van de overheid. In een aantal gevallen hebben lidstaten al heldere en uitgebreide wettelijke raamwerken tot stand gebracht. Dit gaat in veel gevallen hand in hand met financiële stimuleringsmaatregelen, waardoor dergelijke regelingen nog aantrekkelijker worden. In een aantal landen is een dergelijk gunstig klimaat

¹⁴ COM (2001) 582 def. blz. 14-15.

¹⁵ SEC (2001) 1681.

tot stand gebracht in samenwerking met en met de steun van de sociale partners. In andere gevallen heeft de overheid zich bij haar steunverlening grotendeels beperkt tot specifieke stimuleringsmaatregelen of tot oproepen in de richting van de sociale partners om financiële participatie in CAO's op te nemen.

Voor de verdere ontwikkeling van de financiële participatie van werknemers in winsten en bedrijfsresultaten in Europa is het van groot belang dat de lidstaten zich blijven inzetten en zich nog méér gaan inzetten voor een gunstig wettelijk en fiscaal klimaat. Daarbij dienen ze rekening te houden met de bepalingen in het EG-Verdrag ten aanzien van overheidssteun en het EU-beleid ten aanzien van schadelijke concurrentie op belastinggebied. De hierboven uiteengezette algemene uitgangspunten voor financiële participatie zouden daarbij richtingwijzend moeten zijn en in dit verband als richtsnoer moeten fungeren.

Gezien de uiteenlopende stand van zaken in de verschillende lidstaten, zijn er nog grote mogelijkheden voorhanden om de uitwisseling van informatie en ervaringen op het gebied van de financiële participatie te intensiveren. Tot nu toe zijn op dit punt nog maar weinig initiatieven ontwikkeld en het ziet er dan ook naar uit dat er nog steeds een wijdverbreid gebrek aan informatie is over dat wat financiële werknemersparticipatie te bieden heeft en de mogelijkheden die eraan verbonden zijn.

Werkzaamheden

De Commissie zal de uitwisseling van informatie en de verkenning van 'good practices' als volgt bevorderen:

- Financiële participatie zal worden opgenomen in het programma van peer reviews dat in het kader van de werkgelegenheidsrichtsnoeren ten uitvoer wordt gebracht. In 2002 zal een eerste peer review plaatsvinden en daarbij zal de aandacht uitgaan naar het UK Partnership Fund. De lidstaten wordt verzocht om met verdere voorstellen voor initiatieven in het kader van het programma van peer reviews te komen.
- Om tot een meer gestructureerde uitwisseling van informatie te komen, zal de Commissie voorbereidingen treffen voor de benchmarking van het nationale beleid en de nationale manieren van werken. In dit verband zal er in 2002 een haalbaarheidsonderzoek worden verricht, waarin de praktische en inhoudelijke aspecten aan de orde zullen komen. De eigenlijke benchmarkingoperatie zelf zal in 2003 plaatsvinden. De uitkomsten hiervan zullen in 2004 voorgelegd en bekendgemaakt worden. Na deze eerste benchmarkingronde zal beslist worden of er regelmatig gebenchmarkt zal worden en om de hoeveel tijd dit dan zou moeten gebeuren.¹⁶ De uitkomsten van het haalbaarheidsonderzoek en de benchmarkingoperatie zelf zullen ter discussie worden voorgelegd aan de werkgroep van directeuren-generaal die verantwoordelijk zijn voor de arbeidsverhoudingen.
- De Commissie zal steun blijven geven aan projecten, onderzoeken en de oprichting van netwerken, die gericht zijn op een grootschaligere informatieverbreiding over financiële participatie.

¹⁶ Het is niet de bedoeling om nog weer eens iets toe te voegen aan het bestaande proces voor de beleidscoördinatie, maar om een flexibel instrument te ontwikkelen waarmee informatie en ervaringen stelselmatig kunnen worden uitgewisseld en goede manieren van werken ('good practice') in kaart kunnen worden gebracht.

- De Commissie zal nationale conferenties bevorderen, die de belangrijkste groepen betrokkenen bij financiële participatie bij elkaar brengen en de uitwisseling van informatie en ervaringen in heel Europa ten doel hebben.
- Om de specifieke uitdagingen in de kandidaat-lidstaten aan te gaan, zal de Commissie steun blijven geven aan initiatieven die tot doel hebben om:
 - mensen bewust te maken van de voordelen en mogelijkheden van financiële participatie,
 - de informatie over bestaand beleid en bestaande regelingen te verbeteren,
 - passende wettelijke en fiscale raamwerken tot stand te brengen,
 - netwerken op te richten en uit te bouwen.

5.2. Het overleg tussen de sociale partners bevorderen

De sociale partners komt een cruciale rol bij de verdere ontwikkeling van financiële werknemersparticipatie toe. In tal van gevallen hebben de sociale partners reeds voor een constructieve benadering gekozen, wat tot enige opmerkelijke resultaten heeft geleid. In een aantal gevallen is er vooral aan de zijde van de werknemersorganisaties nog steeds sprake van een aantal voorbehouden en angsten.

Deze angsten houden vaak verband met de mogelijke risico's voor de werknemers, de implicaties voor de loonflexibiliteit en de loononderhandelingen, en met de implicaties voor de arbeidsverhoudingen. Het is van belang erop te wijzen dat er geen gegevens voorhanden zijn waaruit zou blijken dat financiële werknemersparticipatie stelselmatig gepaard gaat met lagere looncijfers of dat er negatieve invloeden van uitgaan op de CAO-onderhandelingen. Integendeel, in een recent onderzoek van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (2001b) wordt geconstateerd dat financiële participatie de rol van de vakbonden en ondernemingsraden niet aantast en dat er zelfs een positief verband is met andere vormen van rechtstreekse of representatieve participatie.

Er zijn verscheidene redenen waarom een bijdrage van de sociale partners aan de verdere ontwikkeling van de financiële werknemersparticipatie van buitengewoon belang is:

- Er zijn duidelijke aanwijzingen dat financiële participatie de grootste voordelen oplevert, als participatieregelingen geïntroduceerd worden vanuit een partnerschapsaanpak en als ze ingebed zijn in een integrale participatieve managementbenadering. Het is dan ook van cruciaal belang dat het overleg tussen de sociale partners over dit thema verder uitgebouwd wordt en dat ervoor gezorgd wordt dat financiële participatie zodanig geïntroduceerd wordt dat de eraan verbonden mogelijkheden optimaal benut kunnen worden.
- Uit de hierboven uiteengezette algemene uitgangspunten komt naar voren op welke terreinen de sociale partners een sleutelrol zouden kunnen spelen om ervoor te zorgen dat de bestaande financiële participatieregelingen daadwerkelijk in de pas lopen met de genoemde uitgangspunten. Het gaat hier met name om vraagstukken als het vermijden van al te grote risico's, de helderheid en transparantie van de regelingen of de behoefte aan scholing.
- Aangezien tal van ondernemingen hoe langer, hoe meer internationaal opereren, zou financiële participatie ook een thema moeten worden, waarover in Europese ondernemingsraden en in verband met het statuut van de Europese vennootschap gesproken wordt.

- Het overleg tussen de sociale partners kan er in belangrijke mate toe bijdragen dat een aantal van de - ook transnationaal - nog steeds bestaande hindernissen uit de weg wordt geruimd, die de invoering van financiële participatieregelingen op grotere schaal belemmeren. Hieronder valt de uitwisseling van informatie en ervaringen op het niveau van de sociale partners, waardoor bestaande angsten en problemen kunnen worden opgepakt en het fundament kan worden gelegd voor een verdere, evenwichtige ontwikkeling van de financiële werknemersparticipatie die zowel werkgevers als werknemers ten goede komt.

Werkzaamheden

- De Commissie zal bijzondere nadruk leggen op steun voor initiatieven van de sociale partners op het gebied van de financiële participatie, waaronder initiatieven in verband met:
 - de uitwisseling van informatie en ervaringen,
 - de opbouw van netwerken,
 - onderzoek en studies
- De sociale partners wordt verzocht om nader onderzoek te doen naar de mogelijkheden voor overleg, waaronder ook overleg op sectoraal en multinationaal niveau.

5.3. Financiële participatie een grotere reikwijdte geven

De voordelen van financiële werknemersparticipatie zijn in beginsel niet alleen weggelegd voor die sectoren, waar financiële participatie het meest gangbaar is, dat wil zeggen in grote, winstgerichte ondernemingen. De uitwerking van regelingen die kunnen worden gehanteerd in sectoren en ondernemingen die op dit moment normaal gesproken geen gebruik maken van financiële werknemersparticipatie is dan ook een belangrijke uitdaging, als we financiële participatie op bredere schaal ingang willen doen vinden. Dit geldt in het bijzonder voor kleine en middelgrote ondernemingen, maar ook voor de publieke sector en de non-profitsector.

Kleine en middelgrote ondernemingen staan voor een aantal specifieke problemen, als ze financiële participatieregelingen voor hun werknemers willen invoeren. Voor vrij kleine ondernemingen zijn er aan de uitwerking van dergelijke regelingen onoverkomelijk hoge kosten en zeer veel administratieve problemen verbonden. Wanneer rekening wordt gehouden met het beperkte aantal werknemers van kleine en middelgrote ondernemingen, kunnen de (vaste) kosten in vergelijking met de mogelijke voordelen van een dergelijke operatie ook onevenredig lijken.

Tegelijkertijd hebben financiële participatieregelingen juist voor kleine en middelgrote ondernemingen een aantal belangrijke voordelen te bieden. Naast de hierboven genoemde voordelen van algemene aard kan financiële participatie bijvoorbeeld een bijzondere rol spelen bij de verschaffing van startkapitaal voor nieuwe ondernemingen. Financiële participatie kan voor kleine en middelgrote ondernemingen ook een belangrijk instrument zijn, waarmee belangrijk personeel aangetrokken en voor het bedrijf behouden kan worden. Financiële participatieregelingen bieden tot slot ook een oplossing, als er in familiebedrijven problemen met de opvolging zijn.

De heel bijzondere problemen en mogelijkheden die kleine en middelgrote ondernemingen op het gebied van financiële werknemersparticipatie hebben, vragen om gerichte oplossingen en steunmaatregelen. Het is van groot belang dat er financiële participatieregelingen worden uitgewerkt die toegesneden zijn op de specifieke behoeften van kleine en middelgrote ondernemingen, zodat deze profijt kunnen trekken uit de verschillende voordelen die financiële participatie biedt.

De gedachte achter financiële participatieregelingen en de daaraan verbonden voordelen is ook niet alleen voorbehouden aan ondernemingen die op winst gericht zijn. Het zou in beginsel mogelijk moeten zijn om ook in andere sectoren, zoals de publieke sector en de non-profitsector, dezelfde voordelen te realiseren. Zouden financiële participatieregelingen bovendien uitsluitend weggelegd zijn voor commerciële ondernemingen, dan impliceert dit dat grote delen van de beroepsbevolking niet van de voordelen van financiële participatie zouden kunnen profiteren.

Het ligt voor de hand dat in deze sectoren nauwelijks met gestandaardiseerde vormen van financiële participatie kan worden gewerkt. Het begrip financiële participatie is niet noodzakelijkerwijs gebonden aan in financiële termen gemeten bedrijfsresultaten. Hierop is in verband met 'gainsharing' als mogelijke vorm van financiële participatie reeds nadrukkelijk gewezen. Net als voor de kleine en middelgrote ondernemingen geldt ook hier dat er nog meer onderzoek moet worden gedaan naar de mogelijkheden om financiële participatie ook in deze sectoren en ondernemingen in te voeren.

Werkzaamheden

- De Commissie zal in de verschillende, in deze mededeling voorgestelde initiatieven bijzondere aandacht schenken aan de specifieke situatie van kleine en middelgrote ondernemingen.
- De Commissie zal onderzoek doen naar de bijzondere problemen van kleine en middelgrote ondernemingen bij de invoering van financiële participatie en dergelijk onderzoek bevorderen.
- De Commissie zal onderzoek en andere initiatieven ondersteunen, waarin studie wordt gemaakt van de mogelijkheden om financiële participatie in de publieke sector en non-profitsector in te voeren.

5.4. Betere informatievoorziening door middel van onderzoek en studies

Ondanks de grote hoeveelheid informatie en onderzoeken die in de afgelopen tientallen jaren over de verscheidene aspecten van financiële werknemersparticipatie beschikbaar is gekomen, zijn er nog steeds een aantal belangrijke hiaten die opgevuld moeten worden. Er zal dan ook bijvoorbeeld nog meer onderzoek moeten worden gedaan naar de randvoorwaarden waaraan voor een succesvolle introductie van financiële participatie moet worden voldaan. Andere aspecten, waaronder onder andere de verbanden tussen financiële participatie en werkgelegenheid verdienen ook meer aandacht. Hetzelfde geldt eveneens voor de macro-economische implicaties van financiële participatieregelingen.

Er zijn in het algemeen slechts fragmentarische gegevens over de fundamentele aspecten van financiële werknemersparticipatie beschikbaar. Dit geldt voor essentiële punten als het percentage werknemers dat bij participatieregelingen betrokken is of de bedragen die ermee

gemoeid zijn. Er is tevens meer onderzoek nodig naar de mate waarin financiële participatie voorkomt.

Een ander belangrijk hiaat in de literatuur betreft de onderlinge verbanden tussen financiële participatie en andere aspecten van het ondernemingsbeleid en de arbeidsverhoudingen. In een aantal recente onderzoeken zijn deze vraagstukken aan de orde gesteld, maar er zal op dit terrein nog veel meer werk moeten worden verricht.

Werkzaamheden

De Commissie zal steun blijven geven aan onderzoeksprojecten en onderzoeksprojecten ten uitvoer brengen, die de bestaande hiaten beogen op te vullen. Er zal in het bijzonder aandacht worden geschonken aan het volgende:

- verzameling van gegevens over het gebruik dat van financiële participatieregelingen wordt gemaakt en over de mate waarin ze ingang hebben gevonden;
- implicaties van financiële participatie voor de prestaties van bedrijven, de werkgelegenheid, de kwaliteit van het werk en de sociale samenhang;
- verbanden tussen financiële participatie en andere elementen van het bedrijfsbeleid en de arbeidsverhoudingen;
- de stand van zaken en de bijzondere problemen op het gebied van de financiële participatie in de kandidaat-lidstaten.

De Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden wordt tevens verzocht om de werkzaamheden ten aanzien van de financiële werknemersparticipatie voort te zetten.

5.5. Netwerken opbouwen

Om de verspreiding van informatie en ervaringen te bevorderen en om het bewustzijn te versterken dat financiële participatie grote mogelijkheden te bieden heeft, is het ook van belang dat er op Europees niveau een blijvende discussie op gang wordt gebracht. Hierbij zouden alle belangrijke aspecten - waaronder samenwerking van technische aard bij bijvoorbeeld vraagstukken als de gang van zaken op het punt van de belastingheffing of de financiële verslaggeving - aan de orde moeten worden gesteld. Daarnaast zou ook sprake moeten zijn van een voortdurende uitwisseling tussen de sociale partners of van samenwerking tussen de lidstaten bij vraagstukken van gemeenschappelijk belang.

Het is tevens belangrijk dat de verschillende maatregelen uit deze mededeling geschraagd worden door en vergezeld gaan van een niet aflatend debat tussen alle betrokkenen. Om dit debat een blijvend fundament te geven, zou het bijzonder zinvol zijn om netwerken op te zetten en de bestaande netwerken uit te breiden. De Commissie zal dan ook op alle belangrijke niveaus steun blijven geven aan de totstandbrenging van dergelijke netwerken.

Werkzaamheden

De Commissie zal de totstandbrenging van netwerken op een aantal terreinen bevorderen en ondersteunen:

- netwerken van universiteiten,
- netwerken van deskundigen,
- sociale partners,
- ondernemingen,
- instellingen,
- stichtingen die werkzaam zijn op het gebied van de financiële participatie.

5.6. Financiële steun aan initiatieven op het gebied van financiële participatie geven

Voor de hierboven aangegeven werkzaamheden zal via een aantal kanalen financiële steun ter beschikking worden gesteld:

- De bevordering van financiële werknemersparticipatie is een van de belangrijkste doelstellingen die onder begrotingslijn B3-4000 (arbeidsverhoudingen en sociale dialoog) vallen. In dit kader wordt steun verstrekt aan projecten en initiatieven die met name gericht zijn op de uitwisseling van informatie en 'best practice', bewustzijnsversterking, verbetering van kennis over financiële participatieregelingen, en scholing voor de sociale partners.
- Projecten op het gebied van financiële werknemersparticipatie kunnen tevens steun krijgen uit hoofde van de stimuleringsmaatregelen van de Gemeenschap voor de werkgelegenheid. Dit geldt met name voor initiatieven, waarin de verbanden tussen financiële werknemersparticipatie en de Europese werkgelegenheidsstrategie - met name waar het om de pijler aanpassingsvermogen en de pijler ondernemerschap gaat - onderzocht worden. De Raad en het Europees Parlement hebben in februari politieke overeenstemming over de stimuleringsmaatregelen voor de periode 2002-2006 bereikt.
- Uit hoofde van artikel 6 van de Verordening ten aanzien van het Europees Sociaal Fonds kan de Commissie innovatieve maatregelen financieren die nieuwe benaderingen beogen te bevorderen en voorbeelden van 'good practice' in kaart beogen te brengen, waarmee de implementatie van door het Europees Sociaal Fonds ondersteunde activiteiten vervolgens verbeterd kan worden. Dit geldt met name ook voor vraagstukken als sociaal verantwoord ondernemen of de modernisering van de arbeidsorganisatie.
- Onderzoek naar financiële werknemersparticipatie komt tevens in aanmerking voor financiële steun uit het kaderprogramma van de Commissie voor onderzoek en technologische ontwikkeling.

6. CONCLUSIES

Hoewel er in de afgelopen tijd vooruitgang in de richting van een grootschaligere invoering van financiële werknemersparticipatie in Europa geboekt is, wordt er toch nog maar weinig gebruik van financiële participatie gemaakt en heeft financiële participatie in zeer ongelijke mate in de lidstaten ingang gevonden. Gezien de verschillende voordelen die financiële participatie voor ondernemingen en werknemers te bieden heeft en de bijdrage die financiële participatie kan leveren aan de realisatie van de doelstellingen die op de Top te Lissabon overeengekomen zijn, zullen alle actoren en alle belangrijke niveaus - lidstaten, sociale partners en ondernemingen - nog meer moeten gaan doen om te bereiken dat er in Europa méér met financiële werknemersparticipatie wordt gewerkt.

In deze mededeling is een kader voor werkzaamheden op EU-niveau uiteengezet dat ten doel heeft een dergelijke grootschaligere invoering van financiële participatie te ondersteunen. De belangrijkste elementen daarin luiden als volgt:

- het bewustzijn versterken dat financiële werknemersparticipatie voordelen met zich meebrengt en de informatievoorziening daarover verbeteren;
- de uitwisseling van informatie en ervaringen intensiveren en ‘good practice’ in kaart brengen door middel van benchmarking, de totstandbrenging van netwerken en de bevordering van nationale conferenties;
- transnationale hindernissen aanpakken en opheffen;
- de verdere uitbouw van het overleg tussen de sociale partners over dit vraagstuk stimuleren;
- nader onderzoek naar en studies over de verschillende dimensies van financiële werknemersparticipatie ondersteunen.

In de mededeling is tevens een reeks algemene uitgangspunten opgenomen die de verdere ontwikkeling van de financiële participatie zouden moeten sturen, zodat er optimaal van de mogelijkheden van financiële participatie gebruik kan worden gemaakt. Deze uitgangspunten fungeren als referentiekader voor de lidstaten, sociale partners en ondernemingen.

De werkzaamheden die in de mededeling geschetst zijn, hebben in eerste instantie betrekking op de periode 2002-2004. Na afloop van deze periode zullen de vorderingen in de richting van de in de mededeling beschreven doelstellingen tegen het licht worden gehouden en daarbij zullen al degenen die belang hebben bij dit vraagstuk betrokken worden. Aan de hand van deze evaluatie zal een beslissing over passende toekomstige initiatieven genomen worden.