

wetgeving opgenomen stelsels van medezeggenschap. Een heel bijzondere vorm hiervan is het, minstens bij naam, overbekende Duitse stelsel van *Mitbestimmung*. In de laatste bijdrage gaat Jürgen G. Backhaus in op de ontstaansgeschiedenis en tracht hij het unieke karakter ervan aan te tonen. Voor verschillende lezers kan dit een gelegenheid zijn om deze bijdrage te confronteren met de vele studies die hierover in de periode van onmiddellijk na de Tweede Wereldoorlog tot ver in de jaren zestig geschreven werden. Ook in ons land was toen de problematiek van de medezeggenschap aan de orde en dit o.m. ingevolge het CVP-wetsvoorstel over de hervorming van de naamloze vennootschap, dat August De Schrijver in 1947 neerlegde.

Graag formuleer ik tot slot van dit *Ten geleide* drie wensen, zoals gebruikelijk bij mooie sprookjes. Mijn eerste wens is dat dit themanummer een bijdrage moge leveren voor de aan de gang zijnde besprekingen om tot een wettelijk kader voor ondernemingsparticipatie te komen. Mijn tweede wens is dat dit nummer de aanzet moge zijn om ondernemingsparticipatie definitief uit de sfeer van de polemiek te halen. Hiermee verbonden is mijn derde, maar ook vurigste wens: dat dit nummer jonge onderzoekers zou aansporen tot onderzoek op het terrein van de ondernemingsparticipatie en dit in aansluiting met de indrukwekkende reeks buitenlandse onderzoeken, maar zonder te vergeten wat in een, voor sommigen ver verleden aan deze universiteit werd ingezet. Reeds in 1967 immers leidde Professor Herman Deleeck een nog steeds actueel onderzoek naar bepaalde vormen van financiële participatie. In het *Woord vooraf* drukte hij de overtuiging uit met zijn studie de kernpunten te raken van de sociaal-economische problematiek, met name de inkomens- en vermogensverhoudingen in onze samenleving. Tevens drukte hij de hoop uit met zijn studie het debat hierover aan te zwengelen.

Vandaag verlopen de debatten over ondernemingsparticipatie nog dikwijls in een gespannen sfeer, omdat de graad van onwetendheid nog steeds groot is. Moge dit themanummer een nieuwe aanzet zijn om vanuit wetenschappelijk onderzoek het debat hieromtrent te verhelderen en aldus de noodzakelijke voorwaarde te creëren om het in een serene en verdraagzame sfeer te laten verlopen.

August Van Put
Voorzitter Raad van Bestuur HBK-Spaarbank

Joeri Van Rompuy *

Johan Van Gompel **

Financiële participatie onder voorbehoud

Trefwoorden: winstdeelname; productiviteit; loonflexibiliteit en -matiging

Bij financiële participatie staat de verloning van werknemers deels in verhouding tot de ondernemingsresultaten. Zo'n systeem motiveert werknemers meer dan vaste verloning en biedt ondernemingen dan ook productiviteitsvoordelen. Op macro-economisch vlak leiden participatiesystemen tot loonflexibiliteit en verhinderen ze bijgevolg arbeidsuitstoot bij negatieve schokken. Vandaar dat zij aanspraak maken op fiscale gunstmaatregelen. Het macro-economisch belang van participatiesystemen is in Europa evenwel alsnog beperkt, zelfs in die landen waar zij al belangrijke fiscale voordelen kennen. Met de huidige arbeidsmarktinstellingen in België kan financiële participatie nadelig zijn voor de werkgelegenheid en zijn fiscale voordelen maar verantwoord wanneer een aantal hindernissen worden overwonnen.

Inleiding

De jongste tijd staan winstdeelname en andere vormen van collectieve verloning van werknemers erg in de belangstelling. Zo zijn naar aanleiding van EU-richtlijnen bij de Belgische overheid wetsontwerpen ingediend om financiële participatie fiscaal aan te moedigen. Of overheden flexibele verloningssystemen inderdaad een gunstig regime moeten toebedelen, staat evenwel ter discussie. Neoklassieke economen menen

* KBC Bank, Pensioenfondsbeheer

** KBC Bank, Studiedienst

dat werknemersparticipatie op zich bedrijven al een voordeel biedt en dus niet meer fiscaal aangemoedigd dient te worden. Bedrijfsleiders verwachten immers dat de toewijzing van bedrijfswinsten aan werknemers hun productiviteit zal verhogen. Wil de overheid voorzien in een fiscaal gunstig regime, dan zijn positieve externe effecten nodig, zoals onder meer de bevordering van de macro-economische werkgelegenheid.

In dit artikel halen we macro-economische argumenten voor financiële participatie van werknemers aan door zo'n systeem te vergelijken met een stelsel van vaste verloning. We peilen hierbij naar de effecten ervan wanneer het zou worden ingebed in de bestaande verhoudingen op de Belgische arbeidsmarkt. In paragraaf 1 beschrijven we de diversiteit van participatiesystemen in Europa en schatten we hun macro-economisch belang in. Tegelijk ontdoen we het debat van oneigenlijke doelstellingen van deze verloningssystemen, die financiële participatie voorstellen als een panacee voor werkloosheid, bedrijfsfinanciering, pensioenvoorziening en de verankering van bedrijven. In paragraaf 2 worden de micro-economische voordelen toegelicht. In paragraaf 3 wordt het macro-economisch voordeel van loonflexibiliteit onderzocht en bekijken we of dat ook in de context van de Belgische arbeidsmarkt kan worden gerealiseerd. We bekijken of het Belgisch loonbeleid consistent is met winstdelingssystemen en plaatsen kanttekeningen bij de bestaande wetsvoorstellen voor nieuwe participatiesystemen.

1. Grote verscheidenheid van systemen

De toegevoegde waarde van een onderneming vormt een inkomen voor haar werknemers en aandeelhouders. Voor werknemers bestaat dit inkomen uit lonen, terwijl de rest van de toegevoegde waarde bestaat uit winst ter vergoeding van de aandeelhouders. De hoogte van de lonen ligt contractueel vast en is in principe onafhankelijk van schommelingen in de toegevoegde waarde onder invloed van conjunctuurbewegingen, prijs- en productiviteitswijzigingen of andere economische risico's. Dergelijke schommelingen komen bijgevolg volledig tot uiting in de vergoeding voor de aandeelhouders, die dus variabelere en onzekere is dan die van de werknemers.

Voorals sinds de jaren tachtig is de interesse voor formules van winstdeling en aandeelhouderschap van werknemers in de meeste industrielanden

toegenomen.¹ Deze formules, samengevat onder de noemer "financiële werknemersparticipatie", dekken een zeer verscheiden lading, maar komen er in essentie allemaal op neer dat werknemers tot op zekere hoogte samen met de kapitaaleigenaars delen in de bedrijfseconomische risico's.

A. Europese Pepper-schema's

Teneinde orde te brengen in die verscheidenheid werden financiële participatiesystemen in de EU-lidstaten door de Commissie in 1991 in kaart gebracht in het zogenaamde "Pepper-rapport" (EC, 1991).² Dit rapport definieert een financieel participatiesysteem als elk collectief verloningsschema op bedrijfsniveau dat een deel van de ondernemingswinst verdeelt tussen werknemers en aandeelhouders. Voor de werknemers komt dit deel van de winst bovenop, en dus niet ter vervanging van, hun vast basisloon. De verdeelsleutel moet gebaseerd zijn op objectieve, meetbare maatstaven met betrekking tot de winst van de hele onderneming (en dus niet enkel van bepaalde onderdelen ervan) en alle werknemers in de onderneming moeten ervoor in aanmerking komen. Dit sluit niet uit dat de omvang van de winstdeelname kan variëren volgens objectieve criteria, zoals anciënniteit of hiërarchische rang in de onderneming.

Het rapport maakt melding van twee systemen: de winstdeling en het werknemersaandeelhouderschap. In de praktijk is de scheidingslijn tussen beide niet haarfijn. Winstdeelnamesystemen voorzien bovenop het basisloon in een winstgebonden vergoeding in de vorm van contanten, aandelen of opties die het recht geven om deze aandelen tegen een vooraf bepaalde prijs te kopen. De vergoeding kan ofwel onmiddellijk worden uitgekeerd zodra zij is verworven, ofwel worden uitgesteld, wat betekent dat de contanten of aandelen gedurende enige tijd worden geblokkeerd of dat de opties pas vanaf een bepaald tijdstip mogen worden uitgeoefend. Systemen van werknemersaandeelhouderschap leunen nauw aan bij een uitgestelde winstdeelname in de vorm van aandelen, met dien verstande dat de inschrijving op aandelen doorgaans facultatief is voor de werknemers. Zij komen erop neer dat de onderneming

- 1 De hier besproken theorieën over de verschillende vormen van arbeidsvergoedingen zijn niet exhaustief. Voor een overzicht, zie Ritter en Taylor (1997).
- 2 Pepper staat voor "Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results". In 1997 verscheen een tweede rapport, waaruit bleek dat de Europese verscheidenheid in Pepper-schema's sinds 1991 niet was afgenomen (Van den Bulcke, 1997).

aandelen met korting op de marktprijs aan haar werknemers aanbiedt, waarbij die de keuze hebben om daar al dan niet op in te gaan. De betrokken aandelen zijn meestal slechts na enige tijd verhandelbaar, onder meer om verwatering van de bestaande aandeelhouders te beperken. Deze aandelen zijn evenwel niet noodzakelijk stemgerechtigd en komen dus in essentie neer op een deling van de winst via de uitgekeerde dividenden, i.p.v. via contanten zoals bij winstdeelname.

Aangezien zij collectief zijn en betrekking hebben op de winst van de hele onderneming, onderscheiden systemen van financiële participatie zich van variabele verloningsformules die meer op individuele leest zijn geschoeid, zoals optie- en bonusregelingen voor topmanagers of prestatiegebonden vergoedingen op basis van individuele werknemersprestaties. Zij verschillen ook van regelingen die werknemers, vaak in groepsverband, extra vergoedingen toekennen als zij bepaalde niet-winstgebonden doelstellingen kunnen realiseren (d.i. de zogenaamde "gain sharing").

Tabel 1. Het belang van financiële participatie van werknemers in Europese landen.

	Aandeel van de private werknemers	Belang in de loonkosten per werknemer	Belang in de loonmassa
Frankrijk	Ten minste 33%	2 à 4,5%	0,7 à 1,5%
Verenigd Koninkrijk	8 à 10%	2 à 5%	0,2 à 0,5%
Nederland	10 à 20%	4 à 6%	0,4 à 1,2%
Duitsland	10%	5 à 10%	0,5 à 1%
België	Minder dan 5%	1,5 à 6%	0,1 à 0,3%

Bron: OESO en EC.

Tussen EU-lidstaten bestaat er niet enkel een grote verscheidenheid inzake participatiesystemen, ook de mate waarin ze zijn ingeburgerd en de doelstellingen die ze nastreven, verschillen sterk (Van den Bulcke, 1996a, 1996b; OESO, 1995; Poutsma, 1998). De OESO situeert België bij de landen waar minder dan 5% van de werknemers in de privé-sector onder zo'n systeem ressorteren. Dat is minder dan in de buurlanden (zie tabel 1).³ In Frankrijk, Nederland en het Verenigd Koninkrijk zijn participatie-

³ De gegevens in deze tabel dienen met de nodige omzichtigheid te worden gehanteerd. Zij zijn deels gebaseerd op officiële statistieken en deels op enquêteresultaten. Bovendien hebben zij niet steeds betrekking op dezelfde periode.

systemen beduidend meer ingeburgerd dankzij een stimulerende wetgeving en fiscale voordelen. In Duitsland passen deze systemen in een lange traditie van collectief sparen op ondernemingsvlak. Het belang van werknemersparticipatie in de totale loonkosten is evenwel in alle EU-lidstaten beperkt. Gemiddeld ontvangen de participerende werknemers niet meer dan 5% van hun inkomen uit collectieve verloningsschema's en het aandeel van de variabele looncomponent in de totale loonmassa van de privé-sector bedraagt bijna overal minder dan 1%. Macroeconomisch stelt de variabele verloning dan ook niet veel voor.

B. Pepper in de buurlanden

Frankrijk kent een verplicht en een facultatief stelsel van financiële participatie. Het verplichte stelsel ("participation") werd in 1967 ingevoerd voor alle grote ondernemingen (meer dan 50 werknemers sinds de wetsherziening van 1990). Het was de bedoeling om werknemers mee de vruchten van de economische groei te laten plukken en de tegenstellingen tussen arbeid en kapitaal, die in de jaren zestig manifest aanwezig waren, te milderen. In dit stelsel krijgen alle werknemers recht op een geblokkeerd winstaandeel als de winstgevendheid voldoende groot is (meer dan 5% op het eigen vermogen). Met een volledige vrijstelling van belastingen en sociale bijdragen geniet dit schema een uitermate gunstig fiscaal statuut voor zowel werkgevers als werknemers. Meer dan vijf miljoen werknemers vallen onder een dergelijk stelsel, dat hen gemiddeld 4,2% van hun totale loon uitkeert. Het facultatieve stelsel ("intéressement") voorziet daarenboven in de mogelijkheid voor bedrijven om tot 20% van de loonmassa in winstpremies uit te keren. Dit stelsel geldt dus vooral op individueel ondernemingsniveau en beoogt daarmee een verhoogde betrokkenheid van werknemers. Zulk contract moet om de drie jaar worden hernieuwd en alle werknemers dekken. Ook hier is de uitkering van de winstpremies vrijgesteld van sociale bijdragen en zijn er voor de werkgever geen (para)fiscale lasten op de winstuiteringen. Als keerzijde van het strengere vaste-lonenbeleid in de voorbije jaren is dit schema in 1995 aangegroeid tot 2,5 miljoen werknemers, voor wie de gemiddelde uitkering 2,9% van hun brutojaarloon vertegenwoordigt. Daarmee ligt in Frankrijk de nadruk vooral op uitgestelde winstdeelname ("participation"), eerder dan op directe winstpremies ("intéressement").

In het *Verenigd Koninkrijk*, waar het arbeidsrecht een veel ruimere contractuele vrijheid laat dan op het Europese continent, zijn vele soorten

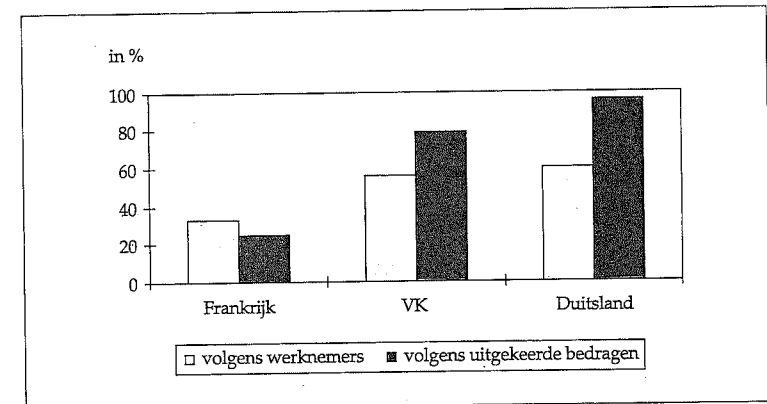
participatieschema's toegestaan. Er bestaan wel maar twee formules met fiscaal voordeel: een voor winstdeling (PRP of "Profit-Related Pay", sinds 1987) en een ander voor aandelenparticipatie (APS of "Approved Profit-sharing Schemes", sinds 1978). De fiscale voordelen hierbij zijn trouwens substantieel voor zowel werkgevers als werknemers. Het PRP-schema kent sinds 1991 een belastingvrijstelling tot 20% van het brutojaarloon en mag een deel van het loon vervangen. Dit laatste is uniek in Europa en gaat in tegen de Europese aanbevelingen van 1992. In de praktijk ontvangen de participanten een kleiner deel van hun jaarloon in de vorm van premies (tot 15%). Sinds 1999 worden de fiscale voordelen van de PRP-schema's evenwel afgebouwd. Het APS-schema is een aandelenparticipatie via een werknemersfonds waarbij na twee jaar een belastingvrijstelling optreedt. De maximale belastingvoordelen voor de werknemer zijn hier evenwel beperkter, tot 10% van het jaarsalaris, waarvan gemiddeld slechts de helft effectief gebruikt wordt. APS is met 2 miljoen werknemers minder populair dan PRP (2,5 miljoen werknemers). Winstpremies scoren in het Verenigd Koninkrijk dus duidelijk beter dan aandelenparticipatie, voornamelijk wanneer men de uitgekeerde bedragen in aanmerking neemt.

De participatieschema's in Nederland vormen een onderdeel van de overgang naar een meer gedecentraliseerd loonoverleg met een hogere loonflexibiliteit, ook tussen ondernemingen, en passen evenzeer in de politiek van loonmatiging die Nederland sinds het begin van de jaren tachtig aanhoudt (Mol, 1997). Werknemersparticipatie maakt daar vooral opgang sinds de wet-Vermeend-Vreugdenhil van 1994, die zowel op winstdeling als op aandeelhouderschap (inclusief opties) betrekking heeft. Deze stelsels bepalen de vrijstelling van sociale bijdragen (zowel voor de werkgever als voor de werknemer) en fiscale aanmoedigingen zoals belastingvrijstellingen op de premies voor de werknemer, en verlaagde belastingtarieven voor de uitkerende vennootschappen. Deze (para)fiscale aanmoedigingen bleken voldoende om het gebruik van werknemersparticipatie in ijtempo op te drijven tot een derde van de bedrijven en tot 10 à 20% van de private werknemers. Gemiddeld wordt hierbij 5 tot 6% van het jaarsalaris in winstpremies uitgekeerd.

In Duitsland heeft financiële participatie een ambigu karakter. De Duitse wetgeving stimuleert werknemersaandeelhouderschap om de bedrijfsfinanciering te ondersteunen ("Zwangssparen") en om de interne samenwerking in een bedrijf te bevorderen. De fiscale voordelen die hiervoor worden toegekend zijn echter vrij beperkt en zijn pas na een blokkerings-

termijn van ten minste zeven jaar verworven. Bovendien is het belastingvoordeel voor werknemers uitsluitend geldig voor lagere inkomens. Ongeveer 4% van de werknemers ontvangen zo 0,5% van de nettowinsten in het bedrijf. Deze participatievormen zijn in de praktijk dermate stabiel dat er nauwelijks nog sprake is van een variabel loon. Duitse werknemers verdienen substantieel meer aan niet-gereguleerde schema's van winstdeling, die echter geen fiscaal voordeel kennen. Tot 10% van de brutowinsten gaat zo naar 6% van de werknemers in de privé-sector, zodat in tegenstelling tot de nadruk die de wetgever legt op werknemersaandelen, de Duitse werknemersparticipatie in de praktijk voornamelijk een zaak is van winstdeling.

Grafiek 1. Het belang van winstdeling in de totale werknemersparticipatie.



C. Nationale accenten en oneigenlijke doelstellingen

De verscheidenheid van financiële participatiesystemen hangt ook samen met de uiteenlopende doelstellingen die ermee worden nagestreefd. Zo is de wetgeving in Duitsland voornamelijk gericht op de bevordering van werknemersaandeelhouderschap, om op die manier een goedkope bedrijfsfinanciering te verzekeren. Dit "Zwangssparen", het gesubsidieerd financieren van risicokapitaal in de eigen onderneming, vindt zijn oorsprong in de kapitaalbehoefte als gevolg van de noodzakelijke heropbouw van Duitsland na de Tweede Wereldoorlog. Ook in België heeft deze doelstelling van risicokapitaalverschaffing in het eigen be-

drijf een rol gespeeld bij de invoering in 1983 van de zogenaamde "Monory-bis"-wetgeving (zie verder). Verwant hiermee zijn de formules van werknemersparticipatie die als aanvullende pensioenvorming zijn bedoeld. Zo heeft het gebrek aan een uitgebouwd pensioensysteem in de Verenigde Staten aanleiding gegeven tot een uitgebreid gebruik van aandeelhouderschap van werknemers als alternatief.

Als bron van bedrijfsfinanciering of aanvullende pensioenvorming hebben participatiesystemen echter hoe dan ook slechts een beperkte betekenis en zijn ze bovendien, zeker tegen de achtergrond van een meer eengemaakte en vrije Europese kapitaalmarkt, inefficiënt. Bedrijven kunnen zich voldoende financieren op deze markt, waar de risico's correcter geprijsd zijn. Als pensioenbelegging veroorzaken werknemersaandelen een gecumuleerd risico, aangezien de betrokken werknemers in geval van faillissement dan zowel hun arbeidsinkomsten als hun toekomstig pensioen verliezen. Daarmee zijn ze duidelijk inferieur in vergelijking met groepsverzekeringen of pensioenfondsen, die niet alleen de opgebouwde pensioenrechten vrijwaren van het faillissementsrisico, maar ook een bredere diversificatie van het beleggingsrisico mogelijk maken.

Soms worden financiële participatiesystemen ook aangeprezen als instrument voor verankering. Ook dit argument is echter niet erg relevant. Om een overnamebod op de onderneming tegen te houden, zouden de werknemers minstens over een blokkeringsminderheid moeten beschikken. Dit is in de praktijk niet het geval en is trouwens ook niet wenselijk. Een grote inspraak van de werknemers in het management van de onderneming kan zich vertalen in hogere vaste lonen en daardoor in onvoldoende rendabiliteit in de onderneming, wat haar continuïteit in het gedrang kan brengen.

Financiële participatie moet men niet invoeren om doelstellingen na te streven die beter kunnen worden bereikt met andere middelen. Het specifieke van financiële participatiesystemen is dat zij voor een (klein) deel de bedrijfseconomische risico's verdelen tussen werknemers en kapitaalverschaffers. Dit kenmerk bepaalt ook wat zij, althans in theorie, beter kunnen doen dan andere beloningsvormen, en bijgevolg, wat hun doelstellingen kunnen zijn, namelijk betere motivering van werknemers en een zekere flexibiliteit in de loonkosten die een oplopen van de werkloosheid kan vermijden. Dat zijn ook de doelstellingen die de Europese Commissie vooropstelt in haar aanbevelingen van 1992, die op het eerste Pepper-rapport volgden.

2. Micro-economische voordelen

A. Werknemersmotivatie

Een onderneming heeft werknemers om haar doelstellingen te realiseren en werknemers hebben een werkgever nodig om een inkomen te verwerven. Niettemin hebben werknemers en werkgevers ook tegengestelde belangen en hebben zij niet altijd volledig weet van elkaars inzet en bedoelingen. In zulk een toestand van asymmetrische informatie verwacht de werkgever van zijn werknemers een zo hoog mogelijke productiviteit, maar kan hij niet meteen zien in welke mate zij zich effectief inspinnen om de ondernemingswinst te maximaliseren. De controle op hun inzet brengt voor hem dus kosten mee. Bij een volledig vast loon hebben werknemers van hun kant er eigenlijk belang bij om niet te hard te werken, want hun inspanningen hebben op hun inkomen slechts een beperkt en enkel onrechtstreeks effect, zoals via een mogelijke invloed op hun promotiekansen of de dreiging van ontslag of jobverlies bij een eventueel faillissement.⁴

Theoretisch is deze belangentegenstelling te overbruggen via de koppeling van minstens een deel van de beloning van de werknemers aan hun productiviteit (Ritter en Taylor, 1997), zoals bij stuklonen waarbij de werknemers worden beloond per eenheid afgeleverd product, of bij commissies die per verkocht product aan verkoopsagenten worden uitgekeerd. Zo'n vergoedingsformules zijn direct gerelateerd aan individuele prestaties en hebben een sterk motiverend effect. Zo blijken in de Verenigde Staten werknemers die volgens dergelijke formules worden vergoed 10 tot 20% meer te verdienen dan werknemers die hetzelfde werk op vaste loonbasis verrichten. Dat komt voor een deel ook doordat deze formules in de eerste plaats de meest productieve werknemers blijken aan te spreken. De veralgemening ervan zou dus wellicht niet een even grote impact hebben op de productiviteit van een hele sector of van de hele economie. Bovendien zijn dit soort individuele prestatievergoedingen alleen geschikt voor eenvoudig werk, waarvan de bijdrage tot de productie gemakkelijk meetbaar is, en dat weinig aan verandering onderhevig is. Een nadeel is ook dat zij enkel prestaties op korte termijn be-

⁴ Gezien de hoge ontslagvergoedingen en de belangrijke vervangingsinkomens bij werkloosheid in Europa, vormt de dreiging van ontslag of faillissement van de onderneming waarschijnlijk geen belangrijke motivatie voor werknemers.

lonen, wat niet altijd samenvalt met een bijdrage tot duurzame winstverbetering op lange termijn.

Financiële participatiesystemen vermijden dit nadeel doordat zij de vergoeding van zowel de werknemers als de werkgever gedeeltelijk afhankelijk maken van dezelfde parameter, namelijk de ondernemingswinst (Weitzman, 1990). Werknemers zien zo een verband tussen hun inkomen en hun inspanningen, voorzover deze resulteren in een toename van de winstgevendheid. In ruil voor deze hogere winstgevendheid zijn de aandeelhouders bereid om een deel van de bedrijfswinsten af te staan. Anderzijds kan het collectieve karakter van deze systemen uit productiviteitsoogpunt in theorie zowel een negatieve als een positieve invloed hebben. Doordat het directe verband tussen de individuele inspanning van werknemers en de bedrijfswinst moeilijk aanwijsbaar is, kan "vrijbuitersgedrag" ontstaan. Dit wil zeggen dat werknemers ondanks de winstparticipatie toch weinig geneigd zijn om extra inspanningen te leveren, omdat zij ervan uitgaan dat hun collega's dat wel in hun plaats zullen doen. Maar omgekeerd kan dit collectieve karakter ook leiden tot meer sociale controle tussen de werknemers en hen precies stimuleren om elkaar tot een hogere productiviteit aan te zetten. Dat kan de samenwerking, de uitwisseling van informatie en de verspreiding van productiviteitsbevorderende praktijken (bijvoorbeeld succesvolle verkoopstechnieken) in de hele onderneming ten goede komen. Ten slotte kunnen participatiesystemen werknemers aan de onderneming binden, althans zolang zij succesvol is. Dat vergroot voor de werkgever het rendement van zijn investeringen in personeelopleiding, terwijl het voor werknemer ook interessant wordt om zelf in de eigen opleiding te investeren.

B. Productiviteit in de praktijk

Deze voordelen kunnen zich vooral doen gelden in ondernemingen waar het probleem van asymmetrische informatie zich het scherpst voordoet. Dat is bijvoorbeeld duidelijk het geval in hoogtechnologische, kennisintensieve ondernemingen, waar de kennisinbreng van werknemers een zeer belangrijke succesfactor is. Ook voor startende ondernemingen en groeiende bedrijven bieden formules van werknemersaandeelhouderschap of -opties een mogelijkheid om met aanvankelijk beperkte financieringsmiddelen toch hooggeschoolde medewerkers aan te trekken en blijvend te motiveren. De aantrekkingskracht daarvan is wel groter als het gaat om bedrijven die al op de beurs zijn genoteerd, of waarvan

op niet al te lange termijn het perspectief van een beursnotering bestaat. Op die manier maakt de recente opkomst van groeibeursen in Europa het voor die bedrijven gemakkelijker om niet alleen kapitaal, maar ook goed gekwalificeerde arbeid aan te trekken.

Of ten slotte in meer mature sectoren veeleer kleine dan wel grote ondernemingen baat hebben bij de invoering van participatiesystemen is a priori onzeker. In kleine ondernemingen staat de werkgever doorgaans dicht bij zijn werknemers en zijn de controle- en coördinatiekosten dus lager. Daartegenover staat dat door de kleinschaligheid de band tussen individuele inspanningen en de bedrijfswinst er beter zichtbaar is, en dus het potentieel motiverende effect van participatiesystemen groter is. In grote ondernemingen anderzijds kunnen zij bijdragen tot lagere controle- en coördinatiekosten, maar is het risico op vrijbuitersgedrag dan weer groter.

De meeste empirische studies bevestigen dat participatiesystemen per saldo een positieve invloed op de productiviteit hebben, al blijkt de omvang daarvan sterk uiteen te lopen. Een overzicht van 16 studies voor de Verenigde Staten toont in 61% van de gevallen een positieve impact, en geen enkele studie vond een negatief effect (Kruse, 1992; Mitchell, 1990). De meeste schattingen van de productiviteitstoename liggen tussen 2,5 en 11%. De schaarse studies voor Europa suggereren een productiviteitsverhoging tussen 3 en 26% (Estrin, 1997). Enquêtes bij bedrijven (vooral in het Verenigd Koninkrijk) bevestigen dat participatie de coöperatieve houding van werknemers verbetert en dat het vrijbuitersrisico beperkt is. In lijn daarmee blijkt de productiviteitsverhoging toe te nemen naarmate er meer werknemers in de participatieschema's betrokken zijn, wat de voordelen van hun collectief karakter illustreert. Participatiesystemen die vooral geconcipieerd zijn als aanvullende pensioenvorming, blijken anderzijds geen aantoonbare productiviteitseffecten te sorteren. Dat wijst erop dat de micro-economische voordelen van financiële participatie wellicht niet uit de lucht vallen en slechts ten volle kunnen optreden als de winstdeling ingebed is in een ruimer personeelsbeleid, dat de werknemers consistent in functie van dezelfde, gemeenschappelijke doelstelling tracht te stimuleren.

3. Macro-economische voordelen

A. Loonflexibiliteit via winstdeelname

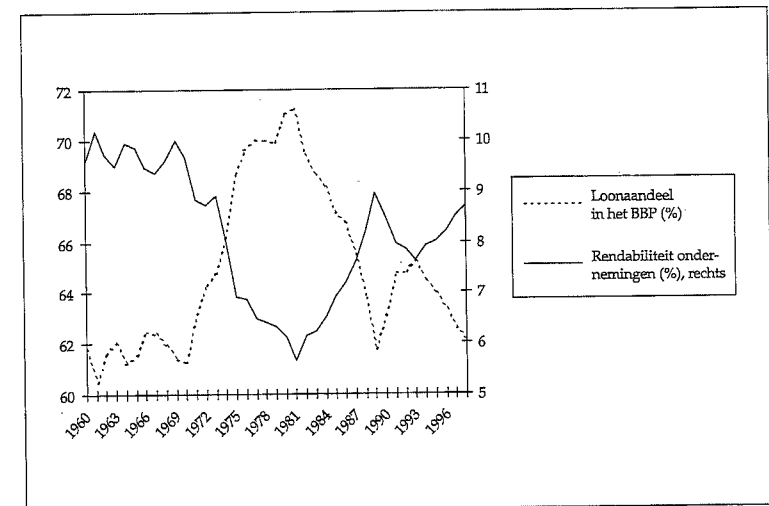
Naast hun positieve invloed op de productiviteit, wordt als een ander voordeel van participatiesystemen, vooral dan in de vorm van winstdeulingsformules, gewezen op het feit dat zij meer flexibiliteit brengen in de arbeidskosten. Daardoor kunnen zij een nuttige correctie zijn op de vasteloonvorming die voortspuit uit de collectieve onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers. Op de meeste Europese arbeidsmarkten verlopen deze onderhandelingen overwegend op centraal niveau, waarbij het streven naar koopkrachtbescherming en gelijkheid van alle werknemers sterk doorweegt. Het gevolg is dat de reële lonen vrijwel nooit neerwaarts worden aangepast en dat zij bovendien relatief weinig gedifferentieerd zijn tussen sectoren, regio's en ondernemingen (Abraham en Van Rompuy, 1998). Tegenover deze starheid van de lonen staat dat de afzetvolumes en de prijzen van de eindproducten van de ondernemingen in een markteconomie nooit vast zijn, maar voortdurend veranderen onder invloed van de conjunctuur, van wijzigingen in de technologie, de grondstoffenprijzen, de concurrentie enzovoort.

Elke schok die de toegevoegde waarde van de onderneming negatief beïnvloedt, doet haar rendabiliteit dalen. Dat vormt geen groot probleem zolang de daling tijdelijk is. Anders is het als de negatieve schok lang aanhoudt. In dat geval wordt de onderneming met faillissement bedreigd en is een herstel van haar rendabiliteit enkel mogelijk door een vermindering van haar loonkosten. Dat kan in theorie langs twee wegen: ofwel door de reële lonen per werknemer te verminderen, ofwel door hetzelfde productievolume met minder arbeid voort te brengen, m.a.w. door verhogingen van de arbeidsproductiviteit. Bij neerwaartse starheid van de reële lonen blijft in de praktijk echter alleen de laatste manier over. Concreet leidt dat tot arbeidsbesparende investeringen die arbeid in het productieproces vervangen door kapitaal, zodat de vraag naar arbeid van de onderneming daalt. Op dezelfde manier doet een negatieve schok die de hele economie treft, de totale werkgelegenheid inkrimpen en de werkloosheid toenemen.

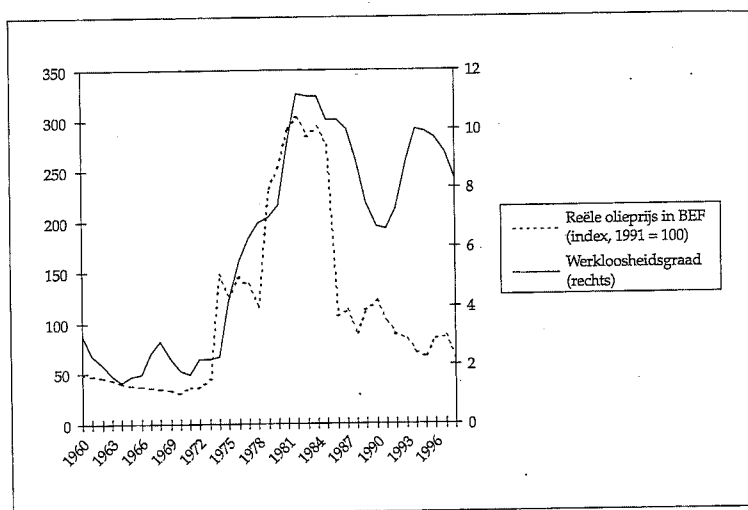
Een klassiek voorbeeld hiervan zijn de olieprijschokken van de jaren zeventig. Grafiek 2 illustreert hoe deze schokken het aandeel van de lonen in de totale toegevoegde waarde van de Belgische economie toen fors

deden oplopen. Dat kwam ook doordat de reële lonen in de jaren zeventig nog sterk opwaarts gericht waren (met een gemiddelde jaarlijkse groei van de reële lonen van 4,1%), wat de bedrijfsrendabiliteit nog meer in het gedrang bracht en de werkloosheid uit de pan deed rijzen. Sinds het midden van de jaren tachtig is het loonaandeel opnieuw teruggeval- len, nu zelfs tot op het niveau van de jaren zestig. Dat was echter vooral het gevolg van de substitutie van arbeid door kapitaal en minder van een matiging van de reële lonen, die – integendeel – op het einde van de jaren tachtig opnieuw ontspoorde. Alleen in 1982-1983 en 1993-1994 was er sprake van een daling van de reële lonen. Dit was enkel mogelijk na interventie van de overheid in het loonvormingsproces. De aanleiding daartoe was telkens van monetaire aard, namelijk de devaluatie van de Belgische frank in 1982 en de EMS-crisis in 1993. In de Europese muntunie kunnen nationale monetaire spanningen niet meer voorkomen en bijgevolg evenmin nog als katalysator voor verregaande overheidsingrepen in de loonvorming fungeren. Toch zullen dergelijke ingrepen nodig blijven telkens als een loonontsporing de werkloosheid verder doet oplopen en zo de overheidsfinanciën onder druk zet.

Grafiek 2. Loonaandeel en ondernemingsrendabiliteit.



Grafiek 3. *Olieprijzen en werkloosheid.*



B. Loonflexibiliteit en werkloosheid

Winstdelingssystemen maken een deel van de loonkosten neerwaarts flexibel. Daardoor kunnen zij, althans in theorie, ertoe bijdragen dat een langdurige negatieve schok of een tijdelijke conjunctuurinzinking zich sneller en automatisch vertaalt in loonmatiging en minder in een stijging van de werkloosheid. Zodoende milderen zij de kosten van de werkloosheid voor de sociale zekerheid en maken zij de overheidsbegroting minder gevoelig voor cyclische schommelingen. In zekere zin vormen winstdelingssystemen aldus een impliciete sociale zekerheid op ondernemingsniveau (De Grauwe, 1997). Als zich negatieve rendabiliteitschokken voordoen, beschermen zij werknemers tegen het werkloosheidsrisico in ruil voor een bijdrage die gelijk is aan het winstgebonden deel van hun loon. Hoe groter dat winstgebonden deel, hoe groter in principe ook die bescherming. Alleen als de schok te groot wordt, zullen werknemers worden afgestoten en terugvallen op op de traditionele socialezekerheidssystemen.

Deze argumentatie is evenwel onvolledig. Winstdelingssystemen beïnvloeden de loonflexibiliteit immers in twee richtingen. Bij een positieve

schok of tijdens een conjuncturele expansiefase doen zij de loonkosten sneller stijgen dan onder een regime van volledig vaste lonen. Als vaste lonen de uitstoot van arbeid uit het productieproces bij negatieve schokken versnellen, dan kan men omgekeerd verwachten dat zij bij positieve schokken ook sneller dan flexibele lonen tot de creatie van nieuwe werkgelegenheid leiden. In werkelijkheid blijkt dat echter niet het geval. Zo bleef de werkloosheid in België de voorbije jaren hardnekkig hoog, hoewel de stijging van de olieprijs werd omgebogen en de ondernemingsrendabiliteit sinds het midden van de jaren negentig opnieuw naar het niveau van vóór de olieschokken beweegt (zie grafieken 2 en 3). Blijkbaar heeft werkloosheid dus de neiging om zichzelf in stand te houden. Na de ombuiging van een negatieve schok daalt zij niet of slechts weinig. Dat heeft verschillende oorzaken. Ten eerste leidt de vervanging van arbeid door kapitaal in het productieproces niet alleen tot een inkringing, maar ook tot een kwalitatieve verandering van de arbeidsvraag. De inschakeling van arbeidsbesparende technologie vergt meestal nieuwe vaardigheden van het personeel. Wie werkloos wordt, verliest daardoor snel de op de arbeidsmarkt gezochte vaardigheden. De potentiële productiviteit van vele werklozen zakt zo snel onder de drempel waaronder bedrijven niet meer bereid zijn om hen tegen het gegeven vaste markloon in dienst te nemen. Ten tweede hebben de werkloosheidsuitkeringen in combinatie met de hoge (para)fiscale druk op de lonen tot gevolg dat het netto-inkomensverlies zeker voor de laagst geschoolde werklozen relatief beperkt blijft, wat de prikkel om actief naar een nieuwe baan te zoeken vermindert.

Werkloosheid vormt zo voor vele werklozen een valkuil waaruit het moeilijk ontsnappen is als zij er eenmaal in terecht zijn gekomen. Voorzover winstdelingssystemen de uitstoot van arbeid uit het productieproces bij negatieve schokken beperken, vermijden zij dat werknemers in deze valkuil belanden. Op die manier kunnen zij ook een permanent gunstig effect op de werkloosheid hebben. Op dit vlak werken zij bovendien efficiënter dan een door de overheid opgelegde algemene loonmatiging, niet alleen omdat zij automatisch en sneller werken, maar ook omdat zij de matiging vooral toedienen waar zij het meest nodig is. De invloed van schokken is immers niet noodzakelijk gelijk voor alle sectoren, regio's en ondernemingen. Zelfs wanneer er geen sprake is van een macro-economische schok, kunnen bepaalde sectoren, regio's of ondernemingen toch af te rekenen krijgen met rendabiliteitsproblemen die de werkloosheid doen oplopen (Abraham en Van Rompuy, 1998). Economische groei verloopt trouwens nooit lineair. Voortdurend komen nieu-

we ondernemingen en sectoren op, sectoren en ondernemingen in de maturiteitsfase groeien trager, en zij die zich in de eindfase van hun levenscyclus bevinden, takelen af of herstructureren zich. Flexibele verloningsystemen verzachten enerzijds de baanvernietiging die met dit herstructureringsproces gepaard gaat, en bevorderen anderzijds de opkomst van nieuwe sectoren of ondernemingen die via deze systemen hooggekwalificeerd personeel kunnen aantrekken zonder meteen hoge vaste lonen te moeten uitkeren.

C. Loonmatiging versus loonflexibiliteit

In theorie komen deze voordelen van winstdelingssystemen er alle op neer dat de huidige stroeve werking van de arbeidsmarkt wat flexibeler zou worden. Uit dat oogpunt sluit het pleidooi voor een ruimere toepassing van deze systemen aan bij het ruimere pleidooi voor een betere werking van het marktmechanisme, een sneller aanpassingsvermogen en meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Als winstdelingssystemen een gunstig effect hebben op de werkloosheid, ontlasten zij de sociale zekerheid, wat een zekere fiscale begunstiging van deze systemen kan verantwoorden.

In de praktijk moet men zich hierover echter niet te veel illusies maken. Ten eerste is de praktische draagwijdte van winstdelingssystemen beperkt. Zoals al opgemerkt, vertegenwoordigen zij momenteel in de EU nergens meer dan 1% van de totale loonkosten, ook niet in landen waar zij uitgebreide fiscale gunstregelingen genieten. Macro-economisch stellen zij dus niet veel voor, en het is niet realistisch te verwachten dat hun rol op dit vlak veel groter kan worden. Ten tweede, als zij al meer loonflexibiliteit veroorzaken, dreigt dat gepaard te gaan met minder loonmatiging, althans voorzover zij – conform de definitie van de Pepper-rapporten- *bovenop* de vaste basislonen worden toegekend. Veel hangt daarbij ook af van de manier waarop de variabele loonformules het onderhandelingsgedrag van vakbonden en werkgevers met betrekking tot het vaste loongedeelte zouden beïnvloeden. Neerwaartse loonflexibiliteit vergroot het inkomensrisico voor werknemers. Daartegenover staat een vermindering van het werkloosheidsrisico. De vraag is dan welk van deze beide argumenten voor de vakbonden het zwaarst weegt. De ervaring van het verleden leert dat, onder meer als gevolg van het "insider-outsider"-mechanisme, de vermijding van werkloosheid in de loononderhandelingen de facto minder prioriteit krijgt dan de koop-

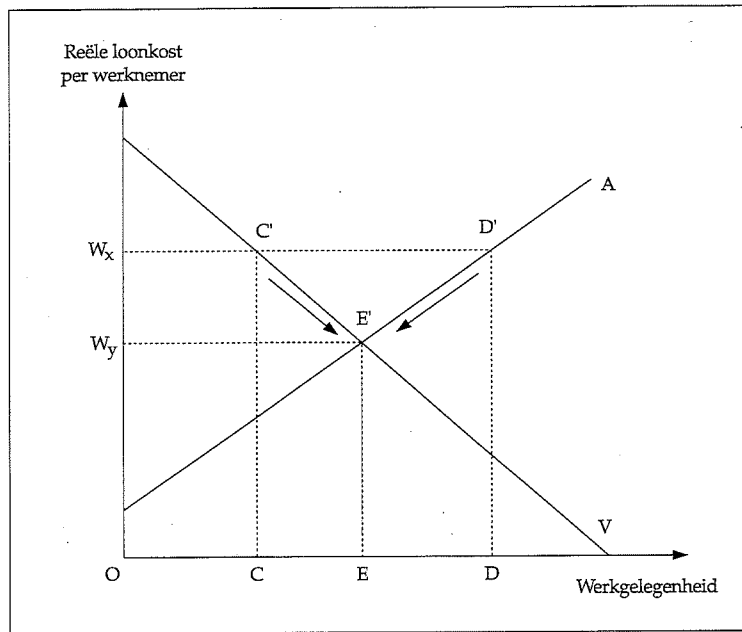
krachtbescherming van de resterende werknemers.⁵ Winstdelingssystemen blijken in de praktijk dan ook zelden een substituuut van het vaste loon. Zo wijzen studies in de Verenigde Staten uit dat in bedrijven met winstdelingssystemen de vaste lonen en de bovenwettelijke voordelen alvast niet lager liggen dan het marktgemiddelde (Blinder, 1990). En in Frankrijk blijkt dat in bedrijven die kiezen voor het stelsel van "intéressement" zowel de totale loonkosten als het vaste loon hoger liggen dan in bedrijven zonder dit stelsel, vooral dan in de eerste jaren na de invoering ervan (Mabile, 1998). Zodoende wordt de hogere productiviteit, die mede door de winstparticipatie mogelijk wordt gemaakt, onmiddellijk in de vorm van een hoger inkomen aan de werknemers uitgekeerd. Van loonmatiging is dan natuurlijk geen sprake, en bijgevolg evenmin van een positief effect op de werkgelegenheid.

Om de werkloosheid duurzaam terug te dringen blijft macro-economische loonmatiging primordiaal, en noodzakelijk als correctie voor de loonkostenontsporing in het verleden. Grafiek 2 toont dat de bedrijfsrendabiliteit in België nog altijd onder het peil van vóór de eerste olieschok ligt en dat, m.a.w., de gevolgen van deze ontsporing nog niet volledig zijn weggewerkt. Meer loonflexibiliteit kan het effect van de loonmatiging versnellen, maar niet vervangen. Een macro-economische normering van de stijging van de totale loonkosten blijft dus een essentieel bestanddeel van het loonbeleid. Dat betekent ook dat fiscale gunstregimes voor winstdelingssystemen ook maar kunnen worden verantwoord voorzover zij in de plaats komen van vaste lonen en binnen de limieten van die normering worden toegekend. Dit vermijdt tevens dat hogere flexibele verloningen in groeisectoren aanleiding geven tot hogere eisen met betrekking tot de vaste lonen in andere sectoren.

Er bestaat nog een tweede denkspoor om met winstdeelname de werkloosheid te bestrijden. Wanneer een vast deel van de ondernemingswinst voorbehouden wordt aan de werknemers in ruil voor een lager basisloon, vormt dit een vaste kostenpost voor de onderneming. De kosten voor een extra werknemer zijn dan niet langer de gemiddelde loonkosten inclusief de winstdeelname, maar uitsluitend het basisloon. Dit ba-

5 De term "insider-outsider" verwijst naar de situatie op de arbeidsmarkt, waar de werkenden (de "insiders") hun markt met allerlei mechanismen kunnen afschermen van de werklozen (de "outsiders"), zodat die slechts een beperkte concurrentie kunnen vormen. Een van deze mechanismen is het opzetten van ruime inactiviteitsvergoedingen en beperkte controle op ingeschreven werklozen. Het stelt de werkenden in staat de lonen hoger te zetten dan een evenwichtssituatie in de arbeidsmarkt zou toelaten.

Figuur 1. Winstdeling en werkgelegenheid



sisloon moet op langere termijn lager liggen dan het marktgemiddeld loon, omdat er – buiten een toegenomen arbeidsproductiviteit – niet méér kan worden geproduceerd met dezelfde hoeveelheid arbeid. Omdat het basisloon lager ligt, zullen bedrijven hierop reageren door extra mensen aan te werven. Wanneer voldoende bedrijven dit doen, daalt de algemene werkloosheid. Deze schaalvoordelen in de werkgelegenheid vormen volgens Harvard-econoom Martin Weitzman het belangrijkste aspect van een systeem van winstdeelname (Weitzman, 1984). Maar net dit effect is op veel kritiek gestoten (Késenne, 1996). Ten eerste ligt het basisloon in de praktijk meestal niet lager dan het marktloon, zodat de vraag naar werknemers alleszins niet toeneemt. Bovendien kan een bedrijf niet vrij beslissen over aanwervingen. De winstuitkering per werknemer ligt lager naarmate er meer werkgelegenheid is binnen de onderneming. Daarom zullen de bestaande werknemers steeds proberen om aanwervingen ter discussie te stellen. Het zogenaamde “insider-outsider”-probleem blijft dus bestaan bij financiële participatie. Want als

werknemers onder een regime van vaste lonen niet geneigd zijn loon in te leveren ten voordele van wie geen werk heeft, waarom zouden zij dat dan plots wél zijn in een systeem met winstdeelname?

Het positieve effect op de werkgelegenheid werd alvast niet aangetoond bij Europese ondernemingen (Poutsma en De Nijs, 1998; OESO, 1995). Financiële werknemersparticipatie vormt ook geen oplossing voor de huidige lage werkgelegenheidsgraad. Frankrijk, met de hoogste graad van financiële participatie in Europa, had in 1998 niettemin een werkloosheidsgraad van 11,7% in 1997, tegenover 8,3% in België. Structurele rigiditeiten, ingebed in de arbeidswetgeving en in de gewoontes op de arbeidsmarkt, staan een blijvende heropleving van de werkgelegenheid in de weg, en zijn veeleer voorwaarde dan gevolg van een succesvolle werknemersparticipatie.

4. Belgische initiatieven

De Belgische overheid blijft alvast ijveren voor een politieke consensus inzake werknemersparticipatie. Een herziening van de Belgische wetgeving blijkt noodzakelijk, gezien de wetgevende lacune rond winstdelingssystemen. Drie stelsels vormen de kern van de bestaande wetgeving inzake financiële participatie van werknemers. Het is een eenzijdige wetgeving die alleen op aandelenparticipatie gericht is. De zogenaamde wet-“Monory-bis” van 1983 moedigt aandeelhouderschap aan met een fiscale aftrek tot 22.000 BEF indien de aandelen 5 jaar worden aangehouden. Een vervolg hierop is de aandelenoptiewet van 1984 (aangepast in 1999), die een belastingvrijstelling bepaalt op gerealiseerde meerwaarden bij opties. Ook in de vennootschapswetgeving worden werknemersaandelen bij inkoop van eigen aandelen of bij kapitaalverhoging vrijgesteld van belasting voorzover deze 5 jaar lang op naam worden geblokkeerd. De maximale korting die de onderneming mag toestaan aan haar personeelsleden bedraagt hier 20%, maar op deze korting kunnen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Bij gebrek aan een wetgevend kader worden in de praktijk ook informele winstdelingsstelsels gebruikt, met winstbewijzen en individuele of collectieve spaarplannen voor werknemers. Bij deze informele schema's drukt de rechtsonzekerheid in verband met verschuldigde RSZ-bijdragen zwaar op hun populariteit. Winstbewijzen zijn in principe

slechts onderhevig aan een roerende voorheffing van 25%, wat een belangrijk fiscaal voordeel biedt in vergelijking met loonuitkering. In een arrest van het Hof van Cassatie in 1995 werd echter in het nadeel van Agfa-Gevaert beslist dat op de winstbewijzen de volledige RSZ-bijdrage verschuldigd is, met het argument dat het om een verloning voor arbeid gaat. Andere bedrijven, zoals Petrofina, doen een beroep op individuele spaarplannen voor werknemers. Hierbij verwerven de personeelsleden op vrijwillige basis aandelen in de onderneming, die 5 jaar geblokkeerd worden in een vzw. Na deze periode kan de aandeelhouder over zijn kapitaal beschikken. De werkgeversinbreng bij deze spaarplannen is echter onderworpen aan de bedrijfsvoorheffing en aan socialezekerheidsbijdragen, zodat slechts een beperkt fiscaal voordeel overblijft. Naast de individuele spaarplannen worden ook collectieve spaarplannen opgesteld. Zo stort HBK een winstpremie ten bedrage van 5% van de aangroei van de ondernemingsmiddelen aan een personeelscoöperatie. Alle coöperatieleden bezitten evenveel deelbewijzen, die recht geven op een jaarlijks dividend. HBK werd begin 1996 ook al door het Hof van Cassatie veroordeeld tot de betaling van RSZ-bijdragen op de winstpremies.

Om de wetgevende lacune voor winstdeling in te vullen werden enkele parlementaire initiatieven geformuleerd (CRB/NAR, 1998). Zo voorzag het wetsvoorstel-Eyskens-Maystadt van 1987 bijvoorbeeld in een afzonderlijke en bevrijdende aanslag van 25% voor winstdelende bezoldigingen, en in de mogelijkheid voor de uitkerende vennootschap om deze uitkering als bedrijfskosten af te trekken. Dit wetsvoorstel werd echter niet goedgekeurd. Het zou toch vrijwel geen toepassing vinden, gezien de uitermate strikte voorwaarden voor de aleatoire belasting. Zo moest het participatieschema in een ondernemings-CAO goedgekeurd worden, en mocht het niet meer dan 10% van het brutoloon bedragen. In de periodes van loonmatiging was het evenmin aantrekkelijk dat zulke participatieschema's niet ter vervanging van bestaande lonen mochten worden toegekend, zodat hun belang nooit groot kon worden. Bovendien moest het uitkerende bedrijf een werkgelegenheidstoename van 1% in het voorafgaande jaar kunnen aantonen. Het jongste parlementair initiatief gaat uit van een participatiefonds voor personeelsaandelen waarbij de bedrijfsinbreng fiscaal aftrekbaar is en de verworven aandelen niet onder de RSZ vallen (Delcroix, 1998). Dat dit participatiefonds de (oneigenlijke) doelstelling van een pensioenfonds met zich meedraagt, valt af te leiden uit het gereduceerde belastingtarief voor uittreding bij pensionering: 16,5% op de aandelenwaarde in plaats van 33% bij uittreding in andere omstandigheden. De nadruk die in dit voorstel opnieuw wordt gelegd op werk-

nemersaandelen, vloeit ook voort uit de vermeende voordelen van de verankering van Belgische bedrijven. Bovendien wordt in het wetsvoorstel expliciet verwezen naar de financieringsvoordelen voor de onderneming. Het is dus duidelijk niet gericht op de verhoging van de arbeidsproductiviteit, of op een flexibilisering van de loonkosten, en kan in dat opzicht ook geen aanspraak maken op fiscale voordelen.

Bovendien verhogen financiële participatiestelsels in de bestaande regelgeving noodzakelijkerwijs de Belgische loonkosten. In de competitiviteitswet van 1993 werd de toekenning van nieuwe participatieschema's in 1994-1996 verboden uit angst voor het omzeilen van de loonblokkering. De facto werd deze strategie herhaald bij de loonmatiging tussen 1996 en 1998, hoewel winstdeling de jure werd toegelaten bovenop de 6,1% loonstijging, mits er werd voldaan aan de strikte voorwaarden van het wetsvoorstel-Eyskens-Maystadt. De nieuwe loonnorm voor 1999-2000 echter laat werknemersparticipatie bovenop de 5,9% loonstijging toe, op voorwaarde dat de onderneming een werkgelegenheidsgroei kan voorleggen.

Besluit

Ervaringen in het buitenland geven nochtans voldoende richtlijnen om een goed wetgevend kader voor financiële werknemersparticipatie te ontwikkelen. Participatie dient zich te richten op de verhoging van de productiviteit en op een flexibilisering van de loonkosten. In die zin is de meest geschikte vorm niet het aandeelhouderschap door werknemers, zoals in het wetsvoorstel-Delcroix en de bestaande wetgeving. Het is veeleer de wetgevende lacune rond winstdeling die dient te worden ingevuld.

Daarnaast moet de nadruk bij de onderhandelingen over werknemersparticipatie vooral liggen op een volgehouden loonmatiging om de werkloosheid terug te dringen. Mede op vraag van de vakbonden werd in het verleden steeds gestipuleerd dat werknemersparticipatie het bestaande loon niet mocht vervangen. Onder de nieuwe loonnorm kan ook de ruimte voor loonkostenstijging niet worden gebruikt voor participatieschema's. Op deze manier leidt winstdeelname verplicht tot hogere loonkosten, wat de werkgelegenheid eerder schaadt dan baat. Het vakbondsstandpunt is begrijpelijk, omdat zij in het verleden het verlies aan

werkgelegenheid steeds op de overheid konden afwentelen via de sociale zekerheid. Uit economisch oogpunt is zulk uitgangspunt echter weinig aantrekkelijk. Zolang deze hindernissen niet overbrugd kunnen worden, bestaan er volgens ons geen argumenten om participatiesystemen parafiscale voordelen toe te kennen. Dat neemt niet weg dat een wettelijk kader voor winstdeelname nodig is om de micro-economische voordelen van zulke systemen te kunnen uitbuiten.

Bibliografie

- ABRAHAM, F. en J. VAN ROMPUY (1998), *Is Belgium ready for EMU? A look at national, sectoral and regional developments*, CES Discussion Paper, K.U.Leuven, 28 blz.
- CRB/NAR (1998), *Advies over het wetsvoorstel inzake ondernemingsparticipatie*, Brussel, Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, Nationale Arbeidsraad, 70 blz.
- DE GRAUWE, P. (1997), "Winstdeling als middel om de werkloosheid te bestrijden", *Bank- en Financiewezenen*, nr. 3-4, blz. 203-209.
- DEHAENE, J.-L. (1999), "De financiële werknemersparticipatie: een toekomstgericht project", *Centrum voor Politieke, Economische en Sociale Studies*, april, 87 blz.
- DELCROIX, L. (1998), *Wetsvoorstel inzake ondernemingsparticipatie. Geamendeerde tekst (juli 1998)*, 23 blz.
- EC (1991), "The Pepper Report", *Social Europe*, supplement 3/91, Europese Commissie, 216 blz.
- ESTRIN, S. et al. (1997), "Profit-sharing in OECD countries: a review and some evidence", *Business Strategy Review*, jg. 8, nr. 4, blz. 27-32.
- KÉSENNE, S. (1996), "Winstdeling en werkgelegenheid: De Weitzman-theorie in een notedop", *Nieuwsbrief Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming*, nr. 1/2, Open Forum, blz. 27-30.
- KRUSE, D. (1992), "Profit sharing and productivity: Microeconomic evidence from the US", *The Economic Journal*, nr. 102, blz. 24-36.
- MABILE, M. (1998), "Intéressement et salaires: complémentarité ou substitution?", *Économie et Statistique*, nr. 316-317, blz. 45-60.
- MITCHELL D. et al. (1990), "Alternative pay systems, firm performance, and productivity", in: A. BLINDER et al., eds., *Paying for productivity: A look at the evidence*, Washington, 1990, blz. 15-94.
- MOL, R. et al. (1997), "Winstdeling, aandelen en opties voor werknemers", *Economisch Statistische Berichten*, 13 augustus 1998, blz. 613-616.
- OESO (1995), "Profit-sharing in OECD countries", *OECD Employment Outlook*, juli, blz. 139-169.
- POUTSMA, E. en W. DE NIJS (1998), "Aandelenparticipatie en winstdeling in Europa", *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, nr. 2, blz. 154-167.

- RITTER, J. en L. TAYLOR (1997), "Economic models of employee motivation", *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, september/oktober 1997, blz. 3-21.
- VAN DEN BULCKE, F. (1996a), "Winstdeelname van werknemers: krijgt winstdeling in België eindelijk een eerlijke kans?", *Nieuwsbrief Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming*, nr. 1/2, Open Forum, blz. 7-13.
- VAN DEN BULCKE, F. (1996b), "De winstdeling in tijd en ruimte: grote variatie van systemen", *Nieuwsbrief Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming*, nr. 1/2, Open Forum, blz. 14-18.
- VAN DEN BULCKE, F. (1997), "Van Pepper I tot Pepper II: de impact van de Europese aanbeveling inzake financiële participatie van werknemers in de EU", *Bank- en Financiewezenen*, nr. 3-4, blz. 132-141.
- WEITZMAN, M. (1984), *The share economy: Conquering stagflation*, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 144 blz.
- WEITZMAN, L. en D. KRUSE (1990), "Profit sharing and productivity", in: A. BLINDER et al., eds., *Paying for productivity: A look at the evidence*, Washington, 1990, blz. 95-141.

Abstract

Financial Participation with Reservation

Financial participation allows employees to share in enterprise results. In comparison to rigid wage systems, participation enhances employee motivation and increases labour productivity in the firm. On a macroeconomic level, financial participation induces wage flexibility and hence dampens shocks in unemployment, providing an argument for tax concessions. Nevertheless, the implementation of profit-related pay in Europe remains limited, even in countries where such systems are fiscally encouraged. In Belgium, participation schemes risk to hamper employment due to labour market institutions. Thus, the case for tax incentives appears to be flawed.