

## Abonnementen

Beheer abonnementendienst

Lieve Lerno - tel. (03) 220 45 24

### Abonnementsprijzen 1999\*

#### België

Individueel abonnement	950 BEF
Institutioneel abonnement (bedrijven, instellingen, bibliotheken enz.)	1.500 BEF
Studentenabonnement	750 BEF
Wikingssenioren	900 BEF

#### Nederland

Individueel abonnement	1.300 BEF
Institutioneel abonnement (verzendingkosten inbegrepen)	1.750 BEF

#### Alle andere landen

(verzending- en bankkosten inbegrepen)	1.850 BEF
--	-----------

#### Los nummer

390 BEF

\* Inclusief 6% BTW

Om administratieve redenen kan een besteld abonnement niet geannuleerd worden.

### Themanummers en losse nummers

Van een aantal themanummers en ook van nummers uit oudere jaargangen zijn nog exemplaren verkrijgbaar. Voor informatie over de prijs en voor bestellingen kunt u contact opnemen met Lieve Lerno.

### Rekeningnummers

Kredietbank	409-6521861-13
ASLK	001-0283295-34
Postrekening Nederland	113 087
	(t.n.v. UFSIA, 2000 Antwerpen)

## Redactieadres

Economisch en Sociaal Tijdschrift  
Venusstraat 35, 2000 Antwerpen

Tel. redactie (03) 220 45 23  
Tel. abonnementen en boekhouding (03) 220 45 24

### Verantwoordelijke uitgever

Paul Roosens, Kanunnik Peetersstraat 146, 2600 Berchem

*Economisch en Sociaal Tijdschrift* is regularly listed in the *International Current Awareness Services*. Selected material is indexed in the *International Bibliography of the Social Sciences*.

## FORUM

Jean-Luc Dehaene

Eerste Minister

## Financiële participatie van werknemers

### Inleiding

Bij het begin van de 21ste eeuw is de rol van de werknemer in het bedrijf crucialer dan ooit. Gestandaardiseerde massaproductie en uitvoering van routinetaken worden immers meer en meer vervangen door creatieve taken. De arbeiders en bedienden die een vast takenpakket moesten uitvoeren, en wier prestaties dus gemakkelijk gemeten konden worden aan het aantal uitgevoerde taken of het aantal gepresteerde uren, verdwijnen meer en meer. Van een cultuur van gehoorzaamheid evolueerden onze bedrijven naar een cultuur van verantwoordelijkheid. De "werker" van het begin van deze eeuw is een "mede-werker" geworden.

De evolutie naar meer verantwoordelijkheid gaat evenwel door. De werknemer ontwerpt nieuwe producten of diensten, verbetert het productieproces, controleert de kwaliteit, adviseert en overtuigt de klanten. Het verschil tussen de werknemer en de bedrijfsleider wordt dan ook almaar kleiner. In de 21ste eeuw zal de "mede-werker" evolueren tot een "mede-ondernemer". Tegelijk is ook de opvatting dat alleen de aandeelhouder-kapitaalbezitter het ondernemingsrisico draagt, niet langer houdbaar. A fortiori dragen de werknemers mee het risico. De belangen van de aandeelhouder en die van de werknemer zijn bijgevolg meer en meer complementair in plaats van tegengesteld.

Economisch en Sociaal Tijdschrift, 1998/3, blz. 331-342

## 1. Situering

Ondernemingsparticipatie past dus in een fundamentele visie op ondernemen. In een conflictmodel van sociale ontwikkeling – waarbij de eigenaars van de productiemiddelen lijnrecht tegenover de toeleverders van arbeid staan – is er geen plaats voor ondernemingsparticipatie. In zo'n opvatting moeten de belangen van de eigenaars van een onderneming strikt gescheiden worden van de belangen van de werknemers. De verantwoordelijkheid voor het management en het ondernemingsbeleid ligt bij de eigenaars of hun aangestelde managers, die het volle risico van het ondernemen moeten dragen, terwijl werknemers een vast loon moeten hebben en door gesocialiseerde verzekeringen beschermd worden tegen ieder economisch en sociaal risico.

Die visie is ondertussen achterhaald door de geschiedenis. In een gesofistikeerde democratische samenleving is het simplistische conflictmodel een karikatuur geworden. Zo is het kapitaalbezit veel meer dan ooit het geval was verspreid onder de bevolking. Dit blijkt onder meer uit het groeiende succes van de beleggingsfondsen. Veel gezinnen zijn als spaarders en beleggers tegelijk kapitaalbezitters en werknemers geworden.

Ondernemingsparticipatie – geconcretiseerd door financiële participatie in de onderneming waar men werkt – is een onderdeel van een moderne visie op ondernemen en maakt steeds meer deel uit van een hedendaagse democratische maatschappijopvatting.

## 2. Ontwikkelingen in het buitenland

In het buitenland zijn er heel wat voorbeelden van financiële participatie. Het concept is ook oud en er zijn toepassingen bekend in Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten die teruggaan tot de 19de eeuw.

De Verenigde Staten hebben een lange traditie van financiële participatie. Grote ondernemingen zoals Procter & Gamble, Eastman Kodak en Sears Roebuck voerden reeds schema's in op het einde van vorige eeuw en het begin van deze eeuw. De belangrijkste vorm van financiële participatie was een eenvoudige vorm van winstdeling door het in cash uit-

keren van een deel van de winst aan de werknemers. In de naoorlogse periode werden de schema's vooral aangeprezen als instrument om de productiviteit en de efficiëntie te verhogen, om werknemers te betrekken bij de onderneming, en vooral omwille van de positieve invloed op de arbeidsverhoudingen in de onderneming.

Meer dan 400.000 ondernemingen hebben nu een of andere formule van financiële participatie. De Verenigde Staten staan daarmee het verst. Oorspronkelijk beperkte financiële participatie zich tot eenvoudige winstdelingsschema's met een uitkering van een deel van de winst ("cash-plans"), maar die zijn nu in de minderheid. Uitgestelde winstdelingsplannen zijn nu dominant. In ongeveer vier vijfde van de bedrijven die een of andere formule van financiële participatie hebben, is er een vorm van zogenaamde "deferred sharing" of uitgestelde winstdeling.

In Europa zijn vooral Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk toonaangevend geweest voor de financiële participatie van werknemers. Maar ook Nederland en Duitsland kennen sinds de jaren vijftig systemen van winst- en kapitaaldeelname. Binnen de Europese Unie behoren onze buuren tot de koplopers inzake financiële participatie. In België zijn we op dit vlak – samen met Luxemburg, de Scandinavische en de Zuid-Europese landen – conservatiever geweest.

## 3. Financiële participatie in België

In België bestaat er sinds 1984 een fiscaal voordeel voor werknemers die aandelen kopen in het bedrijf waar zij werken. Dit stelsel, dat vaak *Monory-bis* wordt genoemd, maakt het mogelijk de aankoop van aandelen in het bedrijf waar men werkt, af te trekken van het belastbaar inkomen ten belope van 22.000 frank per jaar. De aandelen moeten volstort zijn, verkregen worden bij oprichting of kapitaalverhoging van een onderneming, en mogen gedurende vijf jaar niet verkocht worden.

In 1991 werd de vennootschapswetgeving gewijzigd om bij kapitaalverhoging aandelen preferentieel toe te wijzen aan de werknemers. Het moet gaan om stemgerechtigde aandelen op naam, die gedurende vijf jaar niet overdraagbaar zijn. In ruil voor deze blokkeringsperiode van vijf jaar mag de onderneming een korting toestaan van maximaal 20% op de normaal gerechtvaardigde prijs. Aangezien de aandelen uit het loon

van de werknemers betaald worden en de korting van 20% kan worden gezien als een vergoeding voor de blokkeringsperiode van vijf jaar, is er geen bijkomende belasting of sociale bijdrage verschuldigd.

Ook kunnen de ondernemingen bij kapitaalverhoging of na wederinkoop van eigen aandelen, deze aandelen tegen kostprijs of tegen een verminderde prijs aanbieden aan hun werknemers. Als dat tegen een verminderde prijs of gratis gebeurt, is het verschil tussen de door het personeelslid betaalde prijs en de werkelijke waarde wel een belastbaar voordeel. Wanneer de aandelen met de toestemming van de betrokken partijen gedurende ten minste twee jaar geblokkeerd worden, wordt het belastbaar voordeel beperkt tot maximaal het verschil tussen de door het personeelslid betaalde prijs en 100/120 van de beurswaarde.

Verder kan de onderneming aandelen kosteloos toekennen aan de werknemers, zoals Colruyt deed bij haar kapitaalverhoging van november 1991.

De wet van 27 december 1984 voorziet in de mogelijkheid om "stock options" toe te kennen in België, weliswaar onder bepaalde voorwaarden. Bij aandelenopties gaat het om geschreven overeenkomsten waarbij de vennootschap er zich tegenover een werknemer toe verbindt een bepaald aantal aandelen van haarzelf of van haar groep te leveren, afkomstig van kapitaalverhoging of van wederinkoop, en dit tegen een vooraf bepaalde prijs, binnen een bepaalde periode. De werknemer geniet hierbij een dubbel voordeel. Ten eerste kan hij door de geringe prijs of de kosteloosheid van de optie later aandelen kopen en toch de meerwaarde genieten die ondertussen zou ontstaan. Ten tweede blijft de werknemer vrij om al dan niet aandelen te kopen, met het gevolg dat hij een eventuele minderwaarde kan vermijden. Zijn enig risico is de eventueel betaalde prijs voor de optie.

Het "stock options"-stelsel kende in ons land weinig succes, omdat de fiscaliteit en parafiscaliteit ex post werden geheven, d.w.z. niet op het moment van de toekenning van de optie, maar wel op het moment van de uitoefening van de optie. Om het stelsel van de "stock options" aantrekkelijker te maken, heeft de Regering recent besloten om een fiscaal voorspelbaar stelsel in te voeren. Daarbij wordt de fiscaliteit ex ante geregeld, namelijk op het moment van de toekenning van de optie. Het fiscale tarief is ook gunstig en het voordeel is vrijgesteld van sociale bijdragen. Hierdoor wordt het toekennen van "stock options" een aantrekke-

lijk en belangrijk bijkomend instrument van verloning, in het bijzonder voor kaderpersoneel.

Parallel met de wet op het concurrentievermogen heeft de Regering ook een wetsontwerp met betrekking tot de winstdeelneming goedgekeurd. Deze wet werd door de Senaat goedgekeurd op 14 mei 1998. De wet bepaalt dat deelname in de winst door werknemers buiten de loonnorm valt, maar fiscaal en qua sociale zekerheid wel als loon wordt behandeld. De winstdeelname mag onmiddellijk worden uitgekeerd. Dit systeem is bedoeld om enige flexibiliteit toe te laten ten aanzien van de loonnorm zonder de concurrentiepositie in het gedrang te brengen.

#### 4. De Franse stelsels

In Europa is de Franse wetgeving de meest uitgewerkte. Ze biedt een wettelijk kader voor een reeks van financiële participatievormen. In Frankrijk kent men vrijwillige winstdeling op basis van de toekenning van cash-premies, uitgestelde winstdeling, aandeelhouderschap door werknemers en bedrijfsspaarregelingen. De Franse wetgeving onderscheidt een facultatief stelsel en een verplicht stelsel.

Het facultatieve stelsel (daterend van 1959 maar in de loop der jaren gewijzigd, laatste wijziging in 1995) bepaalt het volgende:

- Ondernemingen kunnen met hun personeel of hun vertegenwoordigers overeenkomsten sluiten voor een periode van drie jaar om een supplementaire uitkering boven het loon toe te kennen die direct gekoppeld is aan een of ander criterium van bedrijfsprestatie (winst, productiviteitstoename, omzet enz.), en dit tot maximaal een vijfde van de loonmassa.
- Alle werknemers van de onderneming met een minimumanciënniteit moeten onder de regeling vallen.
- De werknemer kan kiezen tussen onmiddellijke uitkering in cash – maar dan geldt de gewone fiscaliteit – of een blokkering van minstens vijf jaar in een ondernemingsfonds – en in dat geval geniet hij vrijstelling van inkomstenbelasting. De uitkeringen zijn in beide gevallen vrijgesteld van werknemersbijdragen tot de sociale zekerheid.
- Voor de werkgevers zijn de sommen vrij van vennootschapsbelasting en sociale lasten.

In 1986 werden verschillende varianten van dit facultatieve stelsel geharmoniseerd. Sindsdien is deze vorm van financiële participatie enorm toegenomen. Men raamt het aantal contracten (bedrijven) waar het stelsel wordt toegepast op ongeveer 9.000, wat zo'n 2,5 miljoen werknemers vertegenwoordigt. De uitkeringen bedragen ongeveer 3% van de winst. Het uitgekeerde bedrag per werknemer belooft rond de 3% van het loon, maar er zijn zeer grote verschillen tussen ondernemingen en sectoren. Factoren die hebben bijgedragen tot het succes van deze formule zijn de afschaffing van de loonindexering en de algemene tendens van decentralisatie van het collectief overleg tot op het niveau van de onderneming.

Frankrijk kent ook een verplicht stelsel van uitgestelde winstdeelneming ("participation aux fruits de l'expansion"). Het stelsel dateert van 1967 en was aanvankelijk verplicht voor ondernemingen met meer dan 100 werknemers, maar sinds 1990 ook van toepassing op ondernemingen met meer dan 50 werknemers. Voor kleinere ondernemingen is het stelsel facultatief. Dit stelsel van vermogensaanwasdeling heeft de volgende spelregels:

- Alle werknemers verwerven een recht op een deel in de winst indien die groter is dan 5% van het eigen vermogen.
- De bedragen worden gestort in een speciaal ondernemingsfonds en worden vijf jaar geblokkeerd.
- Het fonds kan beleggen binnen of buiten de onderneming of in ondernemingspaarplannen.
- Vrijgegeven bedragen (na vijf jaar) zijn voor de werknemer vrij van belasting en sociale zekerheid.
- Voor de werkgever zijn de winstuitkeringen vrij van vennootschapsbelasting en sociale lasten.

Wegens het verplichte karakter is dit het meest uitgebreide systeem in de Europese Unie. Het systeem dekt 19.000 ondernemingen met 5,2 miljoen werknemers.

## 5. Contouren voor een Belgisch wetgevend initiatief

In uitvoering van een Europese aanbeveling van 27 juli 1992, waarbij de lidstaten aangemaand worden om initiatieven te nemen voor de bevordering van de werknemersparticipatie in bedrijfswinsten en -resultaten

(inclusief aandelenparticipatie), werd in januari 1997 het zogenaamde *Verslag van de commissie-PEPPER II* gepubliceerd. (PEPPER staat voor "Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results".) Uit dit overzicht blijkt duidelijk dat België achterblijft in de ontwikkeling van systemen van financiële participatie.

Vooraf het Franse facultatieve systeem biedt inspiratie voor een Belgisch wetgevend initiatief. Dit initiatief moet beantwoorden aan de basiscriteria die in de Europese Aanbeveling van 27 juli 1992 en de PEPPER-rapporten te vinden zijn. Volgens deze rapporten moet een echt participatiestelsel de volgende drie kenmerken hebben.

1. Het moet gaan om een ondernemingsgebonden regeling, die het resultaat is van een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemers. Het conventionele karakter per onderneming van een dergelijke regeling kan niet genoeg worden beklemtoond.
2. De regeling moet collectief zijn, d.w.z. dat ze moet worden aangeboden aan alle werknemers van een onderneming. Vergoedingsstelsels voor specifieke doelgroepen (bijv. aandelenopties) of vergoedingsstelsels die gebonden zijn aan persoonlijke prestaties (stukloon, commissieloon) vallen buiten deze regeling.
3. De toegekende voordelen moeten volgens een vooraf bepaalde formule gekoppeld zijn aan een meetbaar criterium van ondernemingsresultaat. Dat kan de winst zijn, de omzet of eender welke andere statistische en afgesproken indicator van productiviteitsverhoging.

Deze PEPPER-principes moeten volledig verwerkt worden in een Belgisch initiatief.

Meer in concreto moet worden gewerkt aan een wettelijk initiatief waarbij de minimale voorwaarden worden vastgelegd waaraan een conventie van financiële participatie moet beantwoorden. De belangrijkste principes van een concrete regeling die ik op het oog heb zijn de volgende:

- Het gaat om een conventioneel systeem, d.w.z. dat er tussen werkgever en werknemer een overeenkomst moet zijn om binnen de onderneming een systeem van financiële participatie op te starten en uit te werken.

- Mits er een akkoord is om een stelsel op te zetten, moet de werkgever een participatiefonds oprichten in de vorm van een vennootschap met variabel kapitaal. Die vennootschap wordt bestuurd en beheerd door de werknemers, en iedere werknemer van de onderneming verwerft bij aanwerving één aandeel in deze vennootschap.
- Jaarlijks verstrekt de onderneming aan deze coöperatieve vennootschap een dotatie volgens een vooraf bepaalde formule in functie van het resultaat (winst, omzet, productiviteitsindicator enz.). Het kapitaal van deze vennootschap wordt dan aangepast volgens de inbreng van middelen. De nieuwe aandelen worden toegekend aan de werknemers-eigenaars van de vennootschap en bij de verdeling wordt iedereen op gelijke voet behandeld. De werknemers kunnen hun aandelen in de vennootschap onmiddellijk te gelde maken, maar zonder dat ze in dit geval bijzondere fiscale voorwaarden kunnen genieten. Maken ze de aandelen te gelde na een minimale blokkeringsperiode – gebruikelijk is vijf jaar – dan kunnen ze fiscale gunstvoorwaarden genieten.
- De vennootschap gebruikt dan het kapitaal om aandelen van de onderneming te verwerven.
- Zowel voor de werkgever als voor de werknemers wordt een gunstig regime uitgewerkt op fiscaal en sociaal vlak. De toegekende voordelen worden – mits een blokkeringsstermijn wordt gerespecteerd – niet als bezoldiging beschouwd.

Een aantal concrete modaliteiten kan nog verder worden uitgewerkt en verfijnd. Zo moet bijvoorbeeld, om misbruiken te vermijden, een maximumgrens worden ingebouwd. Daardoor kan de dotatie niet meer dan een bepaald percentage van de loonmassa bedragen (in Frankrijk is dat recent opgetrokken van 10 naar 20%).

## 6. Argumenten pro en contra

De voorstanders van ondernemingsparticipatie hebben heel wat argumenten.

Een belangrijk argument is dat ondernemingsparticipatie aansluit bij een andere visie op ondernemen, waarbij het voorbijgestreefde conflictmodel plaats maakt voor een model van samenwerking en coöperatie. Ondernemen wordt een "joint venture" tussen werknemers en aandeelhouders, waarbij iedere partij kan winnen, in plaats van een "zero-sum game", waarbij de een slechts kan winnen ten koste van de ander.

Bedrijfseconomisch onderzoek leert dat motivering en positieve ingesteldheid van het personeel en de medewerkers, en identificatie met de doelstellingen van het bedrijf de kenmerken zijn van een excellente onderneming. Ondernemingsparticipatie spoort de werknemers precies aan tot grotere betrokkenheid en tot verantwoordelijkheid in het bedrijf. Doordat werknemers deelnemen in de gunstige resultaten of in de vermogensaanwas van de onderneming, worden ze beter gemotiveerd en wordt de band tussen de werknemer en de onderneming verstevigd. Het feit dat werknemers een direct belang hebben in de resultaten en de performantie van het bedrijf zal de belangstelling en het inzicht in de werking van het bedrijf, in de doelstellingen en de performantie van het bedrijf verhogen. Motivatie, inzet en voortdurende belangstelling voor de omgeving van de onderneming door het personeel zal in de kennis- en dienstenmaatschappij van morgen aan belang winnen.

Participatie van het kapitaal in de eigen onderneming krijgt een bijzondere betekenis in de nieuwe omgeving die door de komst van de euro is gecreëerd. De Europese Monetaire Unie (EMU) betekent een complete ommekeer in de economische politiek en in het economisch denkkader. De EMU leidt ongetwijfeld tot grote transparantie van de Europese markt met een intensivering van de concurrentie in goederen- en dienstenmarkten. Aangezien het macro-economisch beleid voortaan meer op Europees niveau wordt bepaald, zal het nationale concurrentievermogen vooral afhangen van flexibele arbeidsmarkten en beheersing van de loonkosten. In deze context is kapitaalparticipatie in de eigen onderneming een cruciaal instrument om tot een flexibeler verloningssysteem te komen en om de rigiditeit van vaste lonen – zowel in voorspoed als in tegenspoed van een onderneming – te doorbreken.

Een ander belangrijk argument is dat ondernemingsparticipatie de belangstelling voor risicodragend kapitaal verhoogt en bijdraagt tot het verdiepen van de financieringsbronnen van het bedrijfsleven. Economische groei komt niet vanzelf, maar moet worden verdiend door een deel van wat jaarlijks wordt voortgebracht opzij te zetten en te recyclen.

door te investeren in fysisch kapitaal (infrastructuur, machines, uitrusting, ...), door te investeren in menselijk kapitaal (in onderwijs, in vorming binnen de bedrijven) en door te investeren in onderzoek en ontwikkeling (d.w.z.: in nieuwe producten, nieuwe productieprocessen, innovatieve diensten enz.). Het volstaat nochtans niet om te sparen en opzij te zetten. De spaarmiddelen moeten ook nog worden gedraineerd naar zinvolle en rendabele investeringsprojecten.

Dynamische en toekomstgerichte groeiprojecten zijn natuurlijk niet zonder risico's. Gebrek aan vertrouwdeheid met aandelen en aversie tegen risico's, bij gebrek aan concrete kennis van de aangeboden bedrijfsprojecten, is voor vele spaarders een rem om te beleggen in risicodragend kapitaal. In een aantal Europese landen, waaronder België, moet de spaarder geheroriënteerd worden van een "passieve rentenier", die uitsluitend belegt in honderd procent veilige spaarproducten met relatief laag rendement, naar een "actieve ondernemer", die durft te participeren in toekomstgerichte projecten. Daarom is participatie in een initiatief dat men goed kent, namelijk het eigen bedrijf, een van de manieren bij uitstek om de werkende bevolking vertrouwd te maken met het bedrijfsleven, met ondernemerschap en met investeringen in risicodragend kapitaal.

Een ander aspect waarvoor participatie van werknemers in het eigen bedrijf belangrijk is – en dat speelt bijzonder voor de kleinere Europese lidstaten zoals België – is dat van de "verankering" van het bedrijfsleven. Ongetwijfeld opent de Europese Monetaire Unie bijkomende mogelijkheden om schaalvoordelen door schaalvergroting van ondernemingen ten volle te benutten. Het is niet verwonderlijk dat in sommige landen een zekere ongerustheid ontstaat wanneer, door onverwachte transacties tussen referentieaandeelhouders, de beslissingscentra van ondernemingen met een traditioneel belangrijke rol in de nationale economie, zich vrij plots verplaatsen naar het buitenland. Een belangrijk voordeel van ondernemingsparticipatie van werknemers is dat hiermee ook de beslissingsmacht verankerd wordt in eigen bedrijf en in eigen land, zeker wanneer dit gepaard gaat met transparante systemen van "corporate governance". Kan men zich een meer solide verankering voorstellen dan het eigen personeel als aandeelhouder van de onderneming?

Ondernemingsparticipatie via een formule van fondsvorming draagt ook bij tot autofinanciering en verbetering van de kapitaalstructuur van de onderneming. De bijkomende bron van financiering moet onze bedrijven in staat stellen om technologisch te vernieuwen, te rationalise-

ren, te herstructureren en waar nodig de schaal te vergroten, zodat ze gewapend zijn om de concurrentie het hoofd te bieden in de Europese eenheidsmarkt.

Het gebrek aan vormen van ondernemingsparticipatie in België blijkt af en toe te spelen als een negatieve vestigingsfactor. Buitenlandse investeerders die in eigen land werken met dergelijke stelsels – omwille van de voordelen die dergelijke systemen bieden op het vlak van human resource management – ervaren het gebrek aan dit instrument als een negatief punt.

Het tegenargument dat kapitaalparticipatie geen voorwaarde kan zijn om de werknemers inspraak te geven in het beheer van hun onderneming is terecht. Kapitaalparticipatie doet namelijk geen afbreuk aan de bestaande structuren van participatie en overleg, en kan alleen maar versterkend werken. Werknemer-aandeelhouders zullen alleen met meer motivering, meer directe betrokkenheid en informatie kunnen participeren in het toezicht op hun onderneming. Dit kan een extra stimulans geven om de inspraak nog krachtiger in te vullen dan nu het geval is.

Een ander tegenargument, namelijk dat er reeds te veel wordt gespaard, snijdt geen hout. Het is niet de te hoge spaarquote die een probleem vormt, maar wel de omzetting ervan in investeringen en in risicodragend kapitaal. Investeren – en dan vooral in eigen land – is levensnoodzakelijk voor het economische groeipotentieel en voor duurzame werkgelegenheid.

## Conclusie

De Europese Raad van 1-2 mei 1998 nam een uiterst belangrijke beslissing op weg naar de realisatie van de EMU. Die beslissing betekent een spectaculaire stap voorwaarts voor Europa en voor alle Europeanen. Als toerist kreeg je al een gevoel van wat Europa betekent wanneer je de grenzen kon overschrijden zonder te moeten stoppen. Met de euro wordt aan het Europese ideaal een concrete vorm gegeven die zichtbaar zal zijn in het dagelijks leven van elke Europeaan. De Europese Monetaire Unie heeft een belangrijke symbolische waarde, maar is tegelijk ook een enorme stimulans voor economische groei en welvaart. De Europese Monetaire Unie is nochtans niet het einde van het Europese integratie-

proces. Hoe cruciaal ook, de EMU is maar een fase in een lang proces dat vlak na de Tweede Wereldoorlog werd opgestart. De EMU zal de integratie weer een opstoot geven en nieuw leven inblazen op weg naar een welvarender, sterker en groter Europa.

De Regering heeft, na uitvoerig overleg met de Regeringen van de Gewesten en Gemeenschappen en met de sociale gesprekspartners, in april 1998 het *Belgisch Actieplan voor de Werkgelegenheid* overgemaakt aan de Europese Commissie, en dit in uitvoering van afspraken op de Europese Top van Luxemburg van november 1997 om van de werkgelegenheid een Europese zaak te maken. De Belgische Regering heeft "het ontwikkelen van verschillende vormen van deelname door werknemers aan het kapitaal in hun onderneming" uitdrukkelijk ingeschreven in het *Belgisch Actieplan voor de Werkgelegenheid*.

Niet iedereen vindt dit vanzelfsprekend. Bij sommigen, zowel in werkgevers- als in vakbondskringen, bestaan reserves tegenover dit initiatief. Aan wie toch kunstmatig het conflictmodel in leven wil houden, en zich daarom hardnekkig verzet tegen kapitaalparticipatie van werknemers, zeg ik: het conflictmodel instandhouden is negatief voor het bedrijfsklimaat, voor de bedrijfscultuur en voor de bedrijfsresultaten, zowel qua rendabiliteit als qua werkgelegenheid. Men laat hier grote mogelijkheden liggen van vernieuwing en dynamiek, zowel op het vlak van investeringsklimaat als op het vlak van de werkgelegenheid. Daarom lijkt het mij absoluut noodzakelijk alle denkroutes te bekijken die bijdragen tot een positief bedrijfsklimaat en tot meer ondernemerschap. Ik ben ervan overtuigd dat het stimuleren van co-eigenaarschap een van deze routes is.

## THEMANUMMER

### Ondernemingsparticipatie: de medewerker als stakeholder

#### Call for Papers

Het *Economisch en Sociaal Tijdschrift* wijdt in 1999 een themanummer aan ondernemingsparticipatie. Terwijl in de Verenigde Staten, Groot-Brittannië, Frankrijk en tal van andere landen al geruime tijd een uitgebreide wetgeving met betrekking tot ondernemingsparticipatie is uitgewerkt, is het in België tot nog toe bij een aantal wetsvoorstellen gebleven.

In het debat over ondernemingsparticipatie wordt vaak vanuit een bijna dogmatische invalshoek gedebatteerd. Het *Economisch en Sociaal Tijdschrift* wil een forum bieden om economische en sociale aspecten van ondernemingsparticipatie op een wetenschappelijke manier aan te kaarten. De mogelijke onderwerpen zijn legio:

- Kan ondernemingsparticipatie als een verankeringsinstrument gebruikt worden? Zo ja, is dat vanuit economisch standpunt wenselijk?
- Hoe beïnvloedt ondernemingsparticipatie de tewerkstelling?
- Wat is de relatie tussen ondernemingsparticipatie en productiviteit? Hoe groot zijn de geclaimde productiviteitswinsten?
- Hoe verhoudt ondernemingsparticipatie zich tot het debat over *corporate governance*?
- Op basis van welke relevante ondernemingscriteria kan voor een specifieke vorm van ondernemingsparticipatie worden gekozen?
- Wat is de kostprijs van een ondernemingsparticipatieschema voor de aandeelhouders?
- Hoe kan een systeem van ondernemingsparticipatie het best geïntroduceerd worden? Wat zijn de valkuilen waarvoor het management zich geplaatst zal zien?
- Wat zijn de effecten van aandelenoptieplannen op de financieel-economische prestaties van bedrijven?
- Is er een (para)fiscaal terugverdieneffect?