

Sociedades Laborales

(Werknemersvennootschappen)

een origineel model voor het oprichten van sociale- economie bedrijven in Spanje

Al een tiental jaar zijn de Werknemersvennootschappen (in het Spaans *Sociedades Laborales*) een belangrijke motor van economische en sociale activiteit die heeft bijgedragen tot een terugdringing van de werkloosheid en een nieuwe duurzame opleving in Spanje.

Deze maatregel heeft Spanje in staat gesteld om in enkele jaren tijd in alle regio's en in alle industrie- en dienstensectoren, met name in regio's in economische herstructurering, 16.000 nieuwe ondernemingen op te richten en 100.000 arbeidsplaatsen te creëren.

Twee principes liggen aan de basis van de *Sociedades Laborales* :

- De loontrekkenden hebben een meerderheidsparticipatie in het kapitaal van de onderneming (minstens 51%) ;
- Niemand kan meer dan een derde van het kapitaal in handen hebben.

Dus : om te starten zijn minstens 3 personen nodig, twee loontrekkenden en een externe investeerder.

De *Sociedades Laborales* vormen dus een model voor de oprichting van heel kleine, kleine en middelgrote ondernemingen. Ze zijn eveneens een model voor de overname van ondernemingen door de werknemers, een model van economische ontwikkeling en van duurzame tewerkstelling. Tot slot zijn de *Sociedades Laborales* ook een model voor democratie en transparantie, voor participatief beheer en een rechtvaardige inkomstenverdeling.

In die zin maken de *Sociedades Laborales* wel aanspraak op een plaats binnen de sociale economie. Een ander argument voor deze plaats, die door de actoren in deze sector in Spanje wordt gewild, is dat de beweging van de *Sociedades Laborales* van bij het ontstaan werd gesteund door een regering waarvoor de vrije markt alleen niet volstaat om aan de behoeften van alle burgers te voldoen, de regering van Felipe Gonzalez.¹

Het toenemende belang van de *Sociedades Laborales* in de Spaanse economie heeft de economische geloofwaardigheid van dit ondernemingsmodel aangetoond.

De onderstaande nota is een eerste poging om een aantal basisgegevens over *Sociedades Laborales* in het Nederlands beschikbaar te maken. Heel wat informatie is in het Spaans beschikbaar op de website van de Spaanse Federatie van de *Sociedades Laborales* CONFESAL (www.confesal.es), die eveneens op het internet (www.economiasocial.org) een tijdschrift publiceert in een Spaanse en een Engelse versie; deze uitgave geeft om de drie maanden nieuwe informatie over de *Sociedades Laborales*, zoals cijfers en statistieken.

¹ Cf. Miguel Millana, « *Lecture on employee owned Sociedades Laborales* », conferentie 2002 van de FEAS in Bilbao. Tekst (in het Engels) beschikbaar op het internet-adres : <http://home.pi.be/~pin13904/BILBAO02/Millana%20on%20SAL.pdf>

1. ONTSTAANSGESCHIEDENIS EN ONTWIKKELING VAN DE WETGEVING

De eerste *Sociedad Laboral*, de overname van een onderneming voor stedelijk vervoer, is ontstaan in de Regio Valencia in 1964. De echte ontwikkeling komt er echter pas met de economische crisis van de jaren '80. Door de talloze faillissementen verenigden de werknemers zich om hun onderneming over te kopen. Behoud van de tewerkstelling was dus de belangrijkste beweegreden voor de eerste vennoten van de *Sociedades Laborales*. Er was nog geen sprake van **oprichting** maar enkel van **redding** van ondernemingen in moeilijkheden.

De *Sociedades Laborales* waren dus uitsluitend naamloze vennootschappen, meestal van middelgrote omvang. De overheid moedigde het fenomeen al snel aan door de werknemers-vennoten via jaarlijkse ministeriële besluiten openbare kredieten en investeringskredieten via het Nationaal Fonds voor Arbeidsbescherming beschikbaar te stellen.

Deze kredieten waren een vorm van "activering" van ontslagvergoedingen of werkloosheidsuitkeringen en verklaren voor een deel het succes van de formule van de *Sociedades Laborales*, door bij te dragen tot de vorming van het startkapitaal.

In 1986 werd de eerste kaderwet op de *Sociedades Laborales* van kracht, die de oprichting van nieuwe ondernemingen mogelijk maakte, nog steeds in de vorm van een naamloze vennootschap. De wet van 25 april 1986 definieerde de *Sociedades Laborales* als elke naamloze vennootschap waarvan minstens 51% van het aandelenkapitaal in handen is van de werknemers die rechtstreeks en persoonlijk bezoldigde diensten verlenen, voor onbepaalde duur en voltijds. De wet houdt rekening met de wil van de eerste vennoten van de *Sociedades Laborales* om bezoldigd aandeelhouderschap zo veel mogelijk aan te moedigen door te verplichten dat ze niet meer niet-geassocieerde werknemers in dienst konden nemen dan 15% van het aantal werknemers-vennoten.

Een ander essentieel punt is de verdeling van het kapitaal: geen enkele aandeelhouder kan meer dan 25 procent van het aandelenkapitaal van de onderneming in handen hebben, met uitzondering van openbare instellingen, die tot 49 procent van het kapitaal kunnen aankopen. Bovendien zijn de *Sociedades Laborales* verplicht een niet-verdeelbaar reservefonds aan te leggen afkomstig van een afhouding van 10% op de jaarlijkse winsten (dit percentage zal later door de wet van 1997 tot 25% worden verhoogd). Afgezien van deze specifieke verplichtingen zijn de *Sociedades Laborales* aan dezelfde wettelijke verplichtingen onderworpen als elke andere naamloze vennootschap.

De wet van 1986 zal het de beweging van de *Sociedades Laborales* in staat stellen zich snel te ontwikkelen, zozeer zelfs dat tussen 1987 en 1989 jaarlijks gemiddeld 2163 naamloze werknemersvennootschappen worden geregistreerd.

In 1989 keurt de Spaanse regering een wetswijziging voor naamloze vennootschappen goed, die een minimumstartkapitaal van 60.101 € verplicht maakt. Deze hervorming heeft een negatief effect, want er worden minder *Sociedades Laborales* opgericht. Toch blijft het aantal opgerichte en overgenomen bedrijven tot 1997 gemiddeld op 877 gehandhaafd.

Door de kaderwet op de *Sociedades Laborales* van april 1997 kunnen Vennootschappen met Beperkte Aansprakelijkheid het statuut van *Sociedad Laboral* krijgen. Net als voor alle Vennootschappen met Beperkte Aansprakelijkheid sedert de wet van 23 maart 1995 op deze ondernemingsvorm bedraagt het minimumstartkapitaal van de *Sociedades Laborales* voortaan 3005 € (op voorwaarde dat ze het statuut van Vennootschap met Beperkte Aansprakelijkheid aannemen). De maatregelen bepaald door de wet van 1986 worden gehandhaafd, behalve dat elke vennoot nu maximaal 33% van het startkapitaal in handen mag hebben.

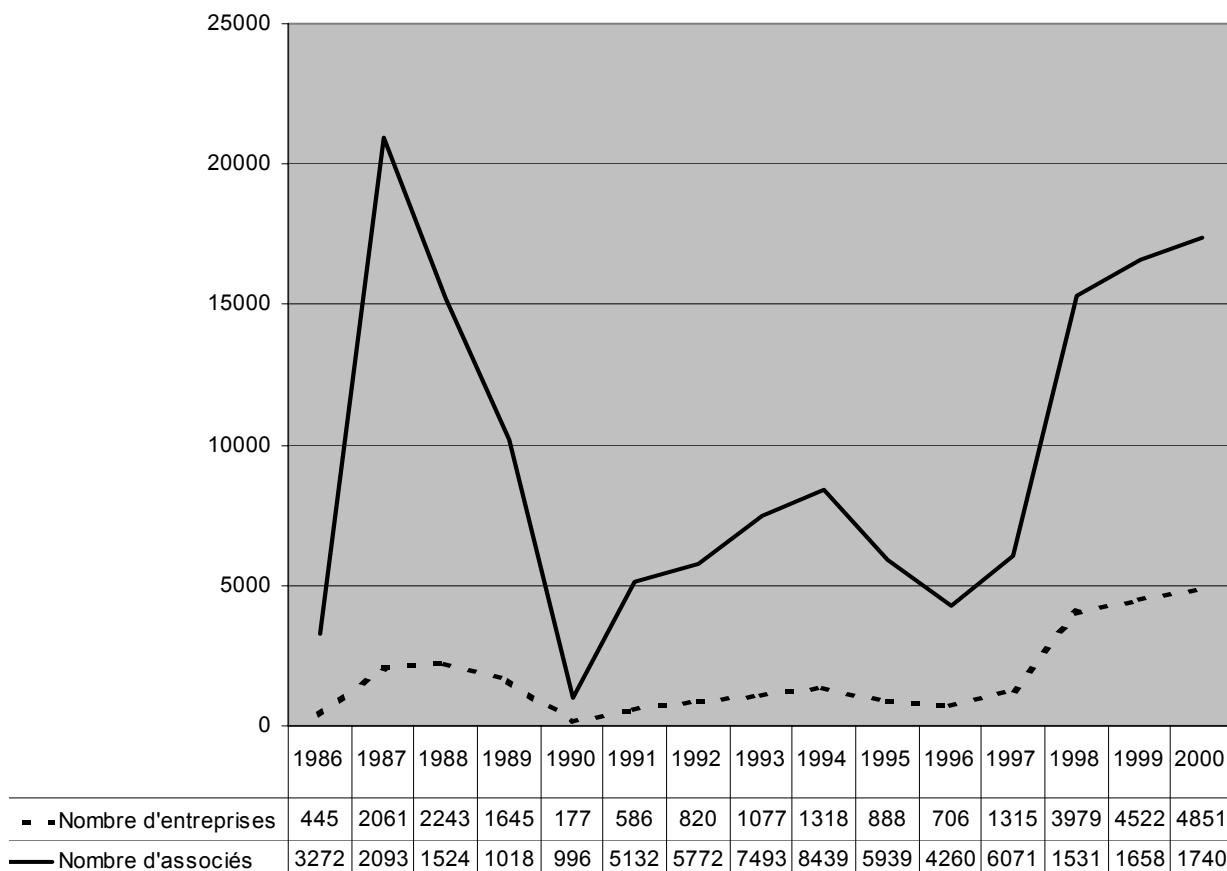
De versoepeling door de wet 1997 inzake het startkapitaal zorgt voor een sterke toename van het aantal *Sociedades Laborales* op het hele Spaanse grondgebied. Tussen 1997 en 1998 stijgt het aantal geregistreerde *Sociedades Laborales* met meer dan 200 %.

De evolutie van de wetgeving kan dus in vier perioden worden samengevat :

Periode	Wetgeving	Kenmerken
VOOR 1986	Ministeriële Besluiten die de openbare investeringsplannen van het Nationaal Fonds voor Arbeidsbescherming beschikbaar stellen	- Enkel Naamloze Vennootschappen - Enkel overname van bedrijven in crisis
1986-1989	Wet van 25 april 1986 op de Naamloze Werknemersvennootschappen	- Enkel Naamloze Vennootschappen - Nieuw opgerichte bedrijven
1989 -1997	Hervorming van de wet van 1951 op de Naamloze Vennootschappen, die een startkapitaal van 60.101 € verplicht maakt	- Enkel Naamloze Vennootschappen - Minder oprichtingen
VANAF 1997	Wet van april 1997 die het Statuut van Vennootschappen met Beperkte Aansprakelijkheid (3005 € startkapitaal sinds 1995) openstelt voor de <i>Sociedades Laborales</i>	- Twee types van rechtsvormen - Sterke stijging van oprichting van bedrijven

De dynamiek van de structuur is dus duidelijk intrinsiek gekoppeld aan de evolutie van de wetgeving.

Dynamiek van de structuur van de *Sociedades Laborales* In Spanje 1986-2000.



Bron : Internationaal onderzoeks- en informatiecentrum voor sociale, openbare en coöperatieve economie (CIRIEC-ESPANA).

2. GEOGRAFISCHE SPREIDING

De *Sociedades Laborales* geven nieuwe dynamiek aan de tewerkstelling en zorgen ervoor dat door faillissement bedreigde banen behouden blijven. Tussen 1986 en 2000 werden niet minder dan 68.000 voltijdse banen van onbepaalde duur behouden of gecreëerd, of een gemiddelde van 4.500 banen per jaar. Bovendien hebben deze cijfers enkel betrekking op de werknemers-vennoten, die op die manier de kennis en technieken als bedrijfsleider hebben verworven, die nodig zijn om een bedrijf te besturen.

De *Sociedades Laborales* zijn over het hele Spaanse grondgebied duidelijk proportioneel over de actieve bevolking verdeeld, met uitzondering van het Baskenland, waar het procentuele aandeel van werknemers van de *Sociedades Laborales* in de actieve bevolking veel hoger is. Deze uitzondering valt waarschijnlijk te verklaren door het belang van de cultuur van de sociale economie in deze streek.

AANDEEL VAN DE SOCIEDADES LABORALES IN DE ACTIEVE BEVOLKING IN HET TWEDE KWARTAAL VAN 2001

Autonome Regio's	Actieve bevolking		Werknemers van de SL	
	fi	%	fi	%
Andalusië	2869400	16,98	12300	13,37
Aragón	508100	3,01	3420	3,72
Asturies	391700	2,32	2540	2,76
Balearen (Eilanden)	349500	2,07	1020	1,11
Canarissche eilanden	702100	4,15	3090	3,36
Cantabria	221200	1,31	1080	1,17
Castilla y León	985000	5,83	7990	8,68
Castilla-La Mancha	685700	4,06	3570	3,88
Catalonië	2716700	16,08	9900	10,76
Valencia	1770900	10,48	8770	9,53
Extremadura	436600	2,58	2140	2,33
Galicië	1152900	6,82	3860	4,20
Madrid	2334400	13,81	9930	10,79
Murcia	469300	2,78	4240	4,61
Navarra	235300	1,39	4110	4,47
Baskenland	910000	5,39	13500	14,67
La Rioja	103300	0,61	420	0,46
Ceuta en Melilla	56600	0,33	100	0,11
TOTAAL SPANJE	16899000	100,00	92000	100,00

Bron: CONFESAL / Nationaal Instituut voor de Statistiek Spanje

3. BEDRIJFSVORM

De laatste jaren werd ongeveer 15% van de ondernemingen met minstens drie werknemers opgericht in de vorm van *Sociedades Laborales*, die op dit ogenblik 2,8 % van alle Spaanse ondernemingen met minstens drie werknemers vormen. Tijdens de laatste drie jaar is het aantal Spaanse ondernemingen met minstens drie werknemers gemiddeld met 5,1 procent gestegen, terwijl het aantal *Sociedades Laborales* gemiddeld met 18,5% per jaar is gestegen.

Na de werknemerscoöperaties vormen de *Sociedades Laborales* de grootste sector van de sociale economie in Spanje.

VERGELIJKING VAN HET GROEIPERCENTAGE VAN DE SPAANSE ONDERNEMINGEN MET MINSTENS 3 WERKNEMERS EN DE SOCIEDADES LABORALES				
Jaar	Alle ondernemingen		Enkel SL	
	fi	groei in %	fi	groei in %
1999	481914		9620	
2000	512117	6,27	11935	24,06
2001	543561	6,14	14318	19,97
2002	568154	4,52	15960	11,47

Bronnen : CONFESAL, CIRIEC en het Nationaal Instituut voor de Statistiek

In 2000 had 34,8% van de *Sociedades Laborales* de vorm van een naamloze vennootschap, terwijl 65,2% de vorm van een vennootschap met beperkte aansprakelijkheid had aangenomen. Toch stelden de Naamloze Vennootschappen van Werknemers 61,2 % van het totaal aantal werknemers te werk, tegenover 38,8 % in Vennootschappen met Beperkte Aansprakelijkheid. De gemiddelde grootte van de *Sociedades Laborales*, in aantal werknemers, bedroeg 12,5 voor Naamloze Vennootschappen en 4,2 voor Vennootschappen met Beperkte Aansprakelijkheid.

4. SPREIDING PER SECTOR

De dienstensector is de belangrijkste activiteitensector van de *Sociedades Laborales*, met 55,2 procent van de geregistreerde vennootschappen, wat het omgekeerde is van de aanvankelijke trend, waarbij de meeste *Sociedades Laborales* in de industriector actief waren. Tegenwoordig vormen die nog maar 23,7 % van de *Sociedades Laborales*. Ze worden gevolgd door de bouw (19,3 %) en de landbouw (1,9 %).

In de dienstensector zijn ook de meeste werknemers van de *Sociedades Laborales* tewerkgesteld (36.781 werknemers). De industriector heeft 35.000 werknemers, de bouw 18.623 en de landbouw 1.535.

Het grote aantal werknemers in de industriector, ondanks het relatief lager percentage van ondernemingen, wordt verklaard door het feit dat de meeste ondernemingen in deze sector meer dan 10 werknemers te werk stellen, wat niet het geval is in de dienstensector, waar een bedrijf gemiddeld met 2 werknemers werkt.

5. WERKINGSKENMERKEN

Interne organisatie

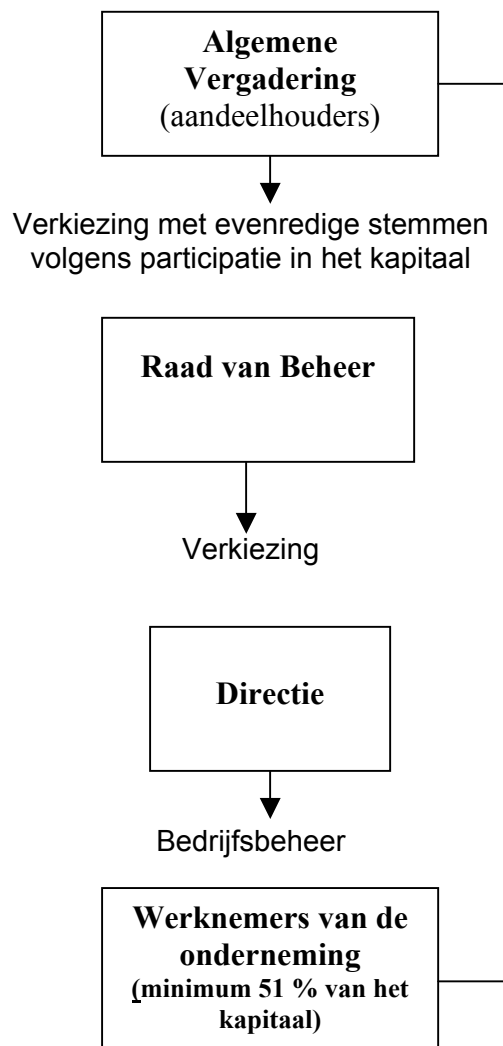
De *Sociedades Laborales* zijn zeker niet alleen maar ondernemingsmiddelen die uitsluitend dienen om arbeidsplaatsen te redden of te creëren. Ze zijn ook, en dat is een van hun belangrijkste kenmerken, een model van participatief ondernemen.

De doelstelling van een *Sociedad Laboral* is dat alle werknemers niet alleen financieel participeren, maar ook aan het collectieve beheer van de onderneming deelnemen. Als een *Sociedad Laboral* nieuwe werknemers aanwerft, is dat dus eerder een « project » op lange termijn dan een gewone « job ». Dit is nog meer het geval bij de oprichting van een onderneming.

Zoals in de meeste ondernemingen wordt de Raad van Bestuur in een *Sociedad Laboral* gekozen met evenredige stemmen volgens de participatie in het kapitaal. Deze verkiezingswijze is anders dan in coöperatieven, waar gewoonlijk het principe « één persoon, één stem » wordt toegepast. Door de beperking van het kapitaalbezit kan echter geen enkele beslissing door één enkele partij in de onderneming worden genomen.

De principes van voorrang voor de duurzaamheid van de arbeidsplaatsen, van de solidariteit tussen de ondernemingen (gestructureerd in bedrijfsfederaties, zoals we verder zullen zien) en van het participatief beheer tonen aan dat de *Sociedades Laborales* de waarden van de sociale economie huldigen.

Een *Sociedad Laboral* heeft de volgende organisatiestructuur :



De Algemene Vergadering wordt minstens eenmaal per jaar samengeroepen om de balans van het afgelopen jaar goed te keuren en de algemene beleidslijnen voor het volgende jaar voor te bereiden. Ook kan een buitengewone vergadering worden bijeengeroepen voor beslissingen op een hoger niveau dan de Raad van Bestuur.

Uit verschillende studies en getuigenissen over de *Sociedades Laborales* blijkt dat de Algemene Vergadering vooral in de oprichtingsfase van de vennootschap een belangrijke rol speelt. Daarna behoort het dagelijks bestuur van de onderneming tot de bevoegdheid van de Directie en van de Raad van Bestuur (organen waarin de werknemers-vennoten meestal in de meerderheid zijn). Als de buitengewone Algemene Vergadering voortdurend wordt bijeengeroepen, is dat doorgaans een teken dat de onderneming sociale en/of economische moeilijkheden heeft.

Het komt voor dat de Raad van Bestuur en de Directie één enkel orgaan zijn, vooral in bedrijven met minder dan 10 werknemers. In grotere ondernemingen is elke activiteitensector van de onderneming in de Raad vertegenwoordigd.

Verdeling van het kapitaal

Zoals in elke handelsvennootschap worden de dividenden elk jaar aan de aandeelhouders uitgekeerd naar gelang van de winst van de onderneming. De wet van 1997 verplicht dat 25 procent van de winst vooraf wordt ingehouden om een reservefonds aan te leggen voor het geval dat de onderneming in moeilijkheden zou zitten.

Wanneer de werknemer het bedrijf verlaat of met pensioen gaat, is hij verplicht om zijn aandelen door te verkopen, met voorrang voor werknemers die nog niet de gelegenheid hebben gehad financieel in het aandelenkapitaal van de onderneming te participeren. De prijs van de aandelen wordt bepaald volgens de inflatie van het land. Deze laatste twee maatregelen werden in 1997 ingevoerd nadat de regionale federaties van de *Sociedades Laborales* ze als standaardmodel voor hun leden hadden voorgesteld.

In 2000 vertegenwoordigden de werknemers-vennoten van de *Sociedades Laborales* 78% van alle aandeelhouders, tegen 81% in 1989. In verband met de inbreng van extern kapitaal merkte professor Isabel Vidal² toen op :

« Het aandelenkapitaal van de Sociedades Laborales is bij voorkeur familiaal en het blijkt dat er bij de oprichting van een dergelijke onderneming, bijvoorbeeld bij de verhoging van het aandelenkapitaal, geen derde personen zijn die hun spaargeld in deze ondernemingen stoppen en vennoot worden. Dit gebrek aan interesse van privékapitaal voor deze ondernemingen kan worden verklaard door het feit dat het niet over een absolute meerderheid in het aandelenkapitaal kan beschikken. »³

6. EXTERNE INSTELLINGEN

Vakbonden

In verband met de vakbondsvertegenwoordiging in de *Sociedades Laborales* zijn verschillende bronnen het erover eens dat de vakbonden het fenomeen tijdens de eerste grote ontwikkeling van de beweging van de *Sociedades Laborales* met een zekere scepsis bekeken .

² Professor aan de universiteit van Barcelona en voorzitter van het Centre d'Initiative pour l'Economie Sociale (CIES).

³ VIDAL, Isabel, « *Les Sociétés Anonymes de Travail, une réalité entrepreneuriale de l'Espagne d'aujourd'hui* » in « Revue des Etudes Coopératives et Mutualistes » nr. 35, 1990.

De angst dat hun invloed zou worden beknot door de nieuwe sociale verhoudingen als gevolg van het ontstaan van de *Sociedades Laborales*, maakte vervolgens plaats voor het besef dat deze ontwikkeling een gunstige invloed had op de stabiliteit van de tewerkstelling.

In 1997 sloten de twee belangrijkste vakbonden van Spanje een samenwerkingsovereenkomst met de Spaanse federatie van *Sociedades Laborales*, CONFESAL.

De doorslaggevende rol van de federaties en de bestuursbegeleiding

De meeste *Sociedades Laborales* zijn aangesloten bij een regionale federatie waaraan ze jaarlijks een bijdrage storten, die in verhouding met de grootte van het bedrijf wordt berekend. Deze federaties zijn in de 17 autonome regio's van Spanje vertegenwoordigd.

Deze federaties verlenen diensten aan hun leden, zoals advies en bijstand bij het bestuur, permanente opleiding van de werknemers, juridische informatie en fiscaal advies. Zo heeft elke grote Spaanse stad een centrum voor begeleiding bij het besturen van de ondernemingen die als *Sociedades Laborales* werden opgericht.

Deze diensten zijn essentieel voor de goede werking van de *Sociedades Laborales*, want zoals we hebben gezien kunnen soms laaggeschoolde werknemers belangrijke verantwoordelijkheden krijgen bij het beheer van de onderneming.

Gewoon het feit dat ze weten dat ze bij problemen bij professionals terecht kunnen en dat die hun kennis zullen aanwenden om de situatie te verbeteren, stimuleert het vertrouwen dat beslissend is voor de ontwikkeling van *Sociedades Laborales*.

De leiding van CONFESAL is zelfs van oordeel dat de aanwezigheid van diensten voor bestuursbegeleiding de belangrijkste reden van het succes van de *Sociedades Laborales* vormt.

De regionale federaties zijn op hun beurt op nationaal niveau verenigd in de Spaanse Ondernemingsconfederatie van de *Sociedades Laborales* Espagnoles (CONFESAL).

7. BESLUIT

Het ontstaan van de *Sociedades Laborales* is een gevolg van de moeilijke economische periode die Spanje doormaakte. Het fenomeen is echter niet verminderd toen het weer beter ging. Integendeel, de *Sociedades Laborales* zijn een belangrijke motor voor die heropleving geweest.

De sterke ontwikkeling van de *Sociedades Laborales* tijdens de laatste jaren heeft aangetoond dat dit model van participatief ondernemen niet alleen leefbaar is vanuit economisch oogpunt, maar ook een belangrijk instrument voor de strijd tegen onzekerheid is gebleken.

Deze sterke ontwikkeling zou zeker niet mogelijk zijn geweest met de motivatie van de betrokken werknemers alleen, hoe groot die ook was. Ook de wil van de overheid om deze beweging te steunen heeft een belangrijke rol gespeeld in het succes van de *Sociedades Laborales*.

Van bij het ontstaan van de beweging heeft de overheid steun geboden door openbare kredieten te openen via het Nationaal Fonds voor Arbeidsbescherming, zodat de werkloosheidsuitkeringen en de schadeloosstellingen voor de sluiting van ondernemingen in zekere zin "geactiveerd" werden.

De regering van Felipe Gonzalez heeft vervolgens voor een wetgevend kader *ad hoc* voor de *Sociedades Laborales* gezorgd om ze een sterke zichtbaarheid te bezorgen, wat doorslaggevend zou blijken voor de duurzame ontwikkeling van de beweging.

De huidige Spaanse regering heeft op haar beurt het uitstekend initiatief genomen de *Sociedades Laborales* voordeel te laten trekken uit de hervorming in 1995 van de Vennootschappen met Beperkte Aansprakelijkheid door ze de mogelijkheid te bieden dit statuut aan te nemen.

Ook dient te worden gewezen op de essentiële rol van de structuren voor bestuursbegeleiding in het leefbaar maken van de *Sociedades Laborales* - deze succesfactor wordt algemeen erkend als bepalend voor de start van elke onderneming, ongeacht haar vorm.

Het is kenmerkend voor het succes van de *Sociedades Laborales* dat hun regionale federaties bijzondere aandacht hebben besteed aan de invoering van deze begeleidende structuren.

De mogelijkheid voor de werknemers-vennoten om een opleiding te volgen is een van de elementen die van de *Sociedades Laborales* een belangrijke speler maken in de « kennismaatschappij ».

Tot slot blijkt uit het succes van de *Sociedades Laborales* duidelijk de interesse van de politieke en economische groepen om de mogelijkheden van de sociale economie te benutten om het welzijn van de bevolking te bevorderen, vooral in een moeilijke macro-economische context.

David Poissonneau