



SOCIEDADES LABORALES : **SOCIETES DE TRAVAILLEURS ASSOCIES** **WERKNEMERSVENNOOTSCHAPPEN** **EMPLOYEE OWNED COMPANIES**

ANDERS ONDERNEMEN EEN MODEL OOK VOOR BELGIË ?

CONFERENTIE IN HET FEDERAAL PARLEMENT

Brussel, vrijdag 21 maart 2003

Onder de hoge bescherming van:

Guy Verhofstadt, Eerste Minister

François-Xavier de Donnea, Minister-President van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Patrick Dewael, Minister-President van het Vlaams Gewest

Jean-Claude Van Cauwenberghe, Minister-President van het Waals Gewest

Met de steun van:

Région Wallonne – le Ministre de l'Economie Sociale

Confederación Empresarial de Sociedades Laborales

Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi

Groep Suez



Voltairelaan 135, B-1030 Brussel • Tel/fax 02.242.64.30 • marc.mathieu@pi.be

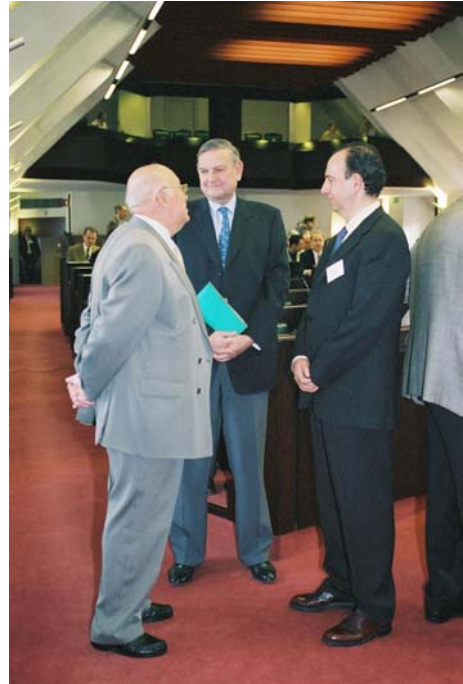
EFWA BELGIE, vzw - Belgische Sectie van de Europese Federatie van Werknemers-Aandeelhouderschap

FEAS BELGIQUE, asbl - Section belge de la Fédération Européenne de l'Actionnariat Salié

EFES BELGIUM, asbl – Belgian Section of the European Federation of Employee Share Ownership

INHOUD

pagina 3	Samenvattende inleiding
pagina 8	Opening Pierre Vanrijkel, Voorzitter van de EFWA Marc Mathieu, Sekretaris-Generaal van de EFWA
pagina 9	Sociedades Laborales : context en historiek van het succes Miguel Milana Sansaturio, Voorzitter van de Spaanse Confederatie van Werknemersvennootschappen CONFESAL
pagina 11	Sociedades Laborales : juridisch model en verklaring van het succes Javier Muñecas Herreras, juridisch directeur, Baskische Federatie van Werknemersvennootschappen Javier San José Barriocanal, directeur van de Baskische Federatie van Werknemersvennootschappen
pagina 13	Sociedades Laborales : getuigenissen van ondernemingen Miguel Barrachina, Directeur-Generaal van de Sociale Economie van de Spaanse Regering Getuigenissen van Spaanse ondernemingen : De vennootschap BETSAIDE Autoescuela LAGUNAK De vennootschap FORALDIA
pagina 20	Sociedades Laborales : een model ook voor België ? Politieke ronde tafel met de medewerking van : Denis Stokkink, voor Laurette Onkelinx, Vice-Eerste Minister en Minister van Werkgelegenheid Pierre Dejemeppe, voor Charles Picqué, Federaal Minister van Economie Nathalie Demanet, voor Serge Kubla, Minister van Economie van de Waalse Regio François Perl, voor Eric Tomas, Minister van Economie van de Brusselse Regio Jean-Jacques Viseur, Volksvertegenwoordiger CDH Philippe Defeyt, Federaal secretaris ECOLO
pagina 33	Conclusies en afsluiten : waar willen wij naartoe ? Ann Neels, voor Johan Vande Lanotte, Vice-Eerste Minister en Minister van Sociale Economie



François-Xavier de Donnea bij de opening van de conferentie, in gesprek met Pierre Vanrijkel en Miguel Millana

Samenvattende inleiding :

In Spanje werd een tiental jaar geleden een origineel ondernemingsmodel uitgevonden, de *Sociedades Anonimas Laborales* (SAL) – Naamloze Werknemersvennootschappen.

Dankzij dit initiatief is Spanje erin geslaagd in enkele jaren tijd **17.000 nieuwe ondernemingen** en 105.000 banen te creëren in alle regio's en in alle industrie- en dienstensectoren, vooral in streken in volle economische herstructurering. Een opmerkelijk succes !

Zou dit initiatief ook in België kunnen worden toegepast? Hoe dan? Dit was het onderwerp van de conferentie die op 21 maart 2003 door het federaal parlement in Brussel werd georganiseerd. Door de Belgische besluitvormers de mogelijkheid te bieden de Spaanse actoren en getuigen rechtstreeks te ontmoeten, was deze conferentie een uitzonderlijke gelegenheid om hen op de man af te vragen naar de oorzaken van dit succes.

De conferentie georganiseerd door werknemers-aandeelhouderschap.be is een publiek en politiek succes geworden. Alle ministers en politieke leiders die werden verzocht om hun standpunt over de *Sociedades Laborales* toe te lichten, hielden eraan aanwezig te zijn op deze conferentie, die werd geopend in aanwezigheid van Minister-President van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest François-Xavier de Donnea. De verscheidenheid van het aanwezige publiek, zoals werkgeversorganisaties, vakbonden en vertegenwoordigers van de sociale economie, heeft de debatvoering bijzonder bevorderd.

De Spaanse delegatie benadrukte meteen al dat het welslagen van de *Sociedades Laborales* de mogelijkheid biedt om op grote schaal de overname van bedrijven door werknemers te verwezenlijken, vooral in regio's waar werkloosheid en economische achterstand heerst.

In het begin was de overname van bedrijven zelfs de grondslag van de *Sociedades Laborales*. Later werd het systeem dankzij het succes uitgebreid tot het oprichten van nieuwe bedrijven vanuit het niets.

De getuigen en de Spaanse experts hebben vooral de nadruk gelegd op de twee belangrijkste elementen van het succes :

- een specifieke wet, die aan werknemersvennootschappen een erkend 'label' toekent en door alle Spaanse politieke en sociale krachten wordt aangemoedigd;
- een netwerk van hulpcentra voor het beheer van nieuw opgerichte bedrijven.

De verwezenlijking en de overname van bedrijven moet worden begeleid om ze een optimale kans op welslagen te gunnen. De *Sociedades Laborales* zijn geen wondermiddel, maar een oplossing, die voor duurzame tewerkstelling kan zorgen en werknemers een sterke menselijke waarde kan verlenen. Bij de start van de uitvoering zullen lacunes blijken, die moeten worden opgevuld en aangepast door gestructureerde en bekwame beheers- en adviesorganisaties, waarop de SAL een beroep kunnen doen.

Deze hulporganisaties hebben zich verenigd en werken met de bijdragen van aangesloten ondernemingen die van hun diensten en deskundigheid op divers gebied gebruik maken (sociaal recht, financieel en personeelsbeheer, boekhouding, enz...). Onze Spaanse vrienden benadrukken dat deze begeleiding onontbeerlijk is, *“zonder deze begeleiding zouden we nooit tot het huidige resultaat zijn gekomen”*.

Twee eenvoudige principes liggen aan de basis van de SAL : 1. de werknemers bezitten de meerderheid in het kapitaal van de onderneming (minstens 51%). Niemand kan méér bezitten dan één derde van het kapitaal. Gevolg : om te starten moeten er minstens drie personen betrokken zijn : twee werknemers en een buitenstaander.

Het SAL-model is een oprichtingsmodel voor kleine, zeer kleine en middelgrote ondernemingen. Het is tevens een model voor overname van ondernemingen door de werknemers. Ander belangrijk punt : het is een vorm van ondernemen op basis van werknemersaandeelhouderschap. Dit model valt ook onder sociale economie, die noch winst, noch de wetten van de markt uitsluit. Net als andere landen heeft Spanje bewezen dat werknemersaandeelhouderschap in ruime mate kan bijdragen tot de oprichting van ondernemingen en *entrepreneurship*.



Kan het SAL-model door België worden overgenomen en hoe ? Dit vraagstuk werd besproken door vertegenwoordigers van de politieke wereld, ondernemingsorganisaties, vakbonden en vertegenwoordigers uit de sociaal-economische sector.

Volgens Nathalie Demanet, woordvoerder van Serge Kubla, Minister van Economie van het Waals Gewest, heeft het SAL-model voor overname van ondernemingen door werknemers zijn belang bewezen – zowel voor bedrijven in nood als bij de overdracht van familiebedrijven met bestuurders aan het einde van hun loopbaan.

Denis Stokkink, vertegenwoordiger van Minister van Tewerkstelling Laurette Onkelinx, verklaarde *‘wat de SAL bijbrengen is dat de werknemer weer centraal in de onderneming wordt geplaatst en dat hij belangrijk is als individu dat bij het ondernemingsleven betrokken is.’*

Philippe Defeyt twijfelt er niet aan dat bij de volgende legislatuur een vergelijkbaar model als het SAL-model zou kunnen worden voorgesteld. Samen met Jean-Jacques Viseur van de CDH heeft hij zich akkoord verklaard om de debatten in het Parlement te leiden.

François Perl beklemtoonde de visie van de Brusselse Minister van Economie door te wijzen op het belang van de dynamiek van de ondernemingsgeest en op het feit dat de SAL in staat zijn om een nieuw en degelijk systeem voort te brengen.

We onthouden ook de gedreven tussenkomst van een vertegenwoordiger uit de syndicale wereld, die zijn bewondering voor het SAL-model uitte. Deze tussenkomst bewijst hoezeer de wereld van werknemers, ook op Europees niveau, vraagt naar de mogelijkheid bedrijven over te nemen en op te richten.

Algemeen kan worden gesteld dat alle politieke woordvoerders het Spaanse succes hebben toegejuicht en de wens hebben uitgesproken om de invoering van dit systeem in België te bestuderen.

Anderzijds heeft Mevrouw Ann Neels, kabinetschef van Minister Johan Vande Lanotte, aan deze conferentie een speciale dimensie gegeven door het SAL-model in verband te brengen met de inspanningen die in België al zijn ondernomen, maar jammer genoeg niet succesvol waren.

Bij een ronde tafel waarop alle democratische partijen aanwezig waren, **bepaalden de organisatoren vier doelstellingen, die door de politieke afgevaardigden positief werden onhaald:**

1. In de toekomstige regeringsverklaring moet de doelstelling tot invoering van het *Sociedades Laborales*-model staan.
2. Er moet een politiek en wetgevend proces worden ingevoerd om de mogelijke toepassing van het model van werknemersvennootschappen te analyseren.
3. Een net van deelnemers (politici, ondernemingsorganisaties, vakbonden, financiële instellingen en organisaties voor integratie) zal worden uitgewerkt.
4. Pogingen tot oprichting van werknemersvennootschappen moeten worden aangemoedigd onder vorm van NWV - Naamloze Werknemers Vennootschappen, van WVBA - Werknemers Vennootschappen met Beperkte Aansprakelijkheid, of nog andere te bestuderen vormen.

Een volledige persmap over deze conferentie ligt voor u klaar en het volledige verslag over deze vergadering zal binnenkort beschikbaar zijn op www.sociedades-laborales.net

Alle verdere informatie over de SAL en de activiteiten van **werknemers-aandeelhouderschap.be** kan per mail worden aangevraagd op het volgende adres : marc.mathieu@pi.be

Opening van de conferentie:

Pierre VANRIJKEL, Voorzitter van de EFWA, de Europese Federatie van Werknemers-Aandeelhouderschap

De Voorzitter wenst alle deelnemers welkom en dankt de federale en regionale ministers voor de hartelijke ontvangst op deze conferentie over werknemers-aandeelhouderschap, en voor hun deelname aan de presentatie van de Sociudades Laborales en aan de debatten.

De EFWA :

De Europese Federatie van Werknemers-Aandeelhouderschap is een internationale vereniging zonder winstgevend oogmerk, die in 1998 in Brussel werd opgericht op een congres met 248 deelnemers uit 28 landen. De EFWA richt zich tot heel wat uiteenlopende personen en organisaties: de vertegenwoordigers van de regeringen, de leden van het Europees Parlement, de vakbonden en de organisaties die de werknemers-aandeelhouders vertegenwoordigen.

Tot de leden van de EFWA behoren personen, ondernemingen, zakenmensen, verenigingen en federaties, onderzoekers, vakbonden en deskundigen uit vele Europese en andere landen.

De conferentie in Brussel

« *Sociudades Laborales : een model ook voor België ?* » is vooral van belang omdat ze de bakens uitzet voor het overbrengen van het Spaanse voorbeeld van participatie en aandeelhouderschap van werknemers.



Pierre Vanrijkel

Marc MATHIEU, Secretaris-generaal van de FEAS

De Secretaris-Generaal verwelkomt de deelnemers en dankt hen voor hun aanwezigheid, ondanks de moeilijke omstandigheden van het ogenblik (uitbreken van de oorlog in Irak). Er worden meer dan 160 gasten verwacht, die voor zover mogelijk aanwezig zullen zijn op de vergadering. Ook wachtten we om de conferentie te openen even op Miguel Barrachina, Directeur-Generaal van de Sociale Economie van de Spaanse Regering, maar we wisten dat hij wat later zou komen. Wat is de aanzet geweest voor de ontwikkeling van het werknemers-aandeelhouderschap in Europa en meer bepaald in België? In 1990 richt Marc Mathieu het Associatif Financier op, een "agentschap voor advies in de sociale economie", gespecialiseerd in ondersteuning bij het oprichten en het beheer van sociaal-economische verenigingen en ondernemingen. Elke maand helpt het Associatif Financier een tiental nieuwe verenigingen opstarten.

Op een dag hebben Franse organisaties van werknemers-aandeelhouders een beroep gedaan op het Associatif Financier. Zo is de belangstelling ontstaan voor het werknemers-aandeelhouderschap en financiële participatie. De EFWA, de Europese Federatie van Werknemers-Aandeelhouderschap, werd opgericht en is uitgegroeid tot de bezielster van het aandeelhouderschap van werknemers in Europa. De EFWA heeft 150 leden in een twintigtal landen, vooral ondernemingen, organisaties van aandeelhouders-werknemers en vakbonden.

Door het uitwisselen van ervaringen en goede praktijken werden de Spaanse modellen van ondernemingen met werknemersparticipatie ontdekt, zoals de Sociudades Laborales (SAL) en de Groep van Coöperatieven van Mondragon (Baskenland). In november 2002 werd in

Bilbao de 4de Europese Ontmoeting van het Werknemers-Aandeelhouderschap gehouden. Tijdens deze conferentie werden de Spaanse experimenten van de coöperatieven van Mondragon en van de SAL onderzocht met de medewerking van de CONFESAL (Spaanse Confederatie van de SAL) en de ASLE (Baskische Vereniging van de SAL) die op deze conferentie in Brussel aanwezig waren. Het partnerschap tussen het werknemers-aandeelhouderschap en de productiecoöperatieven wordt versterkt. Al lange tijd werken de EFWA en de CECOP (Europese Commissie van werknemersproductiecoöperaties) zeer nauw samen aan gemeenschappelijke ontwikkelingen en doelstellingen.

Het Spaanse model van de SAL maakt veel indruk op Europa en de wereld: 17.000 ondernemingen en 105.000 banen werden in minder dan tien jaar tijd gecreëerd!

Het is noodzakelijk en van levensbelang dat in Europa en in België ondernemingen worden opgericht.

Het Spaanse model van de SAL heeft de gelegenheid om deze realiteit op Spaanse schaal te onderzoeken, met name in gebieden in moeilijkheden. De vraag naar een mogelijke omzetting naar België lijkt ons dus essentieel.

De SAL zijn ondernemingen op basis van werknemers-aandeelhouderschap, met een bedrijfscultuur die een cultuur van ondernemerschap is - wat we "werknemers-ondernemerschap" zouden kunnen noemen.

Twee hoofdlijnen: de overname van ondernemingen in moeilijkheden en de oprichting van nieuwe ondernemingen. Twee juridische structuren: de productiecoöperatieven en de Sociedades Laborales (SAL).

Elders in de wereld werden gelijkaardige experimenten gehouden, zoals de Employee Owned Companies in de Verenigde Staten, waarvan een vertegenwoordiger van Ohio op de conferentie aanwezig is. Deze Amerikaanse staat heeft vele gelijkenissen met het Baskenland en België, die vele industriezones in verval hebben, met een sterke sociale en syndicale traditie. Het is interessant om ook deze experimenten te analyseren.

Een ander aspect van het Spaanse experiment is het feit dat het werknemers-ondernemerschap de richting van de sociale economie is uitgegaan. Naast de bekende traditionele experimenten van sociale economie (coöperatieven, ondersteuningsfondsen, verenigingen en stichtingen) zijn de Spanjaarden tot de conclusie gekomen dat ze hiermee een nieuwe sector van de sociale economie ontwikkelen.

SODIEDADES LABORALES CONTEXT EN GESCHIEDENIS VAN EEN SUCCES

Miguel Milana Sansaturio, Voorzitter van de Spaanse Confederatie van Werknemersvennootschappen CONFESAL

De **Sociedades Anonimas Laborales (SAL)** zijn vennootschappen van werknemers-vennoten.

Dit juridisch model werd opgericht om de economische crisis het hoofd te bieden en werd ondersteund door de regering van Felipe Gonzalez en daarna door die van José-Maria Aznar. Dankzij het model van de SAL konden 17.000 bedrijven en 105.000 banen worden gecreëerd, hoofdzakelijk kmo's.

Twee basisprincipes:

1. De loontrekkenden zijn hoofdaandeelhouder in het kapitaal (minstens 51% van de aandelen),
2. Niemand kan meer dan een derde van het kapitaal in handen hebben, behalve een openbare instelling of een vereniging zonder winstoogmerk (max. 49%).

De meerderheid van de aandelen moet steeds in handen van de werknemers zijn.

De uitbouw van de SAL werd mogelijk gemaakt door:

1. Een beleid dat de oprichting van ondernemingen aanmoedigt,
2. Een aangepast juridisch kader,

3. Verlichte fiscale lasten en een aangepast stelsel van sociale bescherming.

De Wet van 1997 op de SAL bepaalt twee vennootschapsmodellen:

- 1- De naamloze vennootschappen van werknemers-vennoten (SAL, startkapitaal: 60.101 €)
- 2- De vennootschappen van werknemers-vennoten met beperkte aansprakelijkheid (SLL, startkapitaal: 3.005 €).

De wet bepaalt bijzondere maatregelen voor de overdracht van aandelen zodat werknemers die geen vennoot zijn, het wel kunnen worden, en zodat de meerderheid van de aandelen in handen van de werknemers van de onderneming blijft.

De leden van de SAL zijn loontrekkenden. Het was dus van belang om de vakbonden erbij te betrekken, om de band tussen werknemers en aandeelhouders te harmoniseren. De CONFESAL heeft samenwerkingsakkoorden ondertekend met de twee belangrijkste vakbondsfederaties van Spaanse werknemers.



Marc Mathieu, Miguel Millana

Waarom hebben de SAL zoveel succes?

Als we ze met coöperatieve vennootschappen vergelijken, zijn dit personenvennootschappen met strikte wettelijke verplichtingen voor de basisfinancieringen en de reserves, de vormingsfondsen, de opnemings van nieuwe leden enz.; ze werken volgens het principe "een persoon - een stem".

De SAL zijn daarentegen kapitaalvennootschappen, met een vast kapitaal, onderverdeeld in aandelen waarvan de meerderheid in handen is van werknemers-aandeelhouders, op basis van een beslissingsmacht "een aandeel - een stem".

Financiering van de SAL-onderneming:

- inbreng van de leden in geld;
- kapitalisatie van de werkloosheidsuitkeringen: sinds 1984 enige betaling van de werkloosheidsuitkeringen door de Staat aan de werknemers die in het maatschappelijk kapitaal van SAL investeren;
- loonwaarborgfondsen;
- regionale steun en subsidies;
- onderlinge garantiemaatschappijen (MGS).

Zonder adequate financiering is succes onmogelijk.

SOCIEDADES LABORALES JURIDISCH MODEL EN REDENEN VAN SUCCES

Javier MUÑECAS HERRERAS, juridisch directeur, Baskische Federatie van Werknemersvennootschappen

De wetten die deze vennootschapsmodellen regelen, zijn ofwel de wetten voor naamloze vennootschappen, ofwel de wetten voor vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid.

De bijzonderheden van de SAL:

1- De wettelijke verplichtingen:

- de vennootschap behoort toe aan de werknemers;
- een contract van onbeperkte duur voor de werknemer, hetzij voltijds, hetzij deeltijds;
- maximumkapitaal in handen van een persoon: 1/3 (behalve voor openbare instellingen);

minimum maatschappelijk kapitaal: SAL : 60.101 €, SLL : 3.005 €.



2- De werknemers-vennoten brengen in:

- werk in ruil voor loon,
- maatschappelijk kapitaal in ruil voor aandelen.

Het juridisch statuut van de werknemers-vennoten hangt zowel van het handelsrecht als van het arbeidsrecht af.

Opmerking: behalve de leidende bestuurders vallen de werknemers-vennoten onder het algemeen stelsel van de sociale zekerheid.

3- Het werk van niet-geassocieerde werknemers is beperkt op basis van:

- het aantal gewerkte uren (algemeen kader van de collectieve arbeidsovereenkomsten, ofwel per sector, ofwel regionaal);
- de som van de uren/jaren dient als berekeningsbasis voor het werk.

Beperkingen voor het werk van niet-geassocieerde werknemers (CDI en voltijds):

- bedrijven met minder dan 25 werknemers: maximum 25% van de gewerkte uren door niet-geassocieerde CDI-werknemers;
- bedrijven met meer dan 25 werknemers: maximum 15% van de gewerkte uren door niet-geassocieerde CDI-werknemers;

4- Overdracht van de aandelen:

Basisprincipe: de band met de SAL heeft enkel zin als de werknemer bij de onderneming blijft werken. Hij verliest zijn betekenis als de werknemer de SAL verlaat, ofwel na afloop van een arbeidsovereenkomst, ofwel bij zijn pensioen.

Indien de werkrelatie wordt beëindigd, moeten de aandelen te koop worden aangeboden. De procedure wordt door de wet bepaald. De werknemer bepaalt de prijs.

Voorrang van verkoop (recht van voorkoop):

1. Voor CDI-werknemers die nog geen aandelen hebben,
2. Voor de andere werknemers-vennoten,
3. Voor vennoten die geen werknemer en tijdelijke werknemers,
4. Voor het SAL-bedrijf zelf om de portefeuille te vergroten (max. 15% van het maatschappelijk kapitaal).
5. De aandelen kunnen aan derden worden verkocht, maar dat wordt doorgaans vermeden.

Procedure : de werknemer-vennoot richt zich tot de onderneming zelf, die beslist hoe de verdeling zal gebeuren (binnen de door de wet bepaalde kader).

Als de door de werknemer bepaalde prijs verschilt van die van de kopers, bepaalt de wet dat het bestuursorgaan van de onderneming de verkoopprijs kan bepalen volgens de reële waarde die door de revisor van de vennootschap wordt bepaald

5- Organigram van een SAL:

De algemene vergadering van aandeelhouders neemt de belangrijke beslissingen, stemt bij meerderheid van de houders van de aandelen en komt eenmaal per jaar bijeen.

Het bestuursorgaan is samengesteld op basis van de statuten en voert de beslissingen van de AV uit.

De bestuurders zijn fysieke personen die een evenwichtige vertegenwoordiging van aandeelhouders op de AV vormen. Zij vormen de raad van bestuur (min. 3 personen) die collectief werkt, met meerderheid van stemmen.

De werknemers zijn in de ondernemingsraad vertegenwoordigd (of in de personeelsafvaardiging) en in het Comité voor Arbeidsveiligheid en Hygiëne.

Javier SAN JOSÉ BARRIOCANAL, directeur van de Baskische Federatie van Werknemersvennootschappen

Het model van de SAL is een succes dat blijft groeien. Deze expansie is te danken aan de oprichting van SAL-verenigingen die hebben gewerkt aan ondersteuning bij het beheer en de vertegenwoordiging bij openbare instellingen (Staat, Regio's enz.). De CONFESAL verenigt 17.000 bedrijven in heel Spanje.

ASLE is op haar beurt de vereniging van de SAL in het Baskenland.

De oorzaak van het ontstaan van de SAL moet worden gezocht in het historische aspect en de industriële crisis op het einde van de jaren 1970 en het begin van de jaren 1980 in Spanje. De talloze ontslagen en faillissementen in die tijd waren een van de redenen om de SAL op te richten.

SAL-federaties zoals ASLE staan de bedrijven bij en verlenen hen diensten.



De decaloog (Congres van 1992):

- 1- De onderneming is het eigendom van de werknemers: de meerderheid van het kapitaal is in hun handen en zij nemen de beslissingen.
- 2- Elke aandeelhouder-vennoot heeft rechten en plichten in het belang van de groep en het voortbestaan van het project.
- 3- Zelfbeheer en democratische werking.
- 4- Organisatie van het werk in dienst van de mens en de vennootschap en eerbied voor de waardigheid.
- 5- Beleid van rechtvaardige verloning
- 6- Principe van collectieve solidariteit.
- 7- Winsten worden nagestreefd, maar zonder speculatief beginsel. Economische ontwikkeling door opname van nieuwe vennoten.
- 8- Correcte arbeidsomstandigheden.
- 9- Uitwerking van programma's voor permanente opleiding en vorming van de werknemers.
- 10- Vrijwillige samenwerking met andere ondernemingen via de ASLE.

In 2002 was de omzet van de bij de ASLE aangesloten bedrijven stabiel (25 miljard €). Tussen 1972 en 2001 is het aantal aangesloten bedrijven gestegen van 56 tot 300. Ze vertegenwoordigen op dit ogenblik 9.200 werknemers (sectoren: 30% diensten, 2% bouw, 68% industrie). Dit zal nog evolueren, want het toerisme stijgt enorm.

Het organigram van de ASLE-federatie heeft een cirkelvormige structuur.

Centraal: de klant.

Eerste cirkel: de verantwoordelijkheid en de onafhankelijkheid van iedere persoon. Tweede cirkel: het Europese model van totale kwaliteit.

De belangrijkste geleverde diensten zijn:

- advies bij de oprichting
- beheer en controle van de kwaliteit
- bestuur van de SAL
- consultancy
- opleiding.

De ASLE heeft in 2002 de Europese prijs voor totale kwaliteit van de Europese unie gekregen.

SOCIEDADES LABORALES GETUIGENISSEN VAN ONDERNEMINGEN

Inleiding:

Miguel Barrachina, Directeur-Generaal van de Sociale Economie van de Spaanse Regering

De ontwikkeling van de SAL is een heel belangrijk fenomeen van de afgelopen jaren in Spanje. Er zijn meer dan 100.000 werknemers-vennoten bij betrokken.

Dit is een zeer groot succes dat ook de lidstaten van de Europese unie tot inspiratie kan dienen. Ik feliciteer de organisatoren met deze conferentie, want het uitwisselen van goede praktijken is ongetwijfeld een uitstekende manier om dit vennootschapsmodel te bevorderen.



Het is een model dat economisch succes en een sociaal project combineert, en daarom heeft men het over sociale economie. De Spaanse regering heeft de schouders gezet onder dit vennootschapsmodel, dat mogelijk heeft gemaakt dat bedrijven in moeilijkheden SAL werden door de investering van de werknemers, en dat kmo's konden starten met een kapitaal van 3.000 €.

De regering heeft dit project ondersteund met concrete maatregelen op het gebied van belastingen, kapitalisatie van de werkloosheidsuitkeringen, sociale zekerheid, kredieten en technologische investeringen. De betrokkenheid van de Spaanse regering, de zeventien regionale regeringen en de verenigingsstructuur is voor de economische situatie een echte stimulans gebleken dankzij de SAL.

Terwijl de Europese unie een recessie doormaakt, zijn de SAL in Spanje met 10% gestegen! Het is een vennootschapsmodel dat zowel op economisch als sociaal gebied efficiënt is, en het loont zeker de moeite om het in België en heel Europa te promoten.

Getuigenis 1:

De vennootschap BETSAIDE, Juan Luis BONAFUENTE, Directeur

De vennootschap BETSAIDE (gieterij die onderdelen voor de autosector produceert) werd in 1999 tot een SAL omgevormd.

Het aantal werknemers is van 136 in 1989 gestegen tot 248 in 2003. De aanwezigheid op de markt is verviervoudigd. De omzet voor 2002 bedraagt 31 miljoen €, de verwachtingen voor 2003: 33,3 miljoen €.

Uit de resultaten blijkt dat BETSAIDE concurrentieel is op de markt en dat het goede rendementscriteria heeft. De vennootschap wil deze goede resultaten handhaven door duurzame banen te ontwikkelen.

In 2001-2002: was er een daling van de investeringen en consolidering op de markten.

Voor 2003 bedragen de verwachte investeringen ongeveer 5,5 miljoen €.

De investeringscapaciteit is hoog. De Bank van Spanje ondersteunt de SAL, zonder een andere garantie dan het goede verloop van de exploitatierekeningen. Het personeel is hoog opgeleid.

Belangrijkste externe kritiek: is het bestuur van een SAL ingewikkelder dan dat van een ander bedrijf?

Neen, er zijn meer discussies dan elders, maar de motivatie en de inspanning zijn groter, net als de arbeidsflexibiliteit, vooral wanneer zeer korte termijnen moeten worden nageleefd.

Het probleem is dat de traditionele ondernemingscriteria onmogelijk onmiddellijk kunnen worden toegepast. De raad van bestuur bestaat uit werknemers-vennoten en externe adviseurs. Hij moet de sociale criteria in overeenstemming brengen met de commerciële verplichtingen.

Vanwaar deze problemen?

Bij de oprichting van de SAL was de waarde van de aandelen van BETSAIDE zeer laag. Op dit ogenblik is de waarde verachtvoudigd! Dit zorgt voor een probleem bij de overdracht van de aandelen. Om dit soort dingen te regelen werden een gedragscode en een intern handvest opgesteld.

Hoe wordt het werk van de werknemers beloond?

- evenwicht tussen rechten en plichten,
- werknemers aantrekken door het loon, maar ook door de mogelijkheid om vennoot te worden,
- mechanismen voor overdracht en valorisatie van de aandelen.

Mechanismen van het werknemers-aandeelhouderschap:

127 van de 248 werknemers zijn aandeelhouder. Voor de verhoging van het aantal werknemers-aandeelhouders is een limiet gesteld: een maximum van 151 werknemers.

Om de zes maanden is er een plan om het kapitaal voor de werknemers bereikbaar te maken.

De werknemer wordt tot vennoot benoemd volgens enkele criteria (werkomvang, kwaliteit, samenwerking, opleiding enz.).

De nominale waarde van het aandeel is steeds precies vastgelegd, net als de aankoop prijs, de indexering enz. De feitelijke waarde van een aandeel is de reële waarde afhankelijk van het eigen vermogen van de vennootschap.

25 procent van de winst is voor dividenden bestemd.

10 procent van de winst wordt aan een intern spaarfonds toegewezen voor de pensioenen van de werknemers-vennoten. Het loonpeil komt overeen met dat van de sector en van de markt, om de SAL concurrentieel te houden.

Juan Luis Buonafuente



Juan Cruz Zozaya

Getuigenis 2:

AUTOESCUELA LAGUNAK, Juan CRUZ ZOZAYA

De autorijschool LAGUNAK heeft als devies: een onderneming in dienst van de mensen, van mensen die met mensen werken.

Voor 1995 werd het bedrijf volgens een piramidestructuur bestuurd. Het faillissement van 1995 was het gevolg van een crisis tussen de belangen van het kapitaal en die van de werknemers.

Er waren twee oplossingen mogelijk: sluiting of de oprichting van een SAL.

De SAL vroeg:

- een grotere betrokkenheid,
- deelname aan het bestuur,
- een grotere responsabilisering

Om het bedrijf te redden moesten de rendabiliteit en het concurrentievermogen worden vergroot. De werknemers gingen akkoord met een loonsvermindering van 20% totdat het bedrijf geen verlies meer zou maken.

Het kapitaal werd verhoogd en er werden twee hoofddoelstellingen bepaald:

- het financiële evenwicht van de vennootschap,
- invoering van nieuwe beheersmethoden.

De uitdaging was een nieuw ondernemingsmodel te creëren met:

- een grotere betrokkenheid van de werknemers,
- een groter concurrentievermogen,
- een hoge kwaliteit ten opzichte van de Europese concurrenten.

LAGUNAK is de moeilijkheden te boven gekomen en is opnieuw winst beginnen te maken. Het bedrijf heeft onlangs het kwaliteitslabel ISO 9002 gekregen, dat aan slechts 2% van de Spaanse ondernemingen is toegekend. In 2002 was het aantal rijbewijzen dat aan de leerlingen van de 25.000 Spaanse autorijscholen werd toegekend, met 17% gedaald. In hetzelfde jaar reikte LAGUNAK aan zijn leerlingen 20% meer rijbewijzen uit, hoewel zijn prijzen hoger zijn dan het gemiddelde! Dit succes kan worden verklaard door de uitzonderlijke motivatie van de werknemers-vennoten en door het streven naar kwaliteit van LAGUNAK, in overeenstemming met aanbevelingen van de Europese Stichting voor Kwaliteitsbeheersing.

Getuigenis 3:

De onderneming FORALDIA , Rafael TORREGROSA, Directeur

De onderneming FORALDIA heeft een ervaring van meer dan 50 jaar en werd 22 jaar geleden opgericht als een SAL. Ze is gevestigd in de streek van Alcoy en is op de volgende terreinen actief: Ontwerp, realisatie en opvolging van technische en industrieel-technologische systemen; fabricage van werktuigmachines (erfenis uit het verleden); gieterij van ferrometalen (nieuwe activiteit). Er werken 47 werknemers, van wie 91% werknemer-aandeelhouder is. Het familiebedrijf ging in 1975 failliet. Onder impuls van de vakbonden en de adviseurs van de onderneming werd een SAL opgericht.

De situatie eind 1981:

- 81 werknemers;
- een wereldwijde klantenportefeuille (maar de crisis liet zich voelen);
- deskundigen en technici zijn werknemer-aandeelhouder geworden;
- en infrastructuur en een machinepark;
- een rudimentair levensvatbaarheidsplan.



Negatieve elementen:

- geen echt ondernemingsplan of financieel plan;
- geen kennis van bedrijfsbeheer;
- één enkel product: de productie van een radiaalboormachine;
- een negatief imago;
- een delegatie van bevoegdheid zonder veel overtuiging van kans op welslagen.

Het grootste probleem was het gebrek aan financiële middelen om de lonen uit te betalen.

De sleutel tot het succes was het genereren van inkomsten voor de onderneming. Aanvankelijk bleef het experiment beperkt, maar uit de fouten werden steeds lessen getrokken.

Aangezien de kracht van FORALDIA altijd al de technologische knowhow was, zal de onderneming zich op nieuwe digitalisatietechnologieën richten. Ze werkt aan de opleiding van het personeel in samenwerking met een universiteit.

Situatie in 1985:

- 60 werknemers;
- leefbaarheid: de onderneming moet zich aan de marktomstandigheden aanpassen;
- professionalisering van de directieleden;
- ondersteunend onderzoek dat het SAL-model creativiteit verleent.

De situatie verbetert dankzij de marktgroei. Het is een zuurstofballon:

- meer onderzoek en ontwikkeling;
- ontwikkeling van de technologie;
- FORALDIA sluit zich aan bij het net van FEVES-FESAL (federatie van SAL van de Regio Valencia);
- FORALDIA wordt lid (1989) van de Groep van Coöperatieven van Valencia (die tot de Groep van Mondragon behoort). Deze netwerken ondervangen het gebrek aan professionalisering.

Situatie in 1989 (spildatum)

- nieuwe manier om de onderneming te beheren;
- permanent intensieve opleidingen;
- moderne beheerderstechnieken op basis van het model van het bedrijfsplan;

- ontwikkeling van een strategie voor de onderneming: beslissing tot heroriëntering van de onderneming in de sectoren van de dienstverlening en technische ondersteuning, tot het ontwikkelen van een nieuwe technische eenheid die parallel met de productiesector werkt;
- FORALDIA schakelt van een "hard" naar een "soft" beheerstype over.

In dat stadium was de instorting van de markt van werktuigmachines een ernstige tegenslag voor de onderneming. Een noodreddingsplan werd uitgewerkt. Door strategische planning werd onderbreking van de activiteiten voorkomen.

Situatie van 1991 tot 2000:

- Opleving;
- In 2000: 20ste verjaardag;
- nieuwe raad van bestuur;
- nieuwe beslissingen;
- heroriëntering: meer aandacht voor de klant.

Strategisch plan 2001-2004:

Het is vernieuwend door zijn hoge mate van participatie: de visie en de waarden worden door iedereen gedeeld. In het strategisch plan worden de opdrachten van de onderneming bepaald:

- politieke visie;
- actieplan;
- budget;
- werkingskader om het plan te volgen en te controleren;
- samenwerkingsverbanden in een netwerk van coöperatieven en SAL (samenwerking, nieuwe industriepark, uitwisseling enz.)

Vragen en gesprekken met de deelnemers:

Marc MATHIEU : De drie Spaanse voorbeelden die hier werden gegeven, tonen aan dat werknemers-aandeelhouderschap niet uitsluitend voorbehouden is voor grote of heel grote ondernemingen, maar ook met succes in kmo's en heel kleine bedrijven kan worden toegepast.

Vragen van de deelnemers:

1- Wat is de band tussen de ASLE en Mondragon ? Waarom kiest men ervoor een SAL (Sociedad Laboral) op te richten in plaats van een coöperatieve?

- De samenwerkingsovereenkomst tussen de ASLE en Mondragon bestaat al vijf jaar en beide ontmoeten elkaar vaak, zoals bijvoorbeeld tijdens de conferentie van de Bilbao in november 2002. De belangrijkste voordelen zijn de uitwisseling van informatie tussen de partners en de uitwisseling van ervaringen waardoor de doelstellingen van kwaliteitsverbetering kunnen worden verwezenlijkt.

- Het model van de coöperatieven wordt in Spanje heel vaak toegepast. Toch zien we dat het model van de SAL sinds 1987 tot de oprichting van vele bedrijven heeft geleid. Voor elke coöperatieve die tegenwoordig in Spanje wordt opgericht, worden zes SAL opgericht. Het nodige startkapitaal bedraagt 3.000 €, terwijl dat voor een naamloze vennootschap 60.000 € is. Het wettelijk stelsel is soepeler voor SAL dan voor coöperatieven.

2- We hebben al over de successen behoord, maar zijn er geen spanningen tussen de werknemers-aandeelhouders en de niet-geassocieerde werknemers, bijvoorbeeld bij een personeelsinkrimping?

De SAL is het onderwerp van voortdurende onderhandeling. Dit beheersmodel heeft zijn voordelen, maar leidt ook tot nieuwe elementen voor het personeel: het medeïgendom. Het

is dus gemakkelijker een algemene vergadering te houden dan de dagelijkse werking en arbeidsorganisatie te regelen. Er zijn soms spanningen, maar in de algemene context zijn die van weinig belang.

Voorbeeld: uit de akkoorden met dakbondscentrales blijkt dat conflicten uitstekend worden opgelost. De vakbonden hebben hun strategie gewijzigd.

Elke partner leeft de normen na die het mogelijk maken de onderneming uit te breiden en de groei te beheren. Ter herinnering, de CONFESAL zal zijn samenwerkingsakkoord met de grootste federatie van Spaanse vakbonden verlengen. Dit is uniek.

De harmonie tussen het kapitaal en arbeid dient de belangen van de bedrijven en de werknemers. Ze vormt een garantie voor de toekomst. Een van de belangrijkste aspecten van de SAL is dat ondernemingen in moeilijkheden opnieuw in het economisch circuit terechtkomen.

Het is gebleken dat het systeem werkt, dat de ondernemingen (17.000!) goed boeren. De mogelijkheid om een lening af te sluiten wordt vergemakkelijkt door de geloofwaardigheid van het beheer, door de concurrentiekracht en de kwaliteit.

FORALDIA : De onderneming FORALDIA heeft het systeem uitgewerkt om bij problemen te kunnen kiezen welk personeel moet worden ontslagen.

De verdeling van het personeel tussen de werknemers-aandeelhouders en loontrekkenden wordt vooraf vastgelegd. In tijden van crisis wordt het aantal ploegen verminderd (de cijfers zijn al vastgelegd) volgens de leefbaarheidscriteria voor de onderneming. Er wordt op gewezen dat de werknemers-aandeelhouders voor de ondernemingen van vitaal belang zijn.

3- Is het gemakkelijk om aandelen in een SAL in handen te krijgen en wat zijn de leningsvoorwaarden?

De belangrijkste inbreng om een minimumbasis van het maatschappelijk kapitaal te hebben, vormt de kapitalisatie van de rechten: de bijdragen voor de sociale zekerheid en de werkloosheidsbijdragen. De wet van 1984 geeft de mogelijkheid om het totaalbedrag van de werkloosheidsvergoeding waarop de werknemer recht heeft, te ontvangen en over te dragen om in een SAL te participeren (met een maximale vergoeding van 24 maanden). Dit is het soepelste financieringsmechanisme dat werd gecreëerd.

Om op lange termijn te slagen moet de SAL over eigen middelen beschikken, een externe financiering op lange termijn. Ze moet een dekking van de investeringen krijgen en het kapitaal in omloop kunnen dekken.

De basis van deze maatregelen is het resultaat van samenwerking met de overheid. Deze rechten zijn trouwens in de Spaanse grondwet opgenomen. Vanaf het ogenblik dat het bedrijf een startkapitaal verkrijgt, wordt de relatie met het financiële stelsel gemakkelijker. De 17 autonome regeringen van Spanje hebben maatregelen ingevoerd om de SAL te ondersteunen. Als oplossing voor het creëren van bedrijven en banen werden de werkloosheidsfondsen geactiveerd (kapitalisatie).

Een van de belangrijkste factoren is de organisatiestructuur ter ondersteuning van de bedrijfsmodellen. Bijvoorbeeld:

- De ASLE heeft overeenkomsten gesloten met de banken en financiële instellingen om de mogelijkheid van leningen aan de werknemers te vergroten.
- Een onderlinge waarborgmaatschappij voor risicokapitaal werd opgericht tussen de ASLE en Mondragon. De intrestvoeten en het garantiepeil zijn uiterst laag.



Van links naar rechts, Alejandro Barrahona Riber (Adjunct-Directeur-Generaal van de Sociale Economie), Myriam Biot (FEAS), Javier San José Barriocanal (ASLE), Marc Mathieu (FEAS), Miguel Barrachina (Directeur-generaal van de Sociale Economie), Juan Cruz Zozaya (CONFESAL), Miguel Millana Sansaturio (CONFESAL), José Maria Algora (CONFESAL), Rafael Torregrosa (CONFESAL), Javier Munecas Herreras (ASLE), Francesc Abad Rigla (CONFESAL)

SOCIEDADES LABORALES EEN MODEL OOK VOOR BELGIË ?

Politieke rondetafel

Marc MATHIEU

Één van de factoren voor het succes van de SAL in Spanje is de steun van de hele politieke en sociale wereld, en de invoering van een aangepast wettelijk kader. Het doel van deze conferentie in Brussel is het overzetten van dit beproefde systeem in verschillende regio's van de wereld.

Voor deze overzetting zullen we onze aandacht op 4 doelstellingen toespitsen:

- 1- overleg met de politieke vertegenwoordigers, zodat deze overzetting in de volgende regeringsverklaring wordt opgenomen;
- 2- het opstarten van een wetgevend en politiek proces;
- 3- het uitbouwen van een netwerk van ondersteunende partners voor de oprichting en ontwikkeling van de SAL (op basis van bestaande organisaties in België: ondernemersorganisaties, vakbonden, sociaal-economische instellingen en inschakelingsorganisaties, financiële instellingen);
- 4- de oprichting en overname van ondernemingen praktisch ondersteunen.

Pierre VERBEEREN

Agence Alter

Gespreksleider van rondetafel:

Het is zeer inspirerend dat we, met de ervaringen van de SAL, in België een ondernemingsgeest en een creativiteit zien ontstaan, waarbij de werknemers zowel in het kapitaal als aan het bestuur van de onderneming zullen gaan deelnemen. Wordt dit enthousiasme gedeeld en zal het door de politiek worden gesteund ?



Nathalie DEMANET

Vertegenwoordigster van Serge KUBLA, Waals minister van Economie

De minister heeft veel belangstelling voor alle initiatieven die de ondernemingsgeest stimuleren. De SAL zijn een van deze initiatieven die zowel de oprichting van nieuwe bedrijven als de overname van bedrijven in moeilijkheden moeten stimuleren. Het is misschien niet "de" oplossing, maar het is een thema dat de moeite waard is om te worden besproken met het oog op toepassing elders. Het kan dienen als stimulans voor de ondernemingsgeest die er nog veel te weinig is, en om een aangepaste financieringswijze in te voeren. In dit opzicht is het model van de SAL zeer interessant.

Jean-Jacques VISEUR

Volksvertegenwoordiger CDH

De SAL spelen in op een behoefte die op twee elementen is toegespitst:

- 1- de ontwikkeling van de sociale economie en de oprichting van nieuwe bedrijven;
- 2- de overname van bedrijven door de werknemers.

Deze behoefte is nog veel sterker in regio's in economische ontwikkeling (zoals bijvoorbeeld de streek van Charleroi), waar het ondernemerschap moet worden aangemoedigd.

De volksvertegenwoordiger stelt drie vragen:

- 1- Wat zijn de onontbeerlijke stimulansen, want het kan toch niet uitsluitend om juridische instrumenten gaan?
- 2- Hoe moet de begeleiding worden verzorgd?
- 3- Hoe vinden we sociale en fiscale voordelen om de SAL een specifieke steun te bieden en zo het aantal bedrijfsoprichtingen te verveelvoudigen?



Nathalie Demanet



Jean-Jacques Viseur



Denis Stokkink

Denis STOKKINK

Vertegenwoordiger van Laurette ONKELINX, Vice-Eerste Minister en Minister van Werkgelegenheid

De SAL werken efficiënt in verschillende streken van Spanje. Het is een heel interessant model dat voortvloeit uit een geschiedenis, machtsverhoudingen en de evolutie van een land. Daarom moeten we het niet als dusdanig overzetten naar België.

Wat zijn de interessante doelstellingen voor België?

- 1- de noodzaak om nieuwe ondernemingen op te richten is een reële behoefte die door alle politieke partijen wordt benadrukt;
- 2- de noodzaak om oplossingen te vinden, ook gedeeltelijk, voor het probleem van de sluiting van ondernemingen, ontslagen en de sociale drama's die daaruit voortvloeien.

De SAL zijn zeer interessant, maar het is geen uniek model en we kunnen ook het voorbeeld volgen van wat in België al bestaat.

Iedereen is het ermee eens dat de ondernemingen gestimuleerd moeten worden, maar welke ondernemingen? We moeten de oprichting van bedrijven stimuleren, die op de werknemer en de sociale dynamiek gericht zijn. We moeten banen creëren, maar wel kwaliteitsbanen !

Het wordt ook tijd om het model van de Vennootschappen met Sociaal Oogmerk (VSO) te evalueren.

Tot slot moeten we de aandacht vestigen op een weinig bekend model dat sinds twee jaar in België bestaat en op het Franse model geïnspireerd is: de activiteitencoöperatieën.

De activiteitencoöperatieën verenigen een aantal mensen die hun eigen activiteit willen ontwikkelen. Dit wordt uitgetest in een beschermd kader, waarbij mensen die tot dit geheel behoren, een werknemerscontract krijgen, wat sociale problemen beperkt. Het juridisch kader verschilt van de SAL, maar de geest is hetzelfde.

Ook zijn de resultaten van de SAL zeer goed wanneer de onderneming in moeilijkheden door de werknemers wordt overgenomen. In België zijn er onvoldoende gevallen van deze aard.

Het zou enig belang kunnen hebben als de experimenten en de resultaten van deze modellen (SAL, activiteitencoöperatieën, VSO) geëvalueerd zouden worden om de oprichting van nieuwe bedrijven te stimuleren, die een kwaliteitstewerkstelling voor iedereen nastreven.

Dit nieuwe werkterrein zou kunnen worden aangepakt tijdens de nieuwe legislatuur, met alle betrokken partijen: regering, parlementen, sociale partners en verenigingen.

Pierre VERBEEREN

Agence Alter

Is het nog mogelijk een onderneming op te richten als de kwaliteitsdoelstellingen van tewerkstelling, duurzaamheid, respect voor de toekomstige generaties en het milieu voorop worden gesteld?

Philippe DEFEYT

Federaal secretaris ECOLO

Ik ben er niet van overtuigd dat een specifiek statuut de ondernemingsgeest kan aanmoedigen. Wat doet het er toe of een bedrijf opgericht is op initiatief van personen die toch in elk geval een geschikt statuut zouden hebben gevonden of dat het statuut de bedrijven zou aanmoedigen.

We moeten dit type van vennootschap de kans geven zijn plaats in het Belgische landschap te vinden, want het creëert goede werkgelegenheid.

Een evaluatie van de VSO is snel gemaakt:

- 1- het statuut van de VSO komt naast de andere;
- 2- men is er nooit in geslaagd een speciaal sociaal statuut voor de VSO in te voeren.

Wat moet er dan gebeuren?

- 1- er moet een eigen juridisch statuut worden opgesteld, waarin alle bepalingen zijn opgenomen.
- 2- er moeten fiscale voordelen worden gegeven, aangepast aan de eigenheid van het bedrijf. Bijvoorbeeld, zoals bij de SAL, een deel van de winst bestemmen. Zo wordt de fiscaliteit aangewend, zonder oneerlijke concurrentie in de hand te werken;
- 3- het moedige initiatief om in een vennootschap van het SAL-type te investeren moet fiscaal worden aangemoedigd zonder dat er per se controle op wordt uitgeoefend.
- 4- er zijn bijstellingen nodig op het gebied van de arbeidswetgeving en het specifiek statuut van werknemers-aandeelhouders.

De arbeid hangt voor het belangrijkste deel van het federale niveau af. De Regio's kunnen ervoor zorgen dat de middelen ter ondersteuning kunnen worden toegepast.



De Federale Secretaris kan zich ertoe verbinden, voorzover Ecolo aan de volgende coalitie deelneemt, dat de overzetting van de SAL in de volgende regeringsverklaring zal staan. Hij vraagt dat de heren en dames politici precieze technische gegevens zouden krijgen.

Pierre DEJEMEPPE

Vertegenwoordiger van Charles Picqué, Federaal Minister van Economie

Door de verdeling van de economische bevoegdheden in België beschikt de minister van Economie over weinig directe middelen om op het project van de SAL te reageren.

Toch is dit project interessant op twee gebieden:

- 1- Het stelt alle maatregelen die werden genomen voor het creëren van tewerkstelling en het oprichten van bedrijven opnieuw in vraag, en niet alleen op het gebied van de sociale economie;
- 2- het is origineel door: - de financiële stimulansen;
- de structuren voor begeleiding en opvolging.

Deze twee aspecten vormen de kern van een reeks initiatieven die op federaal en regionaal niveau zijn genomen.

We moeten ons de volgende vraag stellen: hoe zit het met alle vormen van steun en financiële stimulansen, zoals het activeren van de werkloosheidsuitkering?

Een ander probleem is de mogelijkheid van kredietopname voor kmo's en heel kleine bedrijven.

De georganiseerde markt slaagt er niet in op hun financiële behoeften in te spelen.

Er zijn pogingen om hier op te reageren, met instellingen zoals Crédal, Triodos en het participatiefonds, die een oplossing trachten te bieden waar de markt tekort schiet.

Naar het voorbeeld van de Observatoire du Crédit voor kleine bedrijven zouden de wijzen van participatie van de ondernemingen moeten worden herzien en zou men zich moeten bezighouden met de toegang tot het krediet voor kmo's en heel kleine bedrijven. Wij hebben eveneens nagedacht over een onderzoeksproject over investering van de banken in de plaatselijke structuur.



Pierre VERBEEREN

Agence Alter

Welke mogelijkheid heeft de burger om zijn spaargeld voor een privé-project aan te wenden, in dit geval voor het redden of het oprichten van een bedrijf?

Pierre DEJEMEPPE : Hoe kunnen we weten of een werknemer met spaargeld bereid is in zijn bedrijf investeren? Er bestaat geen kant-en-klaar antwoord en hierover zouden specialisten moeten worden geraadpleegd.

Maar er moet worden onderzocht op welke voorwaarden dit moet gebeuren. Het Spaanse voorbeeld toont aan dat het de bedoeling is een bedrijf in moeilijkheden over te nemen en te redden. Het is de bedoeling nieuwe banen te creëren, veeleer dan een kwestie van spaargeld.

Het gaat erom door arbeid de sociale band te verbeteren voor mensen die daar het meest behoefte aan hebben en die van arbeid en opleiding zijn uitgesloten. Het Spaanse project verdient het om nader te worden onderzocht.

Philippe DEFEYT : Voor mij is het antwoord niet noodzakelijk positief. Er moet aan deze cultuur worden gebouwd en bakens worden uitgezet.

Het is voor zelfstandigen immers al niet evident om in een bedrijf investeren, want bij een faillissement lopen ze het gevaar hun hele familievermogen te verliezen.

We kunnen dit aanmoedigen voor werknemers, maar bakens zijn noodzakelijk: we mogen niet in een situatie belanden waarin iemand zijn werk verliest en ook nog eens zijn vermogen of zijn spaargeld.

Denis STOKKINK :

- 1- In vele grote ondernemingen kopen de werknemers aandelen en worden ze bij deze aankopen fiscaal gesteund. Maar bij een beurscrisis lopen ze wel het gevaar hun geld te verliezen.
- 2- We kunnen overwegen fiscale maatregelen te nemen om de werknemers in het kapitaal van de onderneming te laten participeren om de onderneming te redden, samen met een activering van de werkloosheidsuitkering.
- 3- Op het financiële vlak is het mogelijk om de openbare financiële middelen van de Regio's aan te wenden om de oprichting van ondernemingen te ondersteunen.



Jean-Jacques VISEUR : Over de participatiecultuur van de werknemers wil ik het voorbeeld aanhalen uit de jaren 1970 in de textielindustrie in de streek van Doornik, waar de werknemers werd voorgesteld hun failliete onderneming voor 1 symbolische frank over te kopen, terwijl hun schadevergoedingen in aandelen zouden worden omgezet. De werknemers hebben geen gebruik gemaakt van hun rechten om een precair en kunstmatig evenwicht te bewaren. Al deze pogingen tot zelfbeheer en massale investering van de werknemers zijn mislukt en hebben geleid tot problemen en verarming voor de betrokken personen.

We mogen de arbeidsverloning niet gelijkstellen met een vergoeding in natura of in kapitaal.

Nathalie DEMANET : In verband met ondernemingsgeest heb ik niet willen zeggen dat elke werknemer een mogelijke ondernemer is. Niet iedereen wil zich voor een project inzetten, en anderen willen wel maar hebben er de middelen niet voor.

Ik heb twee vragen in verband met het model van de SAL:

- hoe staat het met de opheffing van de verantwoordelijkheid in een economische structuur van kleine ondernemingen?
- hoe staat het met de soms pijnlijke besluitvorming bij gedeeld leiderschap?

Opmerkingen van de Spaanse vertegenwoordigers bij de Belgische beschouwingen

Het geval van Enron heeft een precedent geschapen. Dit is een voorbeeld van corruptie in de onderneming, maar ook een voorbeeld van een breuk tussen de verantwoordelijkheid van beheer en het bezit. De SAL zijn kleiner, en de verantwoordelijkheid van de bedrijfsleiders is niet altijd gegarandeerd, maar hangt van de bedrijfscultuur af. De participatie is het resultaat van een historisch proces.

De participatiecultuur leidt tot drie scenario's:

- overname van een onderneming in moeilijkheden;
- oprichting van een onderneming;
- afstand van de aandelen in een andere context dan een crisis (wanneer de werknemers de onderneming overnemen uit handen van de vorige eigenaars-bestuurders).

De participatiemechanismen zijn in etappes verlopen:

- voor 1997 is het aantal SAL gestegen als gevolg van de economische recessie;
- zodra de economie weer verbeterde, werden minder SAL opgericht.

Waarom? In Spanje bestond er geen bedrijfscultuur bij de werknemers. Het was noodzakelijk om die te ontwikkelen, want participatie van de werknemers was de enige mogelijkheid om een stabiele betrekking te vinden.

De risicofactor:

In Spanje moet met een culturele factor rekening worden gehouden: toegang tot huisvesting. Toegang tot eigendom maakt deel uit van de spaargelden.

Het patrimonium is dus een waarborg tegenover het mogelijk risico van de financiële sector. De financiële instellingen hebben hun praktijken gewijzigd, maar krediet wordt nog steeds verleend volgens het patrimonium van de aanvrager (de bedrijfsleider die een patrimonium bezit). De SAL hadden hier een nadeel. Gedurende de laatste tien jaar werd de toegang tot het krediet voor de SAL versoepeld.

De risico's zijn voor alle bedrijven gelijk. De Spaanse werknemers willen hun patrimonium niet verliezen, maar participatie was noodzakelijk in een periode van crisis.

Daarom zijn begeleidingsmaatregelen heel belangrijk: wetten, steun, technische bijstand, en professionele begeleiding in het uitwerken van projecten en het opvolgen van het beheer. Op die manier worden de risico's verkleind.



Jean-Jacques Viseur, Pierre Dejemepe, Denis Stokkink, Nathalie Demanet, Philippe Defeyt

In het SAL-model slaagt één bedrijf op twee (1 op 10 in een andere juridische structuur). De cijfers tonen aan dat in Spanje veel bedrijven worden opgericht, maar dat de helft de deuren weer sluit na een periode van tweeëneenhalf jaar.

Het welslagen van de SAL is te danken aan de bedrijfscultuur, maar ook aan de verschillende vormen van begeleiding. Onder meer verenigingen en federaties die goede praktijken hanteren, voorkomen fraude, dragen bij tot het beheer.

Ook de cultuur die ontstaat in een aantal instellingen (politieke instellingen, banken en verenigingen), is van belang voor het welslagen van dit soort bedrijven.

Het oprichten van een bedrijf is altijd het resultaat van een bewust engagement. Ongeacht het bedrijfsproject en het juridisch model moet men de markt kennen en weten hoe ze werkt, en moet men een beheersmodel hebben.

Wie het probleem beseft, heeft ook de oplossing in handen. Als ik niet beseft dat ik ziek ben, kan ik mezelf niet verzorgen. Ook, als een bedrijf in moeilijkheden is en iemand de oplossing aanreikt, maar niemand geïnteresseerd is, is de kans klein dat dit bedrijf het haalt.

Indien niemand verantwoordelijkheid wil nemen, zal het niet gaan. Ook de vakbonden moeten hieraan meewerken.

Er bestaat altijd een risico, succes komt niet vanzelf. Wie op de beurs speculeert, wil zoveel mogelijk geld verdienen. Maar op de universiteit wordt geleerd dat je bij investeringen het startkapitaal altijd in handen houdt.

Het model van de SAL werd gecreëerd om uit de crisis te geraken. Aanvankelijk was het niet bedoeld als een nieuw juridisch model om ondernemers ertoe aan te zetten nieuwe bedrijven op te richten, dat is pas later gekomen. De meeste negatieve ervaringen zijn te wijten aan het feit dat men het bedrijf niet op lange termijn wou laten bestaan. Het SAL-model heeft nadelen, maar kan ook nuttig zijn.

Werknemer zijn en meebeheren is moeilijk. Men moet de doelstellingen van de investering voor ogen houden: hoe uit de crisis geraken en hoe op lange termijn nieuwe banen creëren?

Opmerkingen van de deelnemers :

Rainer SCHLUTER CECOP

Drie opmerkingen over de slaagkansen van een participatiemodel:

- 1- De overname van bedrijven in moeilijkheden werkt niet als niet aan al de volgende voorwaarden is voldaan: de bedrijfscultuur, een aangepaste wetgeving, politieke wil, wil tot samenwerken.
- 2- Bedrijfsoverdracht: als in het bedrijf al aan loonsparen wordt gedaan, werkt de overdracht aan de werknemers beter.
- 3- Het is niet juist dat het voor een werknemer riskanter is om in zijn bedrijf te investeren, want sparende werknemers hebben meer verloren aan anonieme portefeuilles op de beurs dan aan de aandelen van hun eigen bedrijf.



Rainer Schluter



Marcel Bartholomi

Marcel BARTHOLOMI FOSODER SC

De oliecrisis van 1973 en de crisis in de industriële sectoren (zoals bijvoorbeeld in Wallonië) en de huidige economische crisis vertonen grote gelijkenissen in situatie en vakbondsstrijd, bijvoorbeeld in Spanje en België.

Wat kan men doen wanneer een bedrijf veroordeeld is en niemand het nog wilt? Dat is precies wat op dit ogenblik gebeurt in de traditionele sector van de Waalse industrie.

Welke oplossing rest er nog wanneer de werkgevers verstek laten gaan? Werknemers met een ondernemingsgeest zullen natuurlijk voor zichzelf beginnen, maar de commerciële sociale economie is zeker een te overwegen reddingsmogelijkheid.

De kwestie is niet nieuw, er wordt al sedert 1990 over gepraat. Het debat moet niet altijd weer opnieuw uitvoerig worden overgedaan!

Er zijn hulpmiddelen: de VSO, de door de werknemers opgerichte naamloze vennootschappen, de coöperatieven en de arbeidersproductiecoöperaties. Al deze juridische modellen hebben één gemeenschappelijk punt: de werknemers verenigen zich enkel als er een gemeenschappelijk project is, als ze een bedrijf willen redden of oprichten, hun werk willen veranderen of iets in de onderneming willen uitbouwen. De kiem van een vennootschap of een vereniging is een gemeenschappelijke noemer.

In een onderneming is er een meerwaarde waar men weinig aandacht aan besteedt: de inventieve geest van de werknemer. Er kan een meerwaarde worden gecreëerd, maar men houdt er geen rekening mee. Slechts één voorbeeld: wanneer in een onderneming een uitvinding wordt gedaan, is ze eigendom van de baas, en alleen hij kan ze exploiteren.

Er is wel een potentieel te exploiteren, maar dan is het volgende nodig:

- 1- Een duidelijk gebaar van de regeringen van de drie niveaus: op federaal, regionaal en gemeentelijk niveau.
- 2- Een fiscaal steuntje in de rug.
- 3- Toegang tot het kapitaal voor de werknemers op basis van een degelijk project en een omkadering.
- 4- Er bestaan al superviserende instellingen, zoals adviesbureaus, die al 12 jaar op een aanpassing van de wet wachten.
- 5- Om uzelf te overtuigen hoeft u alleen maar naar het hoge "sterftecijfer" van ondernemingen te kijken, dat hoger is dan bij coöperatieven.
- 6- Een netwerk van partners als ondersteuning, zowel privé- als openbare partners.

Tot slot moeten we bij het overzetten van het SAL-model rekening houden met de specifieke situatie van België:

- het is een handelskruispunt in Europa, het exportcijfer per inwoner is er zeer hoog;
- de markt moet zich aanpassen aan de aangrenzende reuzen Frankrijk en Duitsland;
- de interne markt is te klein om een industrieel weefsel te ondersteunen.

Op het financiële vlak kan men gebruik maken van:

- het systeem van de werkloosheidslening uitgebreid tot de werknemer;
- het fonds voor sluiting van ondernemingen gefinancierd door de aanvullende uitkeringen bij de werkloosheidsuitkeringen, en door de sociale zekerheid. Dit fonds wordt paritair beheerd door de werkgevers en de vakbondsorganisaties op basis van de pensioenpremies. Waarom zou het niet kunnen worden aangewend wanneer een bedrijf door zijn werknemers wordt overgenomen?

Reacties van de politieke vertegenwoordigers:

Philippe DEFEYT : het is onjuist om te stellen dat men op de beurs meer verliest dan door in zijn bedrijf te investeren. De vraag blijft of men moet voorkomen dat een werknemer zowel zijn werk als zijn spaarcenten verliest. Dit is een kwestie van inkomsten, sociale zekerheid, en verantwoordelijkheid van degenen die de werknemers begeleiden. Men moet niet de investering beletten, maar bakens uitzetten, want er zijn mislukkingen.

Rainer SCHLUTER voegt eraan toe dat dit de reden is waarom onderlinge risicofondsen werden opgericht tussen de werknemers van het bedrijf.

Nathalie DEMANET : men heeft het vaak over overname van bedrijven in moeilijkheden, want dat is actueel, maar de mogelijkheden die dit type van vennootschap biedt voor jongeren die net van school af zijn (onder begeleiding een eigen bedrijf opstarten) zijn zeer interessant.

Denis STOKKINK :

1- Het systeem dat wordt uitgewerkt mag geen pleister zijn wanneer niets anders werkt: dan zegt men maar dat de werknemers hun bedrijf moeten overkopen. Wanneer in België niemand nog een bedrijf wilt, doet men maar een beroep op de werknemers of op de Staat!

2- Men kan niet zomaar het juridisch kader van de SAL in België overnemen. Men moet uitgaan van de bestaande situatie en van de historische Belgische context.

Het zou verstandiger zijn de bestaande situatie te hervormen tijdens de volgende legislatuur.

Pierre DEJEMEPPE : er is in België zeker een groter tekort aan initiatieven en projecten dan aan statuten en stimulansen. Elk project laat de beperkingen achter zich. Er wordt onvoldoende gewerkt aan het ontstaan van ideeën, de ondernemingsgeest en leefbare projecten. De stimulansen blijven hulpmiddelen voor de projecten.

Jean-Jacques VISEUR : we kennen allemaal voorbeelden van bedrijven met een sociaal-economische roeping, die werden opgericht om een bedrijf in moeilijkheden te redden.

Er zijn fiscale en stimulerende maatregelen nodig op twee niveaus:

- 1- voor de mensen: belastingkrediet om de fiscaliteit te drukken. Dit beperkt de risico's zonder de concurrentie te vervalsen;
- 2- voor de ondernemingen een wettelijke beperking van de herverdeling van de winsten, met belastingvrijstelling voor de toevoeging van de winsten aan de reserve, zoals bepaald in de statuten.

Deze maatregelen zijn concreet en legitiem, want het is de aard van de onderneming met sociaal oogmerk zelf, die ze motiveert. Ook moet het sociaal statuut worden vastgesteld voor de bestuurders van deze ondernemingen, die niet met zelfstandigen kunnen worden gelijkgesteld maar loontrekkenden moeten blijven. De sociale en fiscale wijzigingen moeten duidelijk zijn en in overeenstemming met de doelstellingen van de onderneming.

Opmerkingen van de deelnemers :

Jean-Pierre DUMÉZ

BEAP Holding SA (Belgian Employee Aviation Promotion)

De oprichting van de BEAP is een experiment van werknemers-aandeelhouderschap van het vliegend personeel van het vroegere Sabena, met als doel de voormalige piloten, hostessen en ex-sabeniens weer aan het werk te zetten door de Belgische luchtvaart te promoten. Deze vennootschap werd opgericht met ervaren personeel en deskundige beheerders, want dit is een belangrijk element om het project te laten slagen.

Wat het kapitaal betreft: het personeel heeft zich georganiseerd als coöperatieve, die aandeelhouder van de NV (naamloze vennootschap) is. Het heeft geen meerderheid van stemmen en een privé-investeerder moest worden aangetrokken. De vennootschap werd als een NV opgericht, omdat dit de beste manier is om geloofwaardig en gerespecteerd te zijn.

Opmerkingen in verband met dit experiment:

- 1- over deskundigheid: België is een smeltkroes van experts, maar het ontbreekt aan middelen om van deze deskundigheid gebruik te maken; een omkadering is noodzakelijk en onontbeerlijk;
- 2- over het bestuur: aan het hoofd van een onderneming is dikwijls een leider nodig om het project te dragen. De opleiding moeten beginnen in de school waar de jongeren nog niets kennen van de wereld van werk en economie, van de manier van functioneren (bijv.: arbeidsovereenkomst, sociale zekerheid enz.).
- 3- over de administratie: de deskundigen moeten worden bijgestaan door bestuurders en beheerders om het project te laten functioneren;
- 4- over de winst: we leven in een kapitalistische wereld. Om leefbaar te zijn moet het project zich gaan bepaalde regels aanpassen en werken zoals elke andere vennootschap.

Luc VERSLUYS

Erevoorzitter van de Handelsrechtbank van Nijvel

Ik onthou de 4 doelstellingen van de overzetting en ik wil er de nadruk op leggen dat er in België 3 machten zijn: de wetgevende macht, de uitvoerende macht en de rechterlijke macht. En op vele gebieden heeft de rechterlijke macht iets te zeggen.

Ik wil het voorbeeld aanhalen van een vonnis van mij dat nooit voor enige mogelijke beroepsinstantie werd betwist (noch op het Belgische, noch op het Europese niveau): ik heb het faillissement van een belangrijke vennootschap uitgesproken, maar ik heb erbij gezegd dat de onderneming gered moest worden. De onderneming is blijven bestaan, zij het onder een andere naam.

Er werd eerder trouwens over "vennootschappen" gesproken. De term "onderneming" is juist. Een vennootschap is een onderneming die een van de juridische statuten van vennootschap heeft aangenomen.

Ik wil erop wijzen dat een vennootschap naar Belgisch recht de werknemers geen enkel recht verleent.

In België en in Europa zijn de vennootschappen in strijd met het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en met artikel 6.1 hiervan.

Behalve bij de SAL, waarvan het wettelijk doel en het ondernemingsdoel gericht zijn op een constructie voor de toekomst, hebben de werknemers geen enkel recht.

Waar vinden we nog het menselijk aspect in een vennootschap, zoals de naamloze vennootschap?

We hebben het over vennoten, wat een goed woord is. Maar wat is een vennoot met een stem waard naast een aandeelhouder met 500.000 andere? Waar is het idee van vennootschap en van vereniging?

Hier moet dringend aan worden gewerkt (dat doen verscheidene rechtbankvoorzitters), want de meeste ondernemingen met de naam van vennootschap voldoen niet meer aan het elementaire recht, ook al zijn ze in overeenstemming met de wet.

Welnu, een rechter moet de wet doen naleven. En als de wet en het recht niet overeenkomen, moet hij het recht toepassen.

Dus moet de aandacht op dit probleem worden gevestigd, vooral de aandacht van de leden van de wetgevende macht.



Luc Versluys



Jean-Pierre Dumez

Sabine MISSISTRANO

SIFRA-netwerk

In al deze uiteenzettingen werd voorbijgegaan aan het begrip arbeidsparticipatie, naast alle technische, fiscale, procedurele organisatorische en legislatieve aspecten.

In de ervaring met de SAL is iets heel waardevols naar voren gekomen, met name dat vrouwen en mannen die in de ondernemingen werken, op een efficiënte wijze aan het beheer van deze ondernemingen deelnemen.

Ik heb de indruk dat niemand het oude begrip van zelfbeheer uit de jaren 1970 heeft vermeld, dat uit het discours is gebannen of al te vluchtig werd aangehaald. We moeten het weer in ere herstellen.

François PERL,

Vertegenwoordiger van Eric Tomas, Minister van Economie van de Brusselse Regio

In deze problematiek zijn de bevoegdheden hoofdzakelijk federaal. De Regio's beschikken niet over de juiste middelen voor de wijzigingen in het wettelijk kader. De regionale macht situeert zich hoofdzakelijk in het aanmoedigen van het ondernemerschap.

Het hier voorgestelde project is heel interessant, want het is een middel om een proces op gang te brengen, waarin ondernemingen worden opgericht in sectoren (maar ook in wijken en voor personen) die van het economisch initiatief uitgesloten zijn.

Dit soort hulpmiddel kan nuttig zijn in marktsegmenten waar het recht op economisch initiatief wordt belemmerd door een gebrek aan kapitaal of toegang tot het ondernemerschap.

Dit is nog experimenteel terrein. De manier waarop de Regio kan bijdragen is het bevorderen van de ondernemingsgeest, vooral bij de "allochtone" bevolking in de achtergestelde wijken. Het blijkt immers dat dit een vruchtbare bodem is waarin relatief de meeste bedrijven worden opgericht, maar waar het gebrek aan kapitaal en omkadering een rem vormen.

De bijdrage van een regionale overheid ligt niet op het wetgevende niveau, maar in het uitwerken van mogelijkheden voor toegang tot het kapitaal en begeleidende maatregelen voor startende bedrijven. Er werden al middelen ingevoerd, zoals het microkrediet, de startfondsen voor heel kleine bedrijven en ondersteunende en begeleidende maatregelen voor de lokale economie.



Sabine Missistrano



François Perl

Pierre VERBEEREN

Agence Alter

Hoe staat het met de politieke verantwoordelijkheid bij de oprichting van netwerken?

François PERL : De regionale ondersteunende maatregelen bij de oprichting van een bedrijf (toegang tot krediet en begeleiding) zijn de laatste jaren sterk toegenomen, maar het gebrek aan ondernemerscultuur is een rem op de oprichting van ondernemingen. Dit is in België geen normale gang van zaken. De verantwoordelijken voor onderwijs zouden op dit punt moeten worden geïnterpelleerd.

Denis STOKKINK :

1- Paradoxaal genoeg bestaan nergens cijfers over werkzoekenden die hun eigen werkgelegenheid creëren.

Met de hulp van Agence Alter heeft men het aantal werkzoekenden die hun eigen werkgelegenheid creëren op +/-10.000 geschat. In dit cijfer zitten ongetwijfeld een aantal "valse zelfstandigen", maar het cijfer is wel hoog. Er bestaat dus wel degelijk een ondernemingsgeest.

Ook al is er niet altijd voor iedereen werkgelegenheid van hoge kwaliteit, wat minister Laurette ONKELINX zo nauw aan het hart ligt. Op basis van de voorgestelde modellen moet worden gewerkt aan het positieve aspect van het groepselement.

2- Het gevaar voor faillissement moet worden verminderd: meer dan de helft van de bedrijven gaat twee of drie jaar na hun oprichting failliet. De samenwerking moet bestaan uit hulp bij de oprichting en ondersteuning om de risico's te verminderen en voldoende begeleiding te bieden om leefbare en hoogstaande banen te creëren.



Jean-Jacques VISEUR :

1- De netwerken moeten hoofdzakelijk gericht zijn op ondersteuning bij het oprichten van bedrijven. We kunnen ons laten leiden door het voorbeeld van de universitaire onderzoeksnetwerken. De omkadering en ondersteuning moeten gekoppeld zijn aan het kapitaal en de aanwending van het kapitaal, aan de uitvoering en de opvolging van het businessplan en aan de openbare en semi-openbare risico's die ermee gepaard gaan. Dit is zeker een van de sleutels tot het succes.

2- Het wetgevende aspect: we kunnen de wet verbeteren, maar het zou nuttig zijn om te evalueren wat al bestaat.

- 3- Bedrijven met een sociaal oogmerk hebben een heel belangrijk gegeven: de bevordering van de mensen via de ontwikkeling van het bedrijf. Het is belangrijk dat we zien dat zelfbeheer grenzen heeft en dat er andere participatiemodellen bestaan in andere soorten van bedrijven (bijvoorbeeld de ondernemingsraad). De overheidssteun aan ondernemingen met een sociaal oogmerk heeft een grotere draagwijdte.

Nathalie DEMANET : De SAL vormen een nieuw instrument om participatie te bevorderen. We moeten de bestaande instrumenten onderzoeken om na te gaan welke samenwerkingsverbanden mogelijk zijn.

Opmerkingen van de deelnemers :

John LOGUE

Ohio Employee Ownership Center (Verenigde Staten)

Uit onze ervaring met werknemers-aandeelhouderschap in Ohio hebben we de volgende nuttige lessen kunnen trekken:

- 1- De ontwikkeling van het werknemers-aandeelhouderschap en het creëren van banen is onbeperkt, ongeacht het land en de context. Het is de kwaliteit van de gecreëerde banen die het verschil maakt.
- 2- We moeten de nadruk leggen op het belang van participatie in het beheer bij werknemers-aandeelhouderschap. De verantwoordelijkheid ligt uitsluitend bij de werknemers als ze het recht hebben om te participeren. Rechten en plichten moeten aan elkaar worden gekoppeld.
- 3- De nood aan technische ondersteuning is reëel. Een mogelijk antwoord hierop is de oprichting van "Ontwikkelingscentra" die hoofdzakelijk gericht zijn op opleiding en uitwisseling van goede praktijken.
- 4- De netwerken maken een versterking van de beheersexpertise tussen ondernemingen mogelijk. Ze maken uitwisseling van ervaringen en de ontwikkeling van de bedrijven mogelijk.
- 5- We hebben het nut van bijdragen onderzocht voor de kapitaalsverhoging van nieuwe bedrijven of van bedrijven in moeilijkheden.
- 6- Uit de Amerikaanse ervaring blijkt het enorme belang van staatsfondsen die worden vrijgemaakt voor onderzoek en een hoogstaande professionele ondersteuning. Deze investering heeft grote sociale gevolgen.
- 7- De meeste banen gingen verloren in kmo's die failliet zijn gegaan door het gebrek aan een correct bedrijfsplan, zelfs als we de economische crisis en de sluiting van grote ondernemingen in aanmerking nemen. Het werknemers-aandeelhouderschap is nuttig. Het is ook een goed middel voor pensioenplanning. We moeten dit uitwerken terwijl de onderneming gezond is en niet alleen wanneer ze in moeilijkheden is.
- 8- Samenwerking is een heel belangrijk element. Ze moet worden aangemoedigd tussen de werknemers, de werknemers-aandeelhouders, de andere aandeelhouders en de openbare instellingen.



Guillaume ROBEYNS

Suez Shareholders' Business School

De politieke interventies ontgoochelen een beetje, want ze zijn voorbijgegaan aan twee essentiële aspecten van de SAL:

- 1- De steun van de overheid, met name het openstellen van openbare kredieten via het fonds voor arbeidsbescherming door activering (kapitalisatie) van de werkloosheidsuitkeringen en de schadeloosstellingen voor de sluiting van ondernemingen. Dit is de enige manier om te bewijzen dat werknemers die een bedrijf oprichten of overnemen, echt de wil hebben om te ondernemen. De wet bepaalt eveneens dat men tegelijk werknemer en aandeelhouder van de vennootschap kan zijn. In de SAL zijn de twee met elkaar verbonden en hebben de werknemers de meerderheid in de AV.
- 2- De noodzaak tot begeleiding werd onvoldoende besproken. In Spanje gebeurt de begeleiding via de SAL-federaties die door de bijdragen van de ondernemingen zelf worden gefinancierd. Er wordt niet gewerkt in een schema van sociale bijstand, die een vicieuze cirkel kan zijn.

Besluiten

Marc MATHIEU sluit de debatten af met een dankwoord voor de sprekers en de deelnemers, en verheugt zich over het feit dat het uitgenodigde publiek zeer positief heeft gereageerd. De boodschap werd goed doorgegeven bij de politieke verantwoordelijken en hun aanwezige deskundigen. Dit stemt ons zeer optimistisch voor de toekomst. Het is duidelijk dat er geen onverenigbaarheid is tussen werknemer en aandeelhouder, maar het fiscaal recht in België vormt een obstakel om tegelijkertijd werknemer en bestuurder te kunnen zijn.

Ook hier werd de boodschap aan de politieke partners doorgegeven. Deze conferentie kan tot zeer positieve conclusies leiden, met als belangrijkste de opname van onze doelstelling in de volgende regeringsverklaring.

De conferentie werd geopend door de Directeur-Generaal van de Sociale Economie van de Spaanse Regering. Ze zal worden gesloten door mevrouw Ann NEELS, vertegenwoordigster van Johan VANDE LANOTTE, Belgisch minister van sociale economie.

Ann NEELS

Kabinetschef van Johan VANDE LANOTTE, Minister van Sociale Economie

Vandaag hebben we de gelegenheid gekregen om een heel bijzonder bedrijfsmodel te leren kennen. Een model dat in verschillende opzichten de waarden van de sociale economie verenigt.

Dit model werd ons in het lang en het breed voorgesteld: de sociaal-historische context, het juridisch model, de effectieve werking op het terrein enzovoort. Het model werd ons vandaag voorgesteld met een welbepaalde benadering, een verleidelijke benadering, zou ik haast zeggen. De vraag die als een rode draad door de gesprekken van vandaag liep, is immers: « *Sociedades Laborales : een model ook voor België ?* ». Deze verleiding vinden we ook terug in de uitnodiging, waarin staat: « *Dit is waar ook ons land nood aan heeft* ».

Heeft ons land nood aan een nieuw statuut, een statuut van vennootschappen van werknemers-vennoten? Dit is de centrale vraag in het debat van vandaag. Het antwoord op deze vraag hoeft vandaag nog niet definitief te zijn. De consequenties zijn talrijk en de maatregelen die moeten worden genomen om een dergelijk statuut optimaal te laten werken, zijn dat al evenzeer.

Vandaag zou ik willen terugkomen op de bestaande hulpmiddelen in België, en op de handelsvormen die tot dusver werden ontwikkeld. We willen er hierbij aan herinneren dat in België sedert 1995 een volkomen uniek statuut bestaat: het statuut van de vennootschap met sociaal oogmerk (VSO). Dit statuut heeft een principe dat belangrijk is voor de sociale

economie: een handelsvennootschap kan een ander doel hebben dan de vennoten rechtstreeks of onrechtstreeks vermogensvoordeel te verschaffen.

Het statuut van de *Sociedad Laboral* (SAL) doet sterk aan het statuut van de VSO denken. Daarom kan het statuut van de *Sociedad Laboral* als voorbeeld dienen.

In beide gevallen gaat het om een transversaal statuut: de vorm van VSO kan evengoed worden aangenomen door een NV als door een vzw of een CVBA. De vorm van *Sociedad Laboral* kan evengoed worden aangenomen door een *Sociedad Anonima* als door een *Sociedad de Responsabilidad Limitada*. Dit transversaal statuut geeft aan dat de betreffende vennootschap "iets meer moet doen".

In het geval van de VSO moeten 9 bijkomende bepalingen in de statuten worden opgenomen. Het ligt niet in mijn bedoeling ze hier allemaal op te sommen, maar als we ze van naderbij bekijken zien we nieuwe overeenkomsten met de *Sociedades Laborales*. Het statuut van VSO vereist immers dat in de statuten van de vennootschap de modaliteiten worden bepaald, waarmee een werknemer uiterlijk een jaar na zijn aanwerving de hoedanigheid van vennoot kan verwerven. We hebben het niet over een meerderheidsparticipatie, maar over participatie van de werknemers in het kapitaal.

Afgezien van deze overeenkomst onderscheiden de *Sociedades Laborales* en de VSO zich in verschillende opzichten.

Ik zal niet meer terugkomen op het aspect van participatie van de werknemers, dat vandaag in alle gesprekken aan bod is gekomen, maar ik wil even stilstaan bij enkele punten waaraan werd voorbijgegaan, maar die volgens mij als voorbeeld kunnen dienen.

Deze verschillende punten hebben betrekking op de werking van de *Sociedades Laborales* en de manier waarop ze worden opgevolgd, gecontroleerd, gereglementeerd enzovoort.

Deze aspecten kunnen misschien dienen als model voor het beheer, de controle en de opvolging van het statuut van vennootschap met sociaal oogmerk in België.

In dit verband moet men enkele elementen voor ogen houden.

1. In het geval van de *Sociedades Laborales* moet de bevoegde minister zijn akkoord geven om de kwalificatie van « *Sociedad Laboral* » te krijgen. Deze bepaling bestaat niet voor de VSO, wat tot een verkeerde aanwending van het statuut zou kunnen leiden.

2. Behalve het handelsregister bestaat er ook een register van *Sociedades Laborales*, dat door de minister van Arbeid en Sociale Zaken wordt beheerd. Een dergelijk register kan zeker een interessant initiatief zijn voor het opvolgen en evalueren van het statuut van de VSO, die in België enkel in het handelsregister ingeschreven moeten zijn.

Deze inschrijving in een specifiek register maakt bovendien een betere controle mogelijk van een weldoordachte aanwending van het statuut van de *Sociedades Laborales*. Het zou goed zijn dat deze controle ook op de VSO wordt toegepast. Bovendien geeft het het statuut een betere zichtbaarheid. Alle *Sociedades Laborales* kunnen in één enkel register worden teruggevonden.



3. Het bestaan van verschillende soorten aandelen is eveneens een idee dat moet worden uitgediept. We hebben gezien dat er aandelen voor « de werknemers-vennoten » en « de rest », « de algemene klasse » bestaan. Bovendien wordt een zeer strikte procedure opgesteld bij een afstand van aandelen, bij de pensionering van een werknemer-vennoot, een kapitaalsverhoging en alle andere gevallen waarbij aandelen van eigenaar kunnen wisselen.

4. Ook het mechanisme waarbij de kwalificatie van *Sociedades Laborales* kan worden ingetrokken, is interessant. Het is opnieuw de minister van Arbeid en Sociale Zaken die beslist de kwalificatie in te trekken. Dit verlies van de kwalificatie betekent niet de ontbinding van de vennootschap, zoals dat het geval is bij niet-naleving van de statutaire bepalingen van een VSO, en betekent ook niet dat de kwalificatie daadwerkelijk worden ingetrokken. De in gebreke blijvende vennootschap kan eventueel over een termijn beschikken om haar fout goed te maken en zo de kwalificatie van *Sociedades Laborales* te behouden. In het andere geval kan ze haar activiteiten voortzetten, maar heeft ze niet meer de kwalificatie van *Sociedades Laborales*.

Dit zijn dus enkele interessante elementen die men ook uit de Spaanse wet op de *Sociedades Laborales* kan halen. Deze interessante elementen kunnen misschien bijdragen tot een verbetering van het statuut van vennootschap met sociaal oogmerk, waarvan uit de huidige toepassing blijkt dat het nog niet optimaal is.

Sociedades Laborales : waar willen wij naartoe?

Er zijn twee mogelijkheden. Er is een statuut van VSO dat nog niet optimaal functioneert. Dit statuut vertoont bepaalde gelijkenissen met dat van de *Sociedades Laborales* (transversaal statuut, participatie van de werknemers in het kapitaal, vorming van speciale reserves, democratisch beheer enz.).

Dit statuut van VSO zou kunnen worden hervormd. Als het concept van *Sociedades Laborales* in België nodig is, waarom zouden we het dan niet invoeren in het kader van een hervorming van dit VSO-statuuut en een VSO voor werknemers-vennoten invoeren?

In alle gevallen kunnen enkele elementen in de reglementering van de *Sociedades Laborales* dienen als voorbeeld en als basis voor een eventuele hervorming van het statuut van de vennootschap met sociaal oogmerk, om haar werking, toepassing, zichtbaarheid en draagwijdte te verbeteren.

Verslag:
Angela Scillia
Terra Negra vzw
Liedekerkestraat 82
B-1210 Brussel
Tel/fax: +32 (0)2 640 13 04
E-mail: terra.negra@wanadoo.be

Foto's:
Foto Nick Hoeselt

Revisie en lay-out:
L'Associatif Financier asbl

Het verslag van de conferentie, de werkdocumenten, de uiteenzettingen en de foto's zijn rechtstreeks beschikbaar op www.sociedades-laborales.net