

ONTWIKKELING EN TOEPASSING VAN WERKNEMERSAANDEELHOUDERSCHAP EN FINANCIËLE WERKNEMERSPARTICIPATIE IN DE ONDERNEMINGEN IN VLAANDEREN

TERWIJL WIJ ER NOG OVER PRATEN, DOEN ZIJ HET AL...

Tijdens de stichtende conferentie van de EFWA (Europese Federatie van Werknemersaandeelhouderschap in Brussel in 1998 in Brussel werden de Verenigde Staten aangewezen als één der referenties.

Er werd beweerd dat de Amerikaanse werknemers aandelen in hun bezit hadden ter waarde van 10% van het kapitaal van hun onderneming. Toen werd ook gezegd dat zowel bij de democraten als bij de republikeinen de politieke wil bestond om dit cijfer op 10 jaren tijd te brengen naar 25% en dat deze algemeenheid van werknemersaandeelhouderschap gezien werd als een bron van dynamisme, die geschat werd op een jaarlijkse groei van +1% voor het BNP.

Zoals velen luisterden wij aandachtig, maar bleven sceptisch en met twijfels.

Waarnemers en praktische uitvoerders uit 28 verschillende landen ontmoetten elkaar voor de eerste maal. Voor velen was dit een ontdekking en werd er kennis gemaakt, deze gelegenheid was de basis voor de informatie die ons ontbrak.

Enkele weken geleden ontvingen we transatlantische info die bevestigde dat het nagestreefde aandelencijfer van werknemersaandeelhouderschap in de Amerikaanse bedrijven is nu gestegen van 10% naar 23,3%.

EEN VERSCHIEDENHEID AAN MODELLEN

80 jaar geleden was het begrip autoverkeer quasi onbestaande voor het merendeel van onze planeetbewoners. Henri Ford was er in gelukt om met de Ford T de autofabricatie te veralgemenen.

De legende vertelt ons dat Ford beweerde dat iedereen een Ford T kon kopen in alle denkbare kleuren - op voorwaarde echter dat het zwart was.

Heden is het gebruik van de auto veralgemeend. Duizenden modellen, rode, blauwe, groene, grijze of zelfs zwarte en gele, grote of kleine wagens, coupés, autobussen, vrachtwagens.... het zijn alle auto's.

Men ziet modellen van alle aard, goed of minder goed aangepast aan de behoeften en noden van de gebruikers, ze worden door iedereen aanvaard. Zelden gebeurt het dat iemand iets koopt zonder na te denken.

Vandaag de dag echter is het begrip werknemersaandeelhouderschap nog steeds in een waas gehuld.

De modellen zijn legio, goed of minder goed aangepast aan de vele verschillende situaties of noden. Sommige zijn zelfs zeer goed aangepast aan de grote ondernemingen die op de beurs noteren, ander zijn geschikt voor de kleine en middelgrote bedrijven in ontwikkeling of in uitbreiding.

Andere mogelijkheden worden dan weer met merkwaardig succes toegepast bij de overdracht van familiebedrijven of bij het redden van bedrijven in nood. Zo lijkt ook het succesvolle model van de Spaanse **sociedades laborales**.

WAT IS HET NUT ?

Meestal rijdt een auto... op voorwaarde dat er voldoende brandstof voorradig is.

Ondernemingen met werknemersaandeelhouderschap zullen beter draaien... op voorwaarde dat de juiste wijze wordt toegepast.

Betere motivering, soepelheid en ondernemingsgeest leiden tot een toename van de productiviteit en een opmerkelijke groei van de resultaten.

In vele honderden ondernemingen werden tot op heden vele tientallen studies uitgevoerd in vele landen. Telkens waren de eindresultaten hetzelfde en komen ze op hetzelfde neer: wanneer men werknemersaandeelhouderschap onder de juiste vorm toepast, zal de bijkomende groei voor het zakencijfer van de onderneming stijgen met meer dan 2% per jaar .

ONDER WELKE VOORWAARDEN ?

Onder welke voorwaarden? Wij drukken op het feit: er is geen enkel specifiek model dat onder gelijk welke omstandigheden toepasselijk is !

Drie maanden na het in voege treden van de wet van 22 mei 2001 m.b.t. financiële werknemersparticipatie in de onderneming kwam reeds een Kamer van Handel en Nijverheid met een bericht dat dit een flop werd om reden dat de gewenste verloningssoepelheid voor de werknemers ontbrak. Uit de tekst van deze wet blijkt echter geenszins dat dit het nagestreefde doel is.

Natuurlijk kan er beroep worden gedaan op werknemersaandeelhouderschap met het oog op fiscale winst of soepelheid. Indien wij dit niet accepteren, zullen er jammer genoeg ook geen grote winsten worden geboekt.

Werknemersaandeelhouderschap is één van de twee mogelijkheden die worden aangeduid als "financiële werknemersparticipatie". De andere mogelijkheid is deelname in de winst.

De gedane studies over het impact op de resultaten van de ondernemingen door participatie of door werknemersaandeelhouderschap op de resultaten van de ondernemingen tonen ons het volgende:

Alleen toegepast zal de deelname in de winst geen merkbare resultaten opleveren. Alleen toegepast zal werknemersaandeelhouderschap slechts licht positieve resultaten geven. Alleen toegepast zullen de vormen van participatief beheer licht positieve resultaten aanbrengen.

De opmerkelijke resultaten zullen zich pas openbaren wanneer werknemersaandeelhouderschap gelijktijdig met vormen van participatief beheer worden gehanteerd.

In termen van opvatting kunnen we werkelijk bevestigen dat wanneer men het meest rakelt aan de motor van de onderneming, de resultaten zich het best manifesteren. In een onderneming met werknemersaandeelhouderschap, zal de werknemer niet meer neigen naar het gevoel een eenvoudige ondergeschikte te zijn.

Hij krijgt het gevoel een medeondernemer te zijn en het is in deze situatie dat een krachtige prestatiedrang vrijkomt.

Door deze omschrijving zal iedereen begrijpen dat een enige specifieke toepassing niet mogelijk is, dat zulks niet kan zonder diep overdenken en dat dit het resultaat is van de evolutie en van een transformatie die op een vooruitstrevende wijze plaats heeft in de loop van de tijd . Dat dit bij verschillende bedrijfsomstandigheden zowel bij kleine als middelgrote en grote ondernemingen kan gebeuren op verschillende wijzen, op ieder ogenblik van het bestaan van de onderneming : bij de stichting, tijdens het bestaan, bij een overdracht of bij de redding.

TOT BESLUIT VAN DEZE KORTE INLEIDING

De introductie en de ontwikkeling van de vele mogelijkheden van werknemersaandeelhouderschap in ondernemingen van Vlaanderen zullen gebeuren door middel van informatie, proefprojecten en uitwisseling van ondervinding.

Wij kunnen ons alleen maar verwonderen over de andere landen, zij het Spanje, de Verenigde Staten, Groot-Brittannië of elders hoeveel van de bedrijven die werknemersaandeelhouderschap toepassen, zich verenigen, communiceren en ontwikkelingsinfo uitwisselen.

Dit is het doel van het platform www.werknemers-aandeelhouderschap.be die zich hier sterk aan het ontwikkelen is.

De volgende zinnen geven enkele bladzijden van de internetsite weer. De onderlijnde woorden verwijzen naar gans speciale bladzijden met informatie op de site.

ALGEMENE VOORSTELLING : VERSCHILLENDE WIJZEN VAN WERKNEMERSAANDEELHOUDERSCHAP

Wat is werknemersaandeelhouderschap? [Zie hier reële voorbeelden.](#)

[De prestaties van de ondernemingen](#) worden door werknemersaandeelhouderschap aangewakkerd. Er wordt bijgedragen tot verbetering van de kwaliteit van het werk en van de [volksgezondheid](#).

Het is een factor voor het creëren van tewerkstelling en werd onlangs [erkend door de Europese Unie](#) als een belangrijke factor in de Strategie van Lissabon.

Het is een aanleiding tot [duurzame ontwikkeling](#) en een grondslag in de [sociale verantwoordelijkheid van ondernemingen](#).

De landen waar werknemersaandeelhouderschap aan de top staat zijn deze waar dit sedert lange tijd van toepassing is en waar de goede impact ervan bewezen is. Zo wordt er op het vlak van de Europese Unie verwezen naar [een erkend geheel van een goede regelgeving](#).

In België was er lange tijd een gebrek aan een aangepaste wetgeving terzake. Sinds 1 januari 2002 echter werd dit euvel verholpen [en is er een wet](#), met betrekking tot werknemersaandeelhouderschap en participatie, die de ontwikkeling van werknemersaandeelhouderschap in de hand werkt.

REËLE VOORBEELDEN

Sociedades Laborales (Spanje): In Spanje werd een model gecreëerd op basis van werknemersaandeelhouderschap : de "sociedades laborales" (werknemersvennootschappen). In een spanne van enkele jaren heeft dit model geleid tot het oprichten van 17.000 ondernemingen (gemiddeld 6 tewerkgestelden). Zeer vaak betreft het redding van bedrijven in nood, het geheel of zelfs een deel van de activiteiten die over alle Spaanse regio's verspreid, en in alle activiteiten sectoren werden overgenomen door de werknemers. Zie hierover meer : www.sociedades-laborales.net en www.confesal.es

Autoescuela Lagunak SLL (Spanje): In 1997 was de autoschool Lagunak met 22 tewerkgestelden een bedrijf in nood. Na overname door het personeel werd in 2003 een werknemersvennootschap opgericht en werd het een top-bedrijf met 33 tewerkgestelden, waarvan 23 werknemersaandeelhouders. Zie : www.lagunak.com

Dexia (België): De bankgroep Dexia stelt 25.000 personen tewerk. De Groep heeft een plan van werknemersaandeelhouderschap uitgewerkt met het doel om van deze werknemers de derde belangrijkste aandeelhouder van de Groep te maken. Het plan behelst een hefboom die de werknemersaandeelhouders beschermt in geval van koersval op de beurs. Zie : www.dexia.com

Baxi Partnership (Verenigd Koninkrijk): Dit investeringsfonds werd in 2002 opgericht met het doel om het overlaten van bedrijven aan de werknemers te organiseren en te financieren. In de loop van het eerste jaar werden drie bedrijven gestructureerd en gefinancierd zodat ze door de tewerkgestelden konden worden overgenomen (Employee Buy Out) en werd er geïnvesteerd in een ander bedrijf dat reeds door de tewerkgestelden werd gecontroleerd. "Onze totale investering bereikt 5 M.£ Sterling (7,4 Miljoen Euro) en het aantal tewerkgestelden in deze ondernemingen bedraagt +/- 400. Indien wij de werknemers in deze bedrijven niet hadden geholpen om hun bedrijf over te nemen, zou er zeker worden overgegaan van de verkoop aan de concurrentie die een

drastische herstructurering of vermoedelijk een sluiting zouden hebben uitgevoerd. Voor het ogenblik zijn wij in onderhandeling met verschillende andere ondernemingen en wij denken nog vóór het einde van dit jaar de onderhandelingen met tenminste twee bedrijven met positief resultaat te kunnen beëindigen". Zie: www.baxipartnership.co.uk

Izar SAL (Spanje): Izar is een bedrijf in precisiemateriaal (frezes, boren, enz.). Het was in falen en werd in 1996 onder vorm van een werknemersvennootschap door 123 werknemers overgenomen. In 2003 stelt ze 183 mensen tewerk. Zie: www.izar-tool.com

Ohio Employee Ownership Center (USA): Ohio is een regio met vele oude industriële tradities. Teneinde de bedrijven en hun activiteiten te redden, heeft de Staat in 1988 een gespecialiseerd centrum opgericht, verbonden aan de Kent State University. Het doel van dit gebeuren was de overname van bedrijven door de werknemers te helpen realiseren. Het centrum staat in voor het organiseren van ondersteuning bij het beheer en de vorming van bedrijven (algemeen KMO's en micro-ondernemingen) en hun werknemersaandeelhouders. In 8 Amerikaanse Staten bestaan er degelijke centra. Het verwonderlijke is dat er een nauwe overeenkomst bestaat met de ondervinding van de Spaanse sociedades laborales. Zie: www.kent.edu/eoec

Mondragon Corporacion Cooperativa (Baskenland): De Groep van Cooperatieven van Mondragon is een toponderneming, ontstaan rond de jaren 1950. Deze groep verenigt 150 middelgrote cooperatieven (teneinde de humane werking en de samenwerking aan te moedigen en te onderhouden) die in vele verschillende sectoren actief zijn (mechaniek, banken, constructie, handel, diensten, hoogwaardige technologie, enz.). De Groep stelt zowat 66.000 personen tewerk, is de belangrijkste onderneming in het Baskenland terwijl ze de 6e plaats inneemt in orde van belangrijkheid in Spanje en op zichzelf vertegenwoordigt ze een belangrijk deel van het Spaanse bruto nationaal product. Zie : www.mondragon.mcc.es

Groep Suez (Frankrijk): Over de wereld verspreid stelt De Suez Groep 170.000 mensen tewerk. Sinds 1999 heeft de Groep een werknemersaandeelhoudersplan ingevoerd met het doel van bundeling en behoud van de onderneming. Zeer vlug werd het personeel de derde belangrijkste aandeelhouder van de Groep en ze heeft haar vertegenwoordigers in de Raad van Beheer. Het plan behelst een hefboomeffect dat werknemersaandeelhouders beschermt in geval van beursmalaise. In 2002 werd [aan Suez de Proshare-Prijs](#) uitgereikt voor het beste internationale werknemersaandeelhoudersplan.

Tullis Russel Ltd (Scotland): Tullis Russell is een toponderneming op het vlak van vervaardigen van papier en stelt 1.200 personen tewerk. Na drie generaties familiaal beheer is het familiekapitaal sterk verdeeld tussen neven en nichten. In 1994 heeft de familie een cessie georganiseerd voor werknemersaandeelhouderschap. Heden zijn zij de huidige aandeelhouders van de onderneming. Zie : www.tullis-russell.co.uk

Socomef s.c.(België): Dit bedrijf van metaalvervaardiging (mazoutbranders) geleid door familiekapitaal was op in 1982 het randje van failliet. Op de 10 werknemers die er toen waren, waren er 3 die het risico hebben genomen om de activiteiten verder te zetten onder vorm van een samenwerkende vennootschap. In 2003 telt Socomef 13 tewerkgestelden. Zie: www.socomef.com

Air France (Frankrijk): De werknemers bij Air France werden betrokken in het kapitaal van de onderneming. Deze deelname was ondermeer het resultaat van de herstructureringsplannen die in de loop van de laatste tien jaren werden uitgevoerd. In 2003 bezitten de werknemersaandeelhouders 13,3% van het ondernemingskapitaal en zijn zij met twee beheerders vertegenwoordigd in de Raad van Bestuur van de onderneming. Zie : www.actionnaireafsalarie.com

Iskraemeco (Slovenië): Zoals voor zoveel ondernemingen in Slovenië, in Hongarije, in Polen, enz., werd de privatisering van bedrijven in 1994 gedaan door middel van verkoop aan de

werknemers, die 60% van het kapitaal bekwamen. Vandaag is Iskraemeco wereldleider in zijn sector (elektromotoren en meetinstrumenten) en stelt ongeveer 2.100 mensen tewerk. Zie: www.iskraemeco.si

Crocus Investment Fund (Canada): In de provincie Manitoba hebben de vakbonden het initiatief genomen om een investeringsfonds op te richten voor redding en financiering van bedrijven in nood en hun lokale verankering. Vandaag heeft het Crocus Investment Fund geïnvesteerd in 60 ondernemingen (vooral KMO's) samen goed voor 15.000 arbeidsplaatsen. Werknemersaandeelhouderschap wordt er sterk aangemoedigd. Zie: www.crocusfund.com

L'Artésienne (Frankrijk): 14 tewerkgestelden bij een drukkerij beslisten in 1967 hun eigen bedrijf op te richten. In de loop van vele maanden kwam hun project tot stand : een eigen werktuig dat hun lag , dat hun toeliet om het ontluiken en eigen ondervinding naar waarde te schatten. In 2003 zijn ze met 65. Zie: www.artesienne.com/histoire.htm

AANSLUITING bij werknemers-aandeelhouderschap.be

Te vervullen in drukletters en terug te sturen aan EFWA BELGIË vzw, Belgische Sectie van de Europese Federatie van Werknemersaandeelhouderschap, t.a.v. Marc Mathieu, Voltairelaan 135 - B-1030 Brussel. Fax : 02 242 64 30 E-mail : marc.mathieu@pi.be

UW NAAM EN ADRES

Naam, Voornaam

Organisatie / Bedrijf

Functie

Adres

Postcode Gemeente

Telefoon Fax

E-mail

AANSLUITING

- werkloze, student.....(jaarlijkse aansluiting: 10 Euro)
- fysieke personen(jaarlijkse aansluiting: 50 Euro)
- kleine ondernemingen en organisaties.....(jaarlijkse aansluiting: 150 Euro)
- middelgrote ondernemingen en organisaties(jaarlijkse aansluiting: 500 Euro)
- grote ondernemingen en organisaties(jaarlijkse aansluiting: 1.000 Euro)
- stuur mij een factuur voor mijn aansluitingsbijdrage

BETALING

- met overschrijving op bankrekeningnummer 732-0050082-81 van EFWA BELGIE bij de CBC Bank met vermelding : « Aansluiting + Uw naam »
- per bankcheque aan het secretariaat van EFWA BELGIË, Voltairelaan 135, B-1030 Brussel

DATUM EN HANDTEKENING

.....(datum)(handtekening)