

COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

COM(91) 259 def.

Brussel, 3 september 1991

Voorstel voor een

AANBEVELING VAN DE RAAD

betreffende de bevordering van werknemersparticipatie
in bedrijfswinsten en -resultaten
(inclusief aandelenparticipatie)

(door de Commissie ingediend)

INHOUDSOPGAVE

I.	INLEIDING	3
II.	DE CONTEXT	3
	A. Antecedenten en voorbereidingen	3
	B. Kenmerken van stelsels voor financiële participatie door werknemers	5
	C. Financiële participatiestelsels in economische theorie	6
	D. Het bestaande wettelijke en fiscale kader voor financiële participatiestelsel in de EG	8
	E. Financiële participatiestelsels in praktijk	10
	F. Bewijs van de uitwerkingen van financiële participatiestelsels	13
	G. Grensoverschrijdende uitbreiding binnen de EG van financiële participatiestelsels	15
	H. Verwante kwesties en ontwikkelingen	17
	I. Rol van de sociale partners	17
	J. Rol van de regeringen	17
III.	DE ONDERDELEN VAN HET VOORSTEL	20
IV.	CONCLUSIES	23

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. INLEIDING

1. In de context van de instelling van de interne markt is tijdens de Europese Raad van Hannover, Rhodos en Madrid overwogen dat hetzelfde belang zou moeten worden gehecht aan sociale als aan economische aspecten en dat derhalve beide gelijkelijk zouden moeten worden ontwikkeld. Het Europese Parlement (in talrijke, op eigen initiatief genomen resoluties) en het Economisch en Sociaal Comité (in zijn advies van 22 februari 1989) hebben een soortgelijk standpunt ingenomen.

2. Het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden werkt deze benadering uit en stipuleert in punt 12 o.a. dat werkgevers of werkgeversorganisaties enerzijds en werknemersorganisaties anderzijds het recht hebben te onderhandelen en collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten op in de nationale wetgeving en de nationale gebruiken bepaalde voorwaarden. In punt 17 van het Handvest wordt gestipuleerd dat voorlichting, raadpleging en inspraak van de werkenden, rekening houdend met de in de verschillende Lid-Staten geldende gebruiken, op passende wijze moeten worden ontwikkeld.

3. In verband hiermede, kondigt de Commissie in haar actieprogramma met betrekking tot de tenuitvoerlegging van het Handvest aan dat zij van plan is een communautair instrument voor te leggen inzake "aandelen- en financiële participatie van werknemers". De Commissie onderstreept haar vorige verklaringen ten gunste van werknemersparticipatie in bezitsvorming en in verwervingen van aandelen als middel voor grotere rechtvaardigheid in de verdeling van rijkdom en als middel om een adequaat niveau van niet-inflationaire groei te bereiken en is van oordeel dat "... de eisen van economische concurrentie alsmede van nieuwe managementbenadering geleid hebben tot het opstellen van verscheidene mechanismen voor financiële participatie van loontrekkenden die voldoen aan de eerdergenoemde doelstellingen alsmede van andere mechanismen waarbij de rol van werkenden in de ondernemingen in overeenstemming wordt gebracht met hun aspiraties voor betere beloning en met het financiële evenwicht van de onderneming." In overeenstemming met het Handvest en zoals aangekondigd in haar actieprogramma, stelt de Commissie derhalve een aanbeveling voor om de ontwikkeling van dergelijke praktijken van:

- "winstdeling" in zijn verschillende vormen;
- werknemersaandeelhouderschap

te vergemakkelijken en aan te moedigen.

De aard van het gekozen instrument, een aanbeveling van de Raad, wordt enerzijds ingegeven door de aard van het onderwerp dat, zoals uit het onderstaande blijkt, met nadruk aanbeveelt de voorkeur te geven aan een niet-bindend instrument. Anderzijds is een aanbeveling van de Raad een passender keuze dan een aanbeveling van de Commissie gezien het standpunt van o.a. het Europese Parlement dat de status van dit instrument voldoende moet zijn om van invloed te zijn op alle partijen.

II. DE CONTEXT

A. Antecedenten en voorbereidingen

4. Op 24 juni 1976 heeft de Tripartite conferentie de regeringen en de sociale partners verzocht passende maatregelen te nemen om bezitsvorming door werknemers aan te moedigen. Het in de paar jaar daarna, in nauwe samenwerking met deskundigen van de regeringen en beide zijden van de industrie op basis van een mandaat van de Raad (Sociale Zaken), verrichte

werk heeft geleid tot een memorandum inzake werknemersparticipatie in bezitsvorming" welke de Commissie in augustus 1979 heeft goedgekeurd. Dit memorandum bevatte geen formele voorstellen van de Commissie maar eerder twee verschillende reeksen richtsnoeren. De eerste reeks richtsnoeren had ten doel het sociale aspect van stimulansen voor individueel sparen te versterken, de tweede reeks was gericht op de ontwikkeling van stelsels van financiële participatie van werknemers.

5. Het voornaamste vervolg op dit memorandum en het addendum daarop van 1983 was een in oktober 1983 door het Europese Parlement goedgekeurde resolutie waarin de in het memorandum gevolgde benadering gesteund wordt en de Commissie verzocht werd een aanbeveling daaromtrent op te stellen. De Commissie heeft in de daaropvolgende jaren niet aan dit verzoek kunnen voldoen wegens andere prioriteiten in haar werkprogramma maar de kwestie bleef de aandacht van het Europese Parlement houden.

6. Bij de aankondiging in het actieprogramma van haar voornemen een communautair instrument inzake aandelenparticipatie en financiële participatie door werknemers voor te leggen, heeft de Commissie een andere benadering geschetst dan die van 10 jaar geleden, rekening houdend met de jongste ontwikkelingen en de huidige beleidsvormen op dit gebied binnen de EG. Het instrument wil niet zozeer trachten alle aspecten van algemeen bezitvormingsbeleid of van aan de bevolking als geheel of aan specifieke inkomensgroepen buiten de werkgelegenheidscontext geboden stimulansen te dekken, maar zich concentreren op werknemersparticipatie in de winst en de kapitaalgroei van hun onderneming en op werknemersaandeelhouderschap.

7. Bij de voorbereiding van dit communautaire instrument heeft de Commissie financiële steun verleend aan een onderzoekproject van het Europese Universitaire Instituut te Florence, vooral ten einde een goed overzicht te krijgen van de "stand van zaken" betreffende financiële participatie van werknemers in de EG. De resultaten van dit project worden beschreven in het zogenaamde "PEPPER-rapport" (PEPPER = "Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results"). In de onderstaande hoofdstukken (B-F) wordt in grote trekken een samenvatting gegeven van de meest significante bevindingen van het rapport. Nadere bijzonderheden, bibliografische referenties enz. zijn te vinden in het rapport zelf (bijvoegsel 3/91 bij Sociaal Europa).

8. De twee voornaamste concurrenten van de EG op de wereldmarkt, de Verenigde Staten en Japan, passen beide reeds op grotere schaal financiële participatiestelsels toe dan de Gemeenschap.

Enkele ramingen voor de Verenigde Staten laten zien dat in de periode 1977-1978 het aantal winstdelende stelsels van 300.000 tot 500.000 gestegen is. Zelfs in 1978 vielen ongeveer 17 miljoen werknemers onder gedeponeerde werknemerswinstdelingstelsels. Na belastingverlagingen ter aanmoediging van een specifieke vorm van financiële participatie, is het aantal Employee Stock Ownership Plans (ESOPs) enorm gegroeid en heeft in 1990 een cijfer van ongeveer 10.000 ESOPs bereikt, waaraan 10 miljoen werknemers deelnemen.

In Japan is de financiële participatie van werknemers reeds lang traditie hoewel enkele kenmerken van de stelsels eventueel wat afwijken van de westelijke norm. In de Japanse ondernemingen is winstdeling wijd verbreid; gewoonlijk wordt tweemaal per jaar een winstdelingspremie uitbetaald en men gaat ervan uit dat deze tot 25% van de totale verdiensten van de werknemer kan uitmaken. Een andere vaak voorkomende gewoonte is de werknemers aan te moedigen aandelen in de onderneming te kopen. Er wordt soms gezegd dat het lage werkloosheidspercentage en inflatieniveau in Japan toegeschreven kunnen worden aan winstdeling maar dit is vrijwel zeker een al te eenvoudige voorstelling.

B. Kenmerken van stelsels voor financiële participatie door werknemers

9. Er bestaat een breed scala van uiteenlopende vormen van werknemersparticipatie in bedrijfsresultaten. Deze kunnen samengevat worden onder twee hoofdcategorieën, die al dan niet naast elkaar kunnen bestaan en in sommige gevallen elkaar kunnen overlappen: winstdeling en werknemersaandeelhouderschap.

B-1 Winstdeling

10. "Winstdeling" in de strikte zin van het woord impliceert de deling van winst door degenen die kapitaal en werk verschaffen, door de werknemers naast een vast loon een wisselend inkomensdeel te geven dat rechtstreeks verbonden is met winst of enige andere index van bedrijfsresultaten. Winstdeling levert de werknemers een geregelde premie op uit de winst welke normaal gesproken bij het kapitaal gevoegd zou worden maar, in tegenstelling tot traditionele premies die verband houden met de individuele prestatie (bijv. stukpremies), is winstdeling een collectief stelsel dat op allen of een grote groep van werknemers van toepassing is.

In de praktijk kan winstdeling verschillende vormen hebben. Op ondernemingsniveau kan het werknemers directe of uitgestelde winst opleveren; de premie kan worden betaald in contanten, ondernemingsaandelen of andere certificaten; of de vorm krijgen van toekenning van speciale ten behoeve van de werknemers geïnvesteerde fondsen. Op hogere niveaus krijgt winstdeling de vorm van landelijke of regionale werknemersfondsen.

Winstdeling op basis van uitbetaling in contanten relateert de werknemerspremies rechtstreeks aan een of andere index van ondernemingsprestatie (winst, inkomen, toegevoegde waarde of anders), meestal met onmiddellijke betaling. Ook kan er echter een uitgesteld stelsel bestaan bijv. indien een bepaald winstpercentage wordt toegevoegd aan de bedrijfsfondsen die dan geïnvesteed worden in naam van de werknemers. Ook wordt onderscheid gemaakt tussen groeideling en winstdeling hoewel beide duidelijk verband houden met elkaar; groeideling bestaat typisch uit een groepsstimulerend betalingsstelsel dat geconcentreerd is op productiviteit, kostenverlaging of andere criteria, minder ruim dan rendement.

Winstdeling op basis van aandelen bestaat uit de uitgifte aan werknemers in verhouding tot de winst of enige andere index van bedrijfsprestatie, een aantal aandelen in de onderneming waar zij werken. Deze worden gewoonlijk vastgelegd in een fonds voor een bepaalde periode voordat de werknemers erover mogen beschikken. Wanneer de aandelen vallen onder een minimum blokkeringsperiode, wordt de term "uitgestelde winstdeling" gebruikt.

B-2 Werknemersaandeelhouderschap

11. Werknemersaandeelhouderschap voorziet in indirecte werknemersparticipatie in de bedrijfsresultaten, dat wil zeggen op basis van participatie in eigendom door het ontvangen van dividend of de waardevermeerdering van kapitaal in handen van de werknemers of een combinatie van beide. Hoewel dergelijke stelsels niet rechtstreeks verband houden met de bedrijfswinsten, houden zij wel verband met het rendement van het bedrijf en stellen de deelnemers zo in staat om te profiteren van de groei van de bedrijfswinst.

Werknemers kunnen individueel of collectief aandeelhouder zijn. Het kan gaan om aandelen in het bedrijf waar de werknemer werkt of elders. De ontwerpaanbeveling richt zich echter voornamelijk op die stelsels van werknemersaandeelhouderschap welk expliciet zijn opgezet om de werknemers een extra bron van inkomsten te geven in verhouding tot de bedrijfsresultaten.

Werknemersaandeelhouderschap kan vele verschillende vormen aannemen. Vaak wordt een deel van de bedrijfsaandelen gereserveerd voor werknemers en op preferente voorwaarden aangeboden; of werknemers krijgen opties om hun bedrijfsaandelen te kopen na verloop van een zekere tijd, onder gunstige belastingvoorwaarden. Een andere formule is dat via Employee Share Ownership Plans (ESOPs) een werknemerswinsttrust wordt opgezet die bedrijfsaandelen verwerft welke periodiek op de ESOP-rekening van iedere werknemer worden overgeschreven. Overname van hun onderneming is een speciale vorm van werknemersaandeelhouderschap.

In de literatuur wordt de algemene term "werknemersaandeelhouderschap" dikwijls gebruikt om zowel de op aandelen gebaseerde winstdeling als het werknemersaandeelhouderschap te omschrijven; "winstdeling" wordt soms gebruikt om zowel naar de winstdeling in de strikte zin, van betaling in verhouding tot winst te refereren als naar op aandelen gebaseerde winstdeling. Het onderscheid tussen individueel en collectief werknemersaandeelhouderschap is eveneens niet altijd duidelijk afgebakend.

Deze ontwerpaanbeveling verwijst in de eerste plaats naar die stelsels die: intern (van toepassing binnen een onderneming); collectief (beschikbaar voor allen of het grootste deel van de werknemers) zijn; voortduren (van toepassing op regelmatige basis); en zorgen voor werknemersparticipatie in een of ander aandeel van bedrijfsprestatie (direct of indirect).

C. Financiële participatiestelsels in economische theorie

12. Gedurende de jaren 80 is een levendig debat gevoerd tussen economen over de eventuele uitwerkingen van financiële participatiestelsels. Degenen die voorstander waren, stellen dat er drie hoofdsorten van nuttige uitwerkingen bestaan.

Het eerste is de stimulerende uitwerking welke moet leiden tot grotere arbeidsproductiviteit en betere globale bedrijfsprestatie. Het rechtstreeks met de bedrijfsresultaten verbonden werknemersinkomen zal waarschijnlijk leiden tot grotere motivering en betrokkenheid, meer identificatie van de werknemers met de belangen van hun firma, lager absentisme en arbeidsverloop, vermindering van conflicten binnen de firma en spanning tussen arbeidskrachten en directie, en verbeteringen in de werkorganisatie. Andere daarmee verband houdende, eventuele uitwerkingen zijn een bijdrage tot grotere sociale rechtvaardigheid in de verdeling van de totale rijkdom en een verzekering tegen opportunistische van het management door een aanmoediging van gezamenlijk rijkdomvergroten gedrag. Meer indirect verband houden uitwerkingen en doelstellingen zoals een verbeterd begrip van de werknemer van de grondbegrippen van bedrijfseconomie of de aanmoediging van positieve attitudes ten opzichte van meer industriële democratie.

Het tweede theoretische argument is dat winstdeling zorgt voor grotere flexibiliteit in verdiensten van de arbeidskrachten. Door de frequentie van loonaanpassingen te verhogen, leidt winstdeling waarschijnlijk tot minder variatie in de werkgelegenheid en kan dus de druk tot ontslag reduceren.

Behalve deze op bedrijfsniveau verwachte uitwerkingen, hebben sommige economen (Vanek en Weitzman) voorgesteld dat winstdeling stabiliserende macro-economische uitwerkingen zou kunnen hebben. Een "aandelenconomie" waarin de firma's hun werknemers een aandeel in de winst geven ter vervanging van een deel van hun loon, zou belangrijke voordelen kunnen hebben boven een "looneconomie". Aangezien de firma's het basisloon en niet de totale beloning zouden beschouwen als de relevante marginale arbeidskosten, zou de winstdeling de marginale kosten van extra arbeidskrachten doen dalen en zodoende zou niet alleen de werkgelegenheid stijgen maar zou de gehele economie veranderen in een toestand van volledige werkgelegenheid. Dan zouden monetaire maatregelen gebruikt kunnen worden ter bestrijding van inflatie zonder angst voor het creëren van werkloosheid.

13. Een aantal met elkaar verband houdende argumenten tegen financiële participatiestelsels kan ook in de literatuur teruggevonden worden, meer in het bijzonder:

- a) **Verzwakking van eigendomsrechten.** Volgelingen van de Property Rights School hebben geargumenteed dat wetgeving ter bevordering van enigerlei vorm van economische democratie een voortdurende erosie van eigendomsrechten vormt door gebruik te maken van de macht van de staat om rijkdom van bezitters van kapitaal over te hevelen naar werknemers. Winstdeling wordt dus beschouwd als een zuiver distributief "rijkdomconfiskatiestelsel" zonder eventuele stimulerende effecten. Zij voorspellen een belangrijke negatieve relatie tussen werknemersparticipatie en prestatie, ten gevolge van een verlies van bestuurscontrole en de verzwakking van de autoriteit van kapitalisten en grotere eisen tot werknemersparticipatie in de besluitvorming. Bovendien zal het herinvesteerbare overschot lager zijn waar de werknemersverdiensten een winstaandeel omvatten en daardoor kan de groei en de toekomstige werkgelegenheid nadelig worden beïnvloed.
- b) **Ondoelmatigheid van groepstimulansen.** Ook is geargumenteed dat groepstimulansen geen uitwerking hebben, aangezien stimulansen verwateren in een groepsomgeving waar beloningen verband houden met groepsinspanningen. Winstdeling geeft iedere werknemer slechts een fractie van een extra winst op grond van zijn eigen inspanning. Werknemers zullen daardoor verleid worden tot profiteren en er zullen moeilijkheden ontstaan bij het nagaan van de bijdrage van een enkele werknemer. Toch kan meer coöperatief gedrag ten gevolge van financiële participatie (speciaal indien dit gepaard gaat met inspraak) deze potentieel negatieve uitwerkingen compenseren.
- c) **Risicodragend.** Financiële participatiestelsels kunnen de werknemers ook blootstellen aan een onaanvaardbare mate van risico. Wegens de fysieke onmogelijkheid om het gebruik van hun arbeidskracht in verschillende sectoren en ondernemingen in de economie te verdelen (zoals kapitalisten kunnen doen met hun kapitaal) door "alle eieren in één mandje" te leggen, zullen de werknemers niet alleen het risico van werkloosheid dragen maar daarenboven nog te maken krijgen met extra inkomensrisico's, vooral bij het opbouwen van een participatie (rechtstreeks of indirect) in aandelen of certificaten van hun werkgever. Dit extra risico kan echter gecompenseerd worden door een hogere werkgelegenheidsveiligheid welke winstdeling waarschijnlijk geeft; blootstelling aan risico kan beperkt worden indien de werknemers uitgesloten worden van volledige ondernemingswinsten en verliezen en in sommige gevallen kunnen vormen van verzekering helpen om de risico's (maar ook potentiële winsten) te verminderen.

Over het geheel heeft het theoretische debat inzake financiële participatiestelsels op zichzelf nog geen overweldigende steun opgeleverd voor de argumenten pro of contra financiële participatiestelsels. Een nader onderzoek van de praktijk van dergelijke stelsels moet meer uitsluitel geven (zie punt 20 tot 30).

D. Het bestaande wettelijke en fiscale kader voor financiële participatiestelsels in de EG

D-1 Algemeen

14. De wettelijke en fiscale status van financiële participatiestelsels in de landen van de EG is zeer heterogeen. De Franse ervaring, gebaseerd op wetgeving welke sinds 1967 uitgestelde winstdeling (werknemersparticipatie in de groei van de firma) verplicht gemaakt heeft in ondernemingen van een bepaalde grootte, staat duidelijk in contrast tot financiële participatiestelsels op vrijwillige basis in alle andere EG-landen. Toch bestaat er ook een aanzienlijke verscheidenheid in wettelijk en fiscaal kader tussen landen waar schema's vrijwillig worden toegepast door ondernemingen, vooral wat betreft de voorwaarden voor kwalificatie voor belastingvoordelen en de daadwerkelijk geboden stimulansen.

Op het ogenblik bestaat in twee EG-landen een uitvoerige wetgeving, bestaande uit specifieke wetten voor de verschillende soorten financiële participatiestelsels: Frankrijk, sinds 1959, en het Verenigd Koninkrijk, sinds 1978. In de meeste andere landen zijn financiële participatiemaatregelen van beperktere omvang goedgekeurd.

In België, Denemarken, Duitsland, Griekenland, Ierland, Nederland en Portugal zijn bijvoorbeeld gunstige fiscale voorzieningen toegekend aan sommige financiële participatiestelsels. Niettemin hebben de tot nu toe goedgekeurde maatregelen een beperkt aantal specifieke vormen van stelsels geregeld en heel vaak, wanneer zij belastingstimulansen bieden, zijn deze bescheiden. Bovendien zijn deze voorzieningen gewoonlijk goedgekeurd als onderdeel van een meer algemene wetgeving, bijvoorbeeld in Duitsland en Nederland, inzake spaarstelsels en in België inzake vennootschapswetten.

In Italië, Luxemburg en Spanje zijn er nog geen specifieke wettelijke voorzieningen inzake financiële participatie en diensgevolge worden op het ogenblik geen speciale belastingstimulansen geboden hoewel de voorzieningen in meer algemene wetten voorzien in de mogelijkheid van het invoeren van financiële participatiestelsels; in sommige van deze landen is het wettelijke kader niet ongunstig (vooral in Spanje).

D-2 Aangemoedigde specifieke vormen

15. Op het ogenblik zijn de belangrijkste soorten door overheidsbeleid via belastingvoordelen aangemoedigde financiële participatie uiteenlopende vormen van werknemersaandeelhouderschap en in mindere mate uitgestelde winstdeling terwijl op uitbetaling in baar geld gebaseerde winstdeling op het ogenblik in slechts enkele EG-landen actief gesteund wordt.

16. Overheidsmaatregelen ter aanmoediging van diverse soorten werknemersaandeelhouderschap zijn te vinden in alle landen waar officiële steun bestaat voor een of andere vorm van financiële participatie. In sommige landen is dit de enige of voornaamste vorm van financiële participatie welke preferente behandeling biedt.

In België zijn op het ogenblik dan ook belastingstimulansen uitsluitend toegekend aan verscheidene vormen van werknemersaandeelhouderschap; in Duitsland was de invoering van nieuwe fiscale voorzieningen in 1984 vooral bedoeld om de individuele werknemersbijdragen aan het ondernemingskapitaal te bevorderen; in Ierland is een van de twee tot nu toe goedgekeurde wetten vooral bestemd voor een specifieke vorm van werknemersaandeelhouderschap (aandelenopties).

Officiële aanmoediging van werknemersaandeelhouderschap ontbreekt alles behalve in andere landen. In Denemarken zijn aanbiedingen van ondernemingsaandelen aan werknemers op preferente voorwaarden aangemoedigd sinds 1958. In Frankrijk zijn gunstige belastingvoorzieningen toegekend aan een grote verscheidenheid van werknemersaandeelhouderschapstelsels inclusief aandelenopties (sinds 1970), aanbiedingen van aandelen op preferente voorwaarden (sinds 1973), vrije verdeling van aandelen aan werknemers (sinds 1980), werknemersinvesteringsfondsen (sinds 1983) en overname (sinds 1984). In Griekenland zijn de wettelijke hinderpalen voor de vrije verdeling van ondernemingsaandelen aan de werknemers in 1987 uit de weg geruimd en sindsdien is het werknemersaandeelhouderschap (inclusief aandelenopties) aangemoedigd via gunstige wettelijke voorzieningen. In Portugal is in het kader van de privatiseringsmaatregelen van 1990 het werknemersaandeelhouderschap bevorderd. In het Verenigd Koninkrijk hebben fiscale maatregelen een aantal specifieke werknemersaandeelhouderschapstelsels bevorderd, inclusief "BOGOFs" (één kopen, één krijgen, ingevoerd in 1978), alle werknemersaandelenopties (het zogenaamde SAYE "Spaar terwijl je verdient"-stelsel, sinds 1980 bevorderd), discretionaire aandelenopties (sinds 1987) en ESOPs (sinds 1989).

17. Uitgestelde winstdeling, meestal bestaande uit toekenning van bedrijfsaandelen (of andere certificaten) aan werknemers die voor een bepaalde tijd geblokkeerd worden, of belegging van winst in investeringsfondsen ten behoeve van de werknemers, is aangemoedigd in verscheidene landen (Denemarken, Frankrijk, Duitsland, Ierland, Nederland en het Verenigd Koninkrijk). In Denemarken hebben de in een winstdelingsovereenkomst aangeboden werknemersaandelen- en -obligatiestelsels sinds 1958 van een fiscale voorkeursbehandeling genoten. In Frankrijk is door een wet uit 1967 werknemersparticipatie in de groei van de firma ingevoerd. Dit was verplicht voor alle ondernemingen met meer dan 100 werknemers (in 1990 uitgebreid tot alle ondernemingen met meer dan 50 werknemers). In het kader van dit stelsel wordt een deel van de winst toegewezen aan een speciaal bedrijfsfonds dat dan geïnvesteerd wordt ten behoeve van alle werknemers; zowel ondernemingen als werknemers zijn vrijgesteld van belastingen en sociale lasten. In Duitsland zijn specifieke investeringsfondsen, waarin soms bedrijfsmiddelen met spaargelden van de werknemers worden gecombineerd (die tot een bepaald bedrag belastingvrij zijn) sinds begin van de jaren 60 aangemoedigd. Pas sinds 1984 wordt echter investering in specifiek productief kapitaal actief bevorderd via wettelijke maatregelen. Op aandelen gebaseerde winstdeling wordt via vrijstelling of aftrek van belasting aangemoedigd in het Verenigd Koninkrijk (sinds 1978) en in Ierland (sinds 1982) op voorwaarde dat de aandelen een bepaalde tijd in een trust worden gehouden. In Nederland zijn sinds de jaren 1960 geringe fiscale voordelen toegekend aan winstdeling op voorwaarde dat de premies voor een bepaalde tijd geblokkeerd worden op speciale rekeningen.

18. Ten slotte is in slechts twee EG-landen winstdeling in contanten actief aangemoedigd via specifieke wetten: in Frankrijk (sinds 1959) en in het Verenigd Koninkrijk (sinds 1987). Hoewel Griekenland en Portugal geen specifieke wetten voor dit soort financiële participatie hebben bevorderd, bevatten voorzieningen in meer algemene wetten fiscale voordelen zowel voor de firma's als voor de werknemers.

In andere landen bestaat geen wetgeving ter ondersteuning van dit soort winstdeling, vooral in België, Duitsland en Nederland waar ondernemingen die dergelijke stelsels invoeren, zich hoge belastingen en bijdragen voor de sociale zekerheid op de hals halen.

19. Kortom zijn de meeste op het ogenblik via overheidsbeleidsvormen aangemoedigde stelsels, stelsels waarbij de werknemers wordt toegestaan aandelen van hun onderneming te verwerven hetzij automatisch (zoals in het geval van op aandelen gebaseerde winstdeling of verdeling van bedrijfsaandelen) of door het stimuleren van vrijwillig werknemersaandeelhouderschap (via verwerving door de werknemers van ondernemingsaandelen). Dit schijnt de weerspiegeling van algemene en onderling samenhangende doelstellingen van de afzonderlijke regeringen en ondernemingen te zijn. Wegens de verplichte inhouding en andere wederverkoopbeperkingen inzake aandelen, is het merendeel van de op het ogenblik aangemoedigde stelsels gericht op sparen, via de toekenning van een deel van de winst aan specifieke ondernemingsfondsen of trusts of nog meer via de vrijwillige kapitaalbijdrage van de werknemers.

E. Financiële participatiestelsels in de praktijk

E-1 Algemeen

20. Van land tot land bestaat er in de praktijk een grote verscheidenheid aan soorten financiële participatiestelsels. Deze omvatten premies in contanten, op aandelen gebaseerde en andere vormen van uitgestelde winstdeling en een aantal speciale werknemersaandeelhouderschapstelsels, zoals vrije verdeling van aandelen aan de werknemers of aanbiedingen van aandelen op preferente voorwaarden, aandelenopties voor alle werknemers of slechts voor leidinggevend personeel, stelsels of trusts voor werknemersaandeelhouderschap (ESOPs en ESOTs), en werknemersovernames. De meest uiteenlopende vormen komen in het Verenigd Koninkrijk en in Frankrijk voor.

In die landen waar een of andere vorm van financiële participatie door de regering is aangemoedigd, worden vooral de via officiële overheidsmaatregelen bevorderde soorten door de ondernemingen toegepast. De preferente belastingbehandeling welke vooral aan werknemersaandeelhouderschap en/of uitgestelde winstdeling wordt toegestaan, lijkt inderdaad geleid te hebben tot een overwegend gebruik ervan in de praktijk (in België, Frankrijk, Duitsland, Ierland en het Verenigd Koninkrijk).

In België is het werknemersaandeelhouderschap - het enige op het ogenblik bij de wet aangemoedigde soort - de voornaamste vorm van financiële participatie welke door de ondernemingen wordt toegepast aangezien het voor andere vormen ongunstige en onzekere fiscale klimaat geleid heeft tot beperkte methoden van winstdeling. Hoewel op contanten gebaseerde winstdeling in Frankrijk al meer dan 30 jaar geïnstitutionaliseerd is, bedroeg het aantal op basis van winstdeling in contanten gesloten overeenkomsten in 1986 slechts 20% van de op "participatie" (verplicht) gesloten overeenkomsten; bovendien moedigt de Franse wetgeving uit 1986 de werknemers expliciet aan hun contante premies te investeren in de spaarfondsen van de onderneming (die dan dikwijls opnieuw geïnvesteerd worden in ondernemingsaandelen). In Duitsland is de werknemersparticipatie in het ondernemingskapitaal de meest voorkomende vorm; 80% van de werknemers van firma's die gebruik maken van financiële participatiestelsels bezitten aandelen. Aangezien in Ierland alleen op aandelen gebaseerde winstdeling en aandelenopties op het ogenblik preferente fiscale behandeling genieten, zijn deze vormen ook wijd verbreid.

In het Verenigd Koninkrijk horen op het ogenblik 84% van alle genoteerde stelsels tot dit type (72% zijn verschillende vormen van werknemersaandelhouderschap en 12% op aandelen gebaseerde winstdelingsstelsels) terwijl slechts 16% op winst gebaseerde uitbetalingsstelsels zijn.

In landen zonder specifieke wetgeving inzake werknemersaandelhouderschap (Italië, Luxemburg en Spanje) en in de landen met slechts beperkte of tamelijk recent ingevoerde stimulansen (Denemarken, Griekenland, Nederland, Portugal), schijnen op contanten gebaseerde winstdelingsstelsels heden ten dage nog altijd het meest door de bedrijven te worden toegepast.

E-2 Verspreiding

21. De laatste tijd is er een significante groei van verschillende vormen van financiële participatiestelsels in de meeste EG-landen te zien. Op het ogenblik is financiële participatie het meest verbreid in Frankrijk met meer dan 10.000 overeenkomsten inzake werknemersparticipatie in de bedrijfsgroei en een extra 7.000 overeenkomsten inzake op contanten gebaseerde winstdeling. In het Verenigd Koninkrijk zijn op het ogenblik meer dan 7.000 verschillende financiële participatiestelsels van toepassing welke door bijna 30% van alle firma's worden toegepast (20% hebben minstens één stelsel voor alle werknemers en nog eens 9% hebben stelsels alleen voor het leidinggevend personeel). De meeste stelsels in het Verenigd Koninkrijk - meer dan 4.300 - zijn discretionaire aandelenoptieschema's, tegenover 1.200 op contanten gebaseerde winstdelingsstelsels, ongeveer 900 aandelenopties voor alle werknemers en 900 op aandelen gebaseerde winstdelingsstelsels en slechts ongeveer 20 ESOPs.

Over het algemeen is in de andere landen het gebruik van financiële participatiestelsels minder verbreid. Voor enkele van deze landen zijn op het ogenblik alleen ramingen beschikbaar. In sommige gevallen lopen die sterk uiteen, voornamelijk afhankelijk van de gebruikte definitie.

In Ierland bestaan op het ogenblik ongeveer 250 genoteerde stelsels waarvan 60% obligatie-opties betreffen en 40% op aandelen gebaseerde winstdeling. In Denemarken wordt het globale aantal stelsels geacht niet meer dan 200 te bedragen, de meest voorkomende is de op contanten gebaseerde winstdeling. In Duitsland hebben ongeveer 1.600 firma's financiële participatiestelsels voor werknemers ingevoerd maar als men daaronder ook informele en minder regelmatige overeenkomsten laat vallen, kunnen het ongeveer 5.000 firma's zijn die een of ander soort financiële participatie toepassen. Voor Italië wordt geraamd dat 25% van de grote firma's tegenwoordig hun werknemers een variabel loon uitkeren, dat echter alleen in sommige gevallen rechtstreeks verbonden is met een indicator van de bedrijfsprestatie; bovendien hebben ongeveer 30 genoteerde firma's hun werknemers de laatste jaren aandelen op preferente voorwaarden aangeboden. In Nederland gebruikt ongeveer 30% van de ondernemingen tegenwoordig verwante stelsels maar van slechts 6% kan worden gezegd dat zij een "echt" winstdelingsstelsel hebben. Voor België zijn op het ogenblik geen ramingen beschikbaar inzake het gebruik van winstdeling; wat het werknemersaandelhouderschap betreft, hebben 20 genoteerde bedrijven in 1989 hun werknemers aandelen aangeboden. In Luxemburg is uit een recent onderzoek gebleken dat 22% van de firma's een "winstdeling" hebben ingevoerd maar zonder nader aan te geven welk type. In Spanje geven tot 44% van de middelgrote en grote firma's hun werknemers een variabel met de prestatie van de onderneming verbonden deel van het loon maar slechts in 6% van de firma's zijn deze betalingen rechtstreeks verbonden met winst. Voor Griekenland en Portugal zijn op het ogenblik geen ramingen beschikbaar inzake het gebruik van financiële participatiestelsels.

Niet alle stelsels voor financiële participatie van werknemers verbinden het loon van de werknemers rechtstreeks met een indicator van de bedrijfsprestatie. Soms is deze band zelfs zeer los, vooral in Spanje, Italië en Nederland.

E-3 Grootte van de onderneming en verspreiding in de sector

22. Er schijnt geen duidelijk algemeen patroon tevoorschijn te komen inzake het belang van de grootte van de firma. In Duitsland worden financiële participatiestelsels voor werknemers voornamelijk gebruikt door kleine firma's hoewel een aantal zeer grote ondernemingen (met meer dan 10.000 werknemers) er ook bij betrokken zijn. In het Verenigd Koninkrijk hebben voornamelijk grote firma's een van de genoteerde stelsels voor belastingvoordelen aangenomen terwijl kleine firma's de neiging hebben om niet goedgekeurde op contanten gebaseerde stelsels in te voeren. In Frankrijk bestaat er een mengsel van beide, aangezien participatiestelsels verplicht plachten te zijn, in de eerste plaats in grotere firma's, terwijl kleine firma's voornamelijk op contanten gebaseerde winstdeling invoeren. In België, Italië, Spanje en Portugal schijnen het voornamelijk grote firma's te zijn.

Wat betreft de verbreiding van stelsels per industrietak schijnt in de meeste landen een stelsel te worden ingevoerd in een grote verscheidenheid van sectoren terwijl in sommige landen zoals Luxemburg, Portugal en het Verenigd Koninkrijk de financiële sector deze meer dan gemiddeld gebruikt.

E-4 Betrokken werknemers

23. In Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk nemen grote aantallen werknemers deel aan financiële participatiestelsels. In Frankrijk hebben de verschillende soorten stelsels betrekking op ongeveer 6 miljoen werknemers waarvan ongeveer 4 miljoen werkelijk deelnemen (ongeveer 18% van alle werknemers). Dit is niet verwonderlijk aangezien Frankrijk de langste traditie heeft in deze en enkele stelsels verplicht heeft gesteld. In het Verenigd Koninkrijk kunnen 3,5 miljoen werknemers kiezen voor deelname in financiële participatiestelsels maar het werkelijke aantal dat daarvan profiteert is geschat op 2 miljoen (ongeveer 8% van alle werknemers).

In andere landen is het percentage van deelnemende werknemers lager. In Nederland hebben in het midden van de jaren zeventig ongeveer 350.000 werknemers deelgenomen aan winstdelingsstelsels (ongeveer 7,4% van allen of 12% van de werknemers in de marktsector) terwijl in Duitsland 1,3 miljoen werknemers op het ogenblik betrokken zijn bij financiële participatiestelsels (ongeveer 5% van alle werknemers). Voor Ierland zijn geen officiële cijfers beschikbaar maar uit een raming blijkt dat ongeveer 40.000 werknemers op het ogenblik deelnemen aan op aandelen gebaseerde winstdelingsstelsels (meer dan 3% van het totaal). Variabel loon gebonden aan ondernemingsprestatie wordt in Italië aan ongeveer 2% van de werknemers aangeboden.

Deze cijfers kunnen echter overschat zijn, aangezien in sommige landen dezelfde personen tegelijkertijd kunnen participeren in verschillende soorten stelsels. Al evenmin zijn deze landencijfers rechtstreeks vergelijkbaar aangezien zij soms gerelateerd zijn aan heel verschillende stelsels. Niet alle stelsels staan open voor alle werknemers en evenmin behoeven alle verkiesbare werknemers deel te nemen. In het geval van discretionaire stelsels voor bepaalde groepen voor werknemers - en dit zijn verreweg de meest populaire typen van stelsels in sommige landen (Verenigd Koninkrijk en Ierland) - profiteert dikwijls slechts een gering percentage van de werknemers (in het Verenigd Koninkrijk gewoonlijk niet meer dan 10% van de werknemers). Tegelijkertijd is bij aandelenopties of andere soorten

schema's die voor alle werknemers openstaan, de mate van participatie niet altijd hoog. Hoewel bijvoorbeeld in Duitsland het participatiepercentage van werknemers aan de aangeboden stelsels ongeveer 80% bedraagt, is in het Verenigd Koninkrijk in de SAYE-type aandelenoptiestelsels het participatiepercentage dikwijls niet hoger dan 15%.

E-5 Voordelen voor de werknemer

24. Op het ogenblik blijven de voordelen voor de werknemers van financiële participatiestelsels, zij het op basis van winstdeling of van werknemersaandeelhouderschap, in de meeste gevallen gering.

Het voor winstdeling toegekende bedrag bedraagt zelden meer dan 10% van het gemiddelde loon van de werknemer en 5% van de ondernemingswinst. In Frankrijk bedraagt de winstdeling per werknemer zowel in de op contanten als op uitgestelde winstdeling gebaseerde stelsels ongeveer 3,4% van het loonstrookje, terwijl in Nederland het aandeel 4,5-6,5% van het gemiddelde loon van de werknemer bedraagt. In het Verenigd Koninkrijk betreft aan winst gebonden loon ongeveer 7% van de gemiddelde lonen, maar in de op aandelen gebaseerde stelsels bedraagt het meestal niet meer dan 2,4% van de totale lonen. Sommige Italiaanse ondernemingen geven hun werknemers sterk uiteenlopende lonen maar de gemiddelden per sector bedragen 3 à 5% van het minimum nationale loon. In Spanje bedragen de variabele betalingen aan werknemers in sommige gevallen 10-25% van de totale lonen maar de gemiddelde aan winst gebonden betalingen vertegenwoordigen gewoonlijk niet meer dan 5% van de arbeidskosten.

In de stelsels voor aandeelhouderschap van de werknemers bedraagt, exclusief aandelenaanbod als onderdeel van privatiseringsmaatregelen, het percentage voor werknemers gereserveerde aandelen over het algemeen niet meer dan 5% van de in totaal uitgegeven aandelen en de reductie op aandelen (zo die al bestaat) is gewoonlijk tamelijk gering.

E-6 Samenvattende tabel

25. Bijgevoegde samenvattende tabel, gebaseerd op de bevindingen van het PEPPER-rapport biedt een overzicht in een vergelijkend kader van de algemene attitude van de Lid-Staten van de EG tegenover financiële participatie, wetgeving en belastingvoordelen, de meest voorkomende soorten stelsels welke door de ondernemingen worden toegepast en waar mogelijk enkele andere relevante cijfers (inzake het aantal stelsels, betrokken firma's en werknemers; en gemiddelde winstdelingen per werknemer of andere voordelen).

F. Bewijs van de uitwerkingen van financiële participatiestelsels

26. Punt 12 en 13 bevatten de voornaamste theoretische argumenten ten gunste van of tegen financiële participatiestelsels. In dit hoofdstuk wordt het empirische bewijs betreffende deze argumenten behandeld.

Theoretische argumenten voor financiële participatiestelsels noemen de volgende voornaamste soorten van gunstige uitwerking: het stimulerende effect, dat dient te resulteren in hogere arbeidsproductiviteit en betere bedrijfsprestatie; en meer loonflexibiliteit welke geacht wordt te resulteren in minder wisselende werkgelegenheid en/of meer werkgelegenheid, zowel op ondernemings- als op macro-economisch niveau.

Bij de evaluatie van de uitwerkingen van financiële participatiestelsels zijn twee bronnen van informatie beschikbaar: econometrische ramingen en overzichten inzake de attitude van werknemers en firma's ten opzichte van deze schema's.

Het bewijs is echter preliminair en moet voorzichtig geïnterpreteerd worden. Aan de ene kant zijn overzichten van attitudes gebaseerd op de waarneming van uitwerkingen en niet op de uitwerkingen zelf. Anderzijds is er, hoewel econometrische modellen een meer objectieve bron van informatie zijn, een aantal specifieke problemen zoals de hoge sensitiviteit van resultaten op modelspecificatie, de werkelijk gebruikte indicatoren en ramingstechnieken; moeilijkheden bij het isoleren van de uitwerkingen van winstdeling van andere organisatorische factoren en externe oorzaken; dubbelzinnigheid betreffende de scheiding van oorzaak en gevolg.

F-1 Stimulerende uitwerkingen

27. Tot nu toe zijn er weinig econometrische ramingen van de uitwerkingen van financiële participatiestelsels op de motivering van de werknemers gemaakt en deze hebben zich uitsluitend geconcentreerd op drie landen: Duitsland, Verenigd Koninkrijk en Frankrijk (waarvoor slechts één econometrische studie beschikbaar is). Resultaten uit alle drie landen wijzen op positieve netto uitwerkingen op motivering van de werknemers en op de produktiviteit. De positieve band tussen winstdeling en produktiviteit wordt ook gesteund door een aantal soortgelijke studies over de Verenigde Staten. Deze uitwerkingen zouden op het ogenblik echter relatief gering kunnen zijn wegens de lage incidentie van de werknemersvoordelen op de totale lonen.

Er bestaat geen specifiek stelsel dat a priori belangrijke voordelen heeft boven andere. De tot nu toe verkregen ervaring duidt er niettemin op dat op contanten gebaseerde stelsels meer significante stimulerende uitwerkingen kunnen hebben dan op aandelen gebaseerde stelsels. Deze these wordt gesteund zowel door de econometrische ramingen als door attitudes-overzichten. In sommige van deze overzichten bleek op contanten gebaseerde winstdeling verreweg het populairste stelsel te zijn terwijl vele uitgestelde winstdelings- en werknemersaandeelhouderschapstelsels niet het doel hebben bereikt van een grotere betrokkenheid der werknemers als aandeelhouders en een grotere identificatie met de belangen van hun onderneming. Dit schijnt bevestigd te worden door het feit dat betrokkenheid van werknemers bij kapitaalparticipatiestelsels in Duitsland beneden het maximum ligt en dat zowel in Frankrijk als in het Verenigd Koninkrijk werknemers aandelen dikwijls verkopen zodra zij dit mogen. Vanuit het gezichtspunt van de individuele werknemer, schijnt het cruciale verschil tussen de twee soorten stelsels te liggen in beperkingen op de wederverkoop, aangezien werknemers gewoonlijk liever hun winstaandeel op ieder moment te gelde kunnen maken (ondanks het feit dat op contanten gebaseerde stelsels over het algemeen lagere belastingstimulansen genieten, zo die er al zijn).

Indien om welke reden dan ook niet op contanten gebaseerde stelsels prioriteit moeten krijgen, kan het nodig zijn dat zij gepaard gaan met bepaalde voordelen boven die van op aandelen gebaseerde stelsels. Vooropgesteld dat zij goed zijn opgezet, kunnen op aandelen gebaseerde stelsels niet alleen soortgelijke motiveringsuitwerkingen hebben als op contanten gebaseerde stelsels maar ook een langere termijnbetrokkenheid van de werknemers met zich meebrengen. Er zijn namelijk gevallen waarin op aandelen gebaseerde stelsels niet alleen de juiste stimulansen bieden maar dat daaraan zelfs de voorkeur wordt gegeven.

F-2 Loonflexibiliteit

28. De uitwerkingen van winstdeling op de werkgelegenheid via grotere loonflexibiliteit zijn veel meer betwistbaar daar het econometrische bewijs gemengd is. Enerzijds blijkt uit vroeger materiaal over het Verenigd Koninkrijk dat winstdeling een positieve en significante uitwerking heeft op de werkgelegenheid, maar uit meer recente ramingen blijkt dat de omvang van de uitwerking eventueel niet zo groot is. Aan de andere kant is er materiaal

over Frankrijk dat suggereert dat winstdeling geleid heeft tot grotere loonflexibiliteit, minder veelvuldige aanpassingen in de werkgelegenheid en tot een grotere en stabielere groei van de werkgelegenheid.

F-3 Macro-economische uitwerkingen

29. Aangezien winstdeling op het ogenblik in geen van de landen voldoende verspreid is om significante macro-economische uitwerkingen te hebben, kunnen deze uitwerkingen niet echt empirisch geverifieerd worden. Niettemin laten verscheidene econometrische studies doorschemeren dat ondernemingen in alle drie landen waarvoor ramingen beschikbaar zijn - Frankrijk, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk - totale beloning en niet het basisloon beschouwen als de marginale arbeidskosten en zodoende in tegenspraak zijn met de fundamentele veronderstelling van de Vanek-Weitzman hypothese (zie punt 12).

F-4 Band met participatie bij besluitvorming

30. De band tussen de uitwerkingen van financiële participatie en participatie in besluitvorming hangt voornamelijk af van de onderzochte specifieke uitwerkingen. Wat betreft de uitwerkingen op de werkgelegenheid, is het bestaande econometrische bewijs gemengd en steunt in sommige gevallen de hypothese dat de uitwerkingen hoger zouden kunnen zijn indien er geen participatie in de besluitvorming zou bestaan. Aan de andere kant blijkt uit bestaand bewijsmateriaal inzake stimulerende uitwerkingen van econometrische maar ook uit meer informele studies dat de combinatie van financiële participatie met participatie in besluitvorming significant gunstige uitwerkingen kan hebben. De minder positieve houding van werknemers ten aanzien van op aandelen gebaseerde stelsels schijnt verband te houden met de gewoonte in verscheidene landen dat werknemers niet altijd dezelfde rechten aangeboden krijgen als andere aandeelhouders (vooral stemrecht). Meer werknemersparticipatie in de besluitvorming kan inderdaad in vele gevallen het bereiken van enkele van de doelstellingen van financiële participatiestelsels aanzienlijk vergemakkelijken.

G. Grensoverschrijdende uitbreiding van financiële participatiestelsels in de EG

31. De gegevens in de drie voorgaande hoofdstukken inzake het bestaande wettelijke en fiscale kader, de gewoonte van financiële participatiestelsels en het bewijs van de uitwerkingen daarvan, zijn voornamelijk ontleend aan het PEPPER-rapport. Het onderzoek van de praktijk van financiële participatie in de EG-landen, het wettelijke kader enz. door het PEPPER-rapport werd in principe uitgevoerd binnen het bestaande wettelijke en fiscale kader van ieder land apart dat wil zeggen met een "nationaal" perspectief en dan vergeleken met de andere landen. Een aantal reacties op deze benadering hebben de Commissie doen realiseren dat op deze manier met bepaalde intracommunautaire aspecten van financiële participatie niet voldoende rekening gehouden wordt.

Een aantal multinationals die op Europees niveau werken (en dit aantal zal zeer waarschijnlijk nog groeien), wenst, om allerlei redenen, hun werknemers in de verschillende EG-landen op vergelijkbare voorwaarden de voordelen van financiële participatiestelsels te bieden. Naast de gewone motieven die de firma's kunnen hebben voor het gebruik van financiële participatiestelsels in nationale context, hebben deze firma's ook grensoverschrijdende motieven zoals het gebruik van financiële participatie als manier van versterking van de gezamenlijke identiteit en het gevoel van behoren tot een multinationale groep. Anderzijds kunnen zij geconfronteerd worden met praktische problemen

welke ontstaan wanneer werknemers binnen de groep wensen te blijven participeren in een financieel participatiestelsel ook wanneer zij overgeplaatst worden naar een ander deel van de groep in een ander land. Bovendien, wanneer een multinational een succesvol stelsel in een bepaald land toepast, bijv. in het land van herkomst, vragen werknemers in andere landen vaak om iets soortgelijks. Op het ogenblik worden ondernemingen die met hun financiële participatiestelsels de grens wensen te overschrijden, geconfronteerd met een aantal hinderpalen.

Deze hinderpalen kunnen, ruim genomen, onderverdeeld worden in drie algemene categorieën:

- a) socio-culturele verschillen tussen de Lid-Staten;
- b) verschillen in fiscale/financiële behandeling van stelsels;
- c) administratieve/procedure-eisen.

De socio-culturele verschillen tussen de Lid-Staten vormen op zichzelf niet de grootste belemmering maar kunnen van de betrokken onderneming extra inspanningen vergen om uit te leggen wat de bedoeling is of kunnen vergen dat zij op een andere manier omgaan met de werknemers en hun vertegenwoordigers dan tot dan toe. Meer verspreiding van informatie inzake alle aspecten van financiële participatiestelsels op grote schaal zoals deze aanbeveling stimuleert, zou reeds een gunstige invloed moeten hebben op het uit de weg ruimen van dergelijke niet te quantificeren hinderpalen.

De tweede categorie, verschillen in fiscale/financiële behandeling van financiële participatiestelsels, is de categorie waar de meeste problemen uit voortvloeien. In landen waar een of ander soort financieel participatiestelsel door de regering, in het bijzonder via fiscale stimulansen, attractief gemaakt wordt, betreft het over het algemeen het soort schema dat het meest geïntroduceerd wordt door de ondernemingen (zie ook punt 34). Het is begrijpelijk, dat wanneer deze ondernemingen een soortgelijk stelsel in het buitenland wensen toe te passen en wanneer deze stimulansen dan niet beschikbaar zijn, het betrokken stelsel veel minder attractief kan worden en zelfs zouden fiscale voorwaarden en bijdragen voor de sociale zekerheid het gebruik ervan in bepaalde landen onbetaalbaar duur kunnen maken. De ondernemingen erkennen dat ieder land zijn eigen fiscale en sociale zekerheidsstelsel heeft en dat verschillen in deze stelsels nog vele jaren zullen blijven bestaan in de EG. Tegelijkertijd echter merken zij op dat bepaalde bijzonderheden van deze fiscale en sociale zekerheidsregelingen grensoverschrijdende toepassing van financiële participatiestelsels onnodig verzwaren en dat een en ander vergemakkelijkt zou kunnen worden door dergelijke bijzonderheden te herzien zonder dat een belangrijke herziening van deze regelingen moet worden uitgevoerd. Dit zou gedaan kunnen worden zonder enige poging tot harmonisering van fiscale of sociale zekerheidsstelsels - hetgeen duidelijk buiten het bereik van deze aanbeveling zou liggen. Dergelijke opmerkingen houden voornamelijk verband met de behandeling van werknemersaandeleelhouderschap en aandelenoptiestelsels in verscheidene landen.

De derde categorie, administratieve horden, levert soortgelijke problemen op, hoewel minder fundamenteel en derhalve uiteindelijk minder prohibitief. In sommige landen bestaan er procedures voor het erkennen van financiële participatiestelsels voordat men kan genieten van een voordelige fiscale/financiële behandeling. Deze procedures kunnen elementen bevatten waaraan een buitenlandse onderneming moeilijker kan voldoen dan een binnenlandse. Dikwijls moet een aanzienlijke hoeveelheid informatie verstrekt worden bijv. wanneer aandelen uitgegeven worden ten behoeve van de werknemers. Soms bestaat er een verplichting om plaatselijke tussenhandelaren in te schakelen voor het beheer van een stelsel, wil dit worden erkend. Werknemersaandeleelhouderschap kan problemen veroorzaken wanneer de aandelen niet genoteerd of verhandeld worden in een bepaald land. De stelsels die gebruik maken van trusts of gezamenlijke investeringsfondsen

kunnen problemen krijgen wanneer deze eenheden in het buitenland niet gemakkelijk erkend worden (probleem van wettelijke status). Hoewel de meeste van deze hinderpalen uiteindelijk uit de weg geruimd kunnen worden, kunnen zij ondernemingen ontmoedigen om hun financiële participatiestelsels uit te breiden naar het buitenland of dikwijls althans de kosten ervan verhogen. Het is de moeite waard om na te gaan in hoeverre een en ander reeds vergemakkelijkt zou kunnen worden door een meer algemeen gebruik van een op wederzijdse erkenning gebaseerde benadering.

In dit stadium kan de Commissie geen kant en klare oplossing voor de door administratieve horden en/of verschillen in fiscale/financiële behandeling veroorzaakte problemen bieden. Daarom stelt zij voor deze te laten onderzoeken door een uit deskundigen van alle staten samengestelde werkgroep. Grensoverschrijdende toepassing van financiële participatieschema's in de EG zou enorm profiteren van het bestaan van formules die indien daarvan wordt uitgegaan, min of meer automatisch in alle Lid-Staten zouden worden erkend en dan in ieder land in aanmerking zouden komen voor een behandeling welke vooraf bekend zou zijn en zoveel mogelijk onder vergelijkbare omstandigheden zou worden toegepast. Er wordt dan ook voorgesteld de werkgroep te belasten met het onderzoeken van mogelijkheden voor het opstellen van formules van financiële participatie door werknemers op Europees niveau voor elk van de drie onderstaande soorten stelsels:

- a) een winstdelingsstelsel;
- b) een werknemersaandeelhoudersstelsel;
- c) een aandelenoptiestelsel.

H. Verwante kwesties en ontwikkelingen

32. De bevordering van financiële participatiestelsels geschiedt niet in het luchtledige maar houdt verband met verscheidene andere relevante socio-economische ontwikkelingen. De belangrijkste van deze daarmee verbandhoudende ontwikkelingen worden hier genoemd, niet alleen om de aandacht te vestigen op hun relatie met financiële participatiestelsels maar ook om onomwonden aan te geven dat deze kwesties op zichzelf buiten het bereik van deze ontwerpaanbeveling liggen en derhalve niet in bijzonderheden behandeld worden.

Daarmee verbandhoudende kwesties welke niet in deze aanbeveling behandeld worden, zijn:

- algemene procedures voor informatie, raadpleging en participatie in ondernemingen;
- algemene oriëntaties in loonbeleid en loononderhandeling, inclusief (individuele) prestatie-gebonden betalingssystemen;
- algemene oriëntaties in particulier aandeelhouderschap en vermogensvorming;
- coöperaties en de coöperatieve beweging;
- Statuut van de Europese vennootschap;
- de liberalisatie van financiële diensten en kapitaalmarkten in verband met de totstandkoming van de interne markt;
- financiering van (extra) pensioenvoorzieningen.

I. Rol van de sociale partners

33. De sociale partners spelen een essentiële rol zowel in de voorbereiding van financiële participatiestelsels als bij de tenuitvoerleg-

ging daarvan. Standpunten en attitudes der sociale partners in de verschillende EG-landen hebben tot nu toe tamelijk ver uiteengelopen. Natuurlijk bestaan er belangrijke verschillen betreffende de mate waarin financiële participatiestelsels een onderwerp van bespreking zijn geweest tussen de sociale partners en dit wordt weerspiegeld in hun standpunten.

In landen waar deze stelsels zelden benut worden, schijnen de werkgeversverbonden nog geen definitief standpunt te hebben ingenomen. Elders hebben de werkgeversverbonden over het algemeen de nadruk gelegd op hun steun aan stelsels op ondernemingsniveau, vooropgesteld dat zij op vrijwillige basis kunnen worden ingevoerd en dat over de uiteindelijke opzet van de schema's op ondernemingsniveau kan worden beslist. Het bestaan van belastingfaciliteiten is een belangrijke stimulans om dergelijke stelsels te gebruiken maar niet het doorslaggevende motief. Werkgevers beschouwen financiële participatiestelsels gewoonlijk als een belangrijk instrument om de motivering en de betrokkenheid van de werknemers bij de belangen van de onderneming te verbeteren. In dit verband schijnt de preferentie van de werkgevers vooral uit te gaan naar op aandelen gebaseerde soorten stelsels (waar dit uitvoerbaar is).

Vakbonden zijn dikwijls terughoudend om de invoering van financiële participatiestelsels te vergemakkelijken.

Zij hebben daarvoor verscheidene belangrijke overwegingen:

- zij zijn er niet gelukkig mee dat deze stelsels dikwijls unilateraal door de werkgevers worden ingevoerd, hetgeen hen achterdochtig maakt over de werkelijke motieven achter de stelsels;
- financiële participatiestelsels zouden kunnen leiden tot grotere ongelijkheid tussen loontrekkenden d.w.z. tussen degenen die in zeer winstgevende sectoren werken en anderen die in minder florerende sectoren werken;
- financiële participatiestelsels zouden kunnen leiden tot hoge risico's voor de daarbij betrokken werknemers indien bijv. een zeer groot deel van hun inkomen variabel wordt of indien zij grote pakketten door hun werkgever uitgegeven obligaties of aandelen accumuleren (zie punt 13);
- de invoering van dergelijke stelsels zou kunnen worden gebruikt om collectieve loononderhandelingen te omzeilen of te verzwakken;
- indien belastingstimulansen zouden leiden tot een ernstig verlies aan belastinginkomen voor de staat, zou dit geld elders moeten worden gezocht of de staat zou in de verleiding kunnen komen om het peil van de collectieve dienstverlening te verlagen.

Als alternatief hebben de vakbonden dikwijls voorstellen gedaan over collectieve vormen van winstdeling d.m.v. werknemersfondsen; deze worden beschouwd als een belangrijk instrument voor een rechtvaardiger verdeling van inkomen en rijkdom.

Niettemin hebben vele vakbonden nu meer pragmatische standpunten ingenomen inzake financiële participatie. Deze hebben zich met de huidige verspreiding van de stelsels in de praktijk ontwikkeld en reiken van het geven van meer rechtstreekse steun in sommige landen tot een meer afwachtende houding in andere. In verscheidene landen, waar de centrale vakbonden de financiële participatie nog niet ten volle accepteren, hebben vele plaatselijke vakbonden een positievere houding aangenomen en nemen actief deel aan de ondertekening van overeenkomsten welke naar hun verwachting positieve uitwerkingen moeten hebben voor hun leden.

Om op dit gebied een klimaat van constructieve samenwerking tussen de sociale partners te scheppen, schijnt het derhalve van het grootste belang dit bij de invoering van financiële participatiestelsels, op aan beide zijden vrijwillige basis te doen nadat daarover serieus is onderhandeld. Het bestaan van financiële participatiestelsels mag de normale loononderhandelingen tussen de sociale partners voor zover dit basislonen en andere arbeidsvoorwaarden betreft, niet vervangen of verzwakken.

J. Rol van de regeringen

34. De ontwikkeling van financiële participatiestelsels wordt sterk beïnvloed door actie van overheidszijde. Regeringen zijn primair verantwoordelijk voor het scheppen van een wettelijk en fiscaal kader dat dergelijke stelsels zou kunnen bevorderen maar ook de invoering daarvan zou kunnen verhinderen. Dit wordt geïllustreerd door de bevindingen van het PEPPER-rapport dat in de landen waar een speciaal soort financieel participatiestelsel door de regering wordt aangemoedigd, de stelsels die het meest door de ondernemingen worden ingevoerd inderdaad degene zijn die via officiële overheidsmaatregelen worden bevorderd. Vooral het bestaan van belastingstimulansen maakt een groot verschil. Dergelijke stimulansen kunnen slechts tijdelijk nodig zijn: zodra het betrokken stelsel ingang gevonden heeft, kan de stimulans eventueel verminderd of geleidelijk afgeschaft worden. De bevindingen van het PEPPER-rapport tonen aan dat de potentiële voordelen van financiële participatiestelsels het de regeringen zouden rechtvaardigen om de invoering van dergelijke fiscale faciliteiten serieus in overweging te nemen.

Op het ogenblik moeten de uiteenlopende officiële overheidsstandpunten in de afzonderlijke EG-landen gezien worden tegen een achtergrond van uiteenlopende tradities en speciaal grote verschillen in huidige ervaring met de praktijk inzake financiële participatiestelsels. In landen zoals Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk hebben overheidsmaatregelen het gebruik van financiële participatiestelsels reeds een aanzienlijk aantal jaren actief aangemoedigd. In België, Denemarken, Duitsland, Griekenland, Ierland, Italië en Nederland zijn financiële participatiestelsels van verschillende aard onderwerp geweest van nationale debatten maar de overheidssteun is of beperkt of ontbreekt nog, of is pas tamelijk recent van kracht geworden. Een belangrijke kwestie in de politieke discussies in vele landen is geweest en is dit tot op zekere hoogte nog altijd, of stelsels op ondernemingsniveau of meer centrale algemene stelsels aangemoedigd moeten worden. In Denemarken, Duitsland en vooral Italië heeft de kwestie van op de hele economie betrekking hebbende werknemersfondsen in het middelpunt van de debatten gestaan maar wegens het ontbreken van een algemene consensus en onvoldoende steun voor verplichte collectieve overeenkomsten is geen van de ingediende voorstellen goedgekeurd. In Luxemburg, Portugal en Spanje is tot nu toe slechts in beperkte mate aandacht besteed aan de financiële participatiekwestie en evenmin staat deze op de prioriteitenlijst voor bespreking tussen de sociale partners. Slechts zeer recent en mogelijkterwijs in verband met de aankondiging van de Commissie inzake een communautair instrument en de publikatie van het PEPPER-rapport, is de belangstelling voor financiële participatiekwesties in sommige van deze landen gestegen. De regeringen zijn tot nu toe in principe uitgegaan van een nationaal perspectief op het gebied van financiële participatie. Zoals uiteengezet in punt 31, bevatten de bestaande nationale wettelijke en fiscale kaders een aantal hinderpalen voor de ondernemingen om een financieel participatiestelsel in één EG-land toe te passen wanneer zij onder vergelijkbare omstandigheden hun werknemers in een andere Lid-Staat de voordelen van dat stelsel ook willen bieden. Oplossingen voor dergelijke problemen kunnen alleen gevonden worden met de actieve steun van de regeringen.

Tenslotte kunnen regeringen het gebruik van financiële participatiestelsels aanmoedigen door adequate informatie inclusief in het bijzonder gegevens over ervaringen in andere Lid-Staten te verstrekken aan alle potentieel belangstellende partijen.

III. DE ONDERDELEN VAN HET VOORSTEL

35. Dit voorstel is het produkt van een reeks voorbereidenden activiteiten. Daaronder vallen het onderzoekproject dat aan het Europese Universiteitsinstituut is verricht in samenwerking met deskundigen uit de Lid-Staten en dat geleid heeft tot het PEPPER-rapport. Ook is er veel overleg gepleegd tussen de sociale partners, zowel centraal (in het kader van de sociale dialoog) als sectorieel, waarbij alle soorten ondernemingen, inclusief klein- en middelbedrijf, betrokken waren. Deze raadplegingen hebben de Commissie in staat gesteld nota te nemen van de verschillende gezichtspunten betreffende de gewenste timing van een communautair voorstel op dit gebied en de wettelijke aard en inhoud van het voorgestelde instrument. De keuze is gevallen op een aanbeveling, een niet-bindend communautair instrument, omdat dit onder de gegeven omstandigheden het meest geschikte instrument leek om vrijwillig van alle betrokken partijen actieve steun te krijgen voor de invoering van financiële participatiestelsels.

36. Doelstelling en bereik

Het doel van het voorstel is het aanmoedigen van een wijdverbreid gebruik van verschillende vormen van participatie door werknemers in de winsten en bedrijfsresultaten door middel van winstdeling of door middel van werknemersaandeelhouderschap of een combinatie van beide.

De aanbeveling richt zich tot alle regeringen van de Lid-Staten maar erkent dat er op het ogenblik in de Gemeenschap een grote verscheidenheid aan stelsels bestaat welke men niet zal trachten te reduceren. Tegelijkertijd bestaan er grote verschillen tussen de Lid-Staten wat betreft hun werkelijke ervaring met financiële participatiestelsels, hetgeen het zeer nuttig maakt, vooral voor de minder ervaren landen, om adequate informatie te verspreiden over de verschillende toegepaste stelsels, de mogelijkheden, uitwerkingen enz. ervan.

37. De voorgestelde benadering

Meer specifiek wordt de Lid-Staten aanbevolen:

- ervoor te zorgen dat er adequate wettelijke structuren zijn om het mogelijk te maken de vormen van financiële participatie waarnaar in deze aanbeveling verwezen wordt, in te voeren;
- de mogelijkheid te overwegen van toekenning van fiscale of andere financiële stimulansen (het belang van dergelijke stimulansen is vermeld in punt 20);
- het verstrekken van informatie te vergemakkelijken en rekening te houden met de elders in de EG opgedane ervaringen;

- de sociale partners een voldoende breed scala van opties toe te staan, waaruit gekozen kan worden op een niveau dat zo dicht mogelijk bij de werknemers en de onderneming ligt;
- de overweging van een aantal kernpunten aan te moedigen (beschreven in punt 39) bij het opzetten van nieuwe of de herziening van bestaande stelsels;
- na drie jaar na te gaan in hoeverre financiële participatie door de werknemers in hun land is toegenomen en de resultaten binnen vier jaar aan de Commissie mede te delen.

38. Ter behandeling van de in punt 31 beschreven grensoverschrijdende aspecten van financiële participatie zal de Commissie een werkgroep in het leven roepen om de mogelijkheden voor het opstellen van formules voor de volgende drie soorten financiële participatiestelsels van werknemers op Europees niveau te onderzoeken, ter verbetering van de mogelijkheden om dergelijke stelsels onder vergelijkbare voorwaarden in de gehele Gemeenschap toe te passen:

- a) een winstdelingsstelsel;
- b) een werknemersaandeelhoudersstelsel;
- c) een aandelenoptieschema.

39. Kernpunten van financiële participatiestelsels

In deze ontwerpaanbeveling is reeds onderstreept hoe belangrijk het is een groot aantal alternatieve stelsels waaruit de meest geschikte gekozen kunnen worden, toe te staan. Toch schijnt het, aangezien het succes van dergelijke stelsels voornamelijk afhangt van bepaalde kernpunten, raadzaam met reeds elders in de EG opgedane ervaringen rekening te houden. Wanneer nieuwe stelsels opgezet of bestaande herzien worden, wordt derhalve aanbevolen speciaal aandacht te besteden aan onderstaande kenmerken die van essentieel belang schijnen te zijn:

- a) **Regelmaat:** stelsels hebben voordeel van toepassing op regelmatige basis en van het minstens eenmaal per jaar of op kortere termijnen toekennen van een of andere "bonus", indien daarvan belangrijke motivatie-uitwerkingen verkregen moeten worden.
- b) **Vooraf vastgelegde formule:** de formule waarbij de werknemerswinst vastgesteld wordt, dient ondubbelzinnig voor het begin van iedere referentieperiode worden vastgelegd. Iedere regering kan beslissen of een of meer parameters van de formule op nationaal niveau moeten worden vastgesteld (bijv. via specifieke wetgeving) of dat over de formule vrijelijk kan worden onderhandeld tussen de sociale partners, eventueel binnen een wettelijk geschapen kader ter vergemakkelijking en aanmoediging van financiële participatiestelsels. De formule zelf hoeft niet voorgoed te worden vastgelegd aangezien daarover opnieuw onderhandeld moet kunnen worden; maar evenmin dient die al te dikwijls (bijv. jaarlijks) veranderd te worden aangezien pas na een aantal jaren toepassing voldoende ervaring is opgedaan.
- c) **Geen vervanging voor loononderhandelingen:** het bestaan van financiële participatiestelsels mag niet worden beschouwd als een vervanging voor normale onderhandelingen inzake basisloon en andere arbeidsvoorwaarden. De voordelen van deze stelsels komen bovenop de basislonen en mogen bijv. geen afbreuk doen aan wettelijke minimumlonen.

d) **Vrijwillige participatie:** zowel ondernemingen als individuele werknemers moeten kunnen kiezen of zij al dan niet aan de stelsels deelnemen.

e) **Berekening van werknemersuitkeringen:** bonussen dienen niet bij voorbaat te worden vastgesteld maar zouden gedurende een bepaalde tijdsperiode moeten variëren en verbonden zijn, overeenkomstig een tevoren overeengekomen formule, aan de ondernemingsprestatie (uitgedrukt in termen van winst of een andere ondernemingsindicator); deze formule dient ook ondubbelzinnig de te gebruiken indicator van ondernemingsprestatie te specificeren. Uit de bevindingen van het PEPPER-rapport blijkt dat van gemiddelde uitkeringen van minder dan 5% van het gegarandeerde werknemersloon in een jaar met doorsnee winstgevendheid op zichzelf niet verwacht mag worden dat zij aanzienlijke motiverende uitwerkingen hebben.

f) **Risico's:** behalve een aan financiële participatiestelsels inherente mate van inkomensvariabiliteit, kunnen werknemers extra risico's lopen wanneer zij risicodragende waardepapieren verwerven (bijv. aandelen of obligaties); wanneer deze risico's sterk geconcentreerd zijn (bijv. door de werkgever uitgegeven aandelen) en groot zijn in verhouding tot de totale activa van de werknemer, kunnen zij onaanvaardbaar hoog geacht gaan worden, zelfs indien extra risico's in verband met winstdelingsstelsels reeds tot op zekere hoogte gecompenseerd kunnen worden door van winstdeling verwachte hogere werkgelegenheidszekerheid. Onder dergelijke omstandigheden kan het de voorkeur verdienen een betere spreiding van de risico's te vinden of mogelijkheden te onderzoeken van verzekering tegen te zware verliezen in de waarde van deze activa.

g) **Begunstigden:** begunstigden zijn in de eerste plaats werknemers, d.w.z. onder arbeidsovereenkomsten vallende loontrekkenden; voordelen moeten zoveel mogelijk beschikbaar zijn voor allen of minstens voor het grootste deel van de werknemers uit de onderneming inclusief deeltijd- en tijdelijk personeel.

h) **Soort onderneming:** de stelsels kunnen zowel door particuliere firma's als door openbare ondernemingen worden toegepast zolang passende indicatoren van de bedrijfsresultaten of -winsten beschikbaar zijn of gevonden kunnen worden.

i) **Grootte van de onderneming:** kleine en middelgrote bedrijven dienen passende mogelijkheden te hebben om financiële participatiestelsels toe te passen; vooral is het van belang ervoor te zorgen dat de administratieve verplichtingen redelijk zijn en minimale financiële eisen, zo deze al nodig zijn, niet te hoog zijn; bij grotere ondernemingen, vooral multinationals, kan het nuttig zijn om de gehele of een gedeelte van de werknemersuitkering te relateren aan de prestatie van afzonderlijke winsteenheden in plaats van aan de globale bedrijfsresultaten.

j) **Complexiteit:** complexe stelsels dienen te worden vermeden daar de resultaten waarschijnlijk beter zijn, indien het stelsel gemakkelijk door alle werknemers begrepen kan worden.

k) **Informatie en opleiding:** het succes van alle soorten stelsels vergt een grote inspanning op het gebied van het verstrekken van adequate informatie aan alle betrokken werknemers. In dit verband kan de tenuitvoerlegging van financiële participatiestelsels ook een band scheppen met door de Gemeenschap bevorderde activiteiten op andere gebieden: informatie en consultatie, opleiding, educatie.

IV. CONCLUSIES

40. Met het indienen van dit voorstel voor een aanbeveling bij de Raad, heeft de Commissie, overeenkomstig haar actieprogramma met betrekking tot de tenuitvoerlegging van het communautaire handvest van sociale grondrechten van de werkenden, de bedoeling te wijzen op het belang dat zij hecht aan werknemersparticipatie in winsten en bedrijfsresultaten d.m.v. winstdeling of d.m.v. werknemersaandeelhouderschap of door een combinatie van beide. In dit licht dient de onderhavige ontwerpaanbeveling te worden gezien.

Actie op communautair niveau zal voornamelijk bestaan uit:

- het aanmoedigen van het gebruik van financiële participatiestelsels en de uitwisseling van ervaringen met deze stelsels tussen de gebruikers;
- het verstrekken van relevante informatie inzake financiële participatiestelsels;
- het aanmoedigen van het ontwerpen van enkele soorten financiële participatiestelsels welke onder vergelijkbare omstandigheden in de gehele Gemeenschap gebruikt kunnen worden;
- het volgen van verdere ontwikkelingen op dit gebied.

BIJLAGE

FINANCIËLE PARTICIPATIESTELSLS IN DE EUROPESE GEMEENSCHAP IN DE LAATSTE HELFT VAN DE JAREN TACHTIG - SAMENVATTING VAN DE VOORNAAMSTE BEVINDINGEN VAN HET PEPPER-RAPPORT

Afkortingen :

PS: winstdeling; SPS: op aandelen gebaseerde winstdeling; BSP: op obligaties gebaseerde winstdeling; CPS: op contanten gebaseerde winstdeling; DPS: uitgestelde winstdeling/investeringsfondsen; ESO: werknemers-aandeelhouderschap; SO: aandelenopties; DSO: discretionaire aandelenopties; ESOP: werknemersaandeelhouderschap-plannen; EBO: werknemersovernames.

Land	Algemene houding	W e t g e v i n g specifieke wetten en jaar van invoering	Belasting- voordelen	V e r b r e i d i n g v a n P e p p e r - s t e l s e l s			
				Prevalente soorten	Aantal stelsels/ betrokken firma's	Betrokken werknemers	Werknemersvoordelen of winstdeling/werknemer
BELGIË	Voornamelijk ongunstig maar staat tegenwoordig ter discussie	Verscheidene, maar alleen inzake ESO (sinds 1982), inclusief SO (1984)	Tamelijk beperkt, speciaal wat betreft SO	ESO	Ongeveer 20 genoteerde firma's	Gemiddeld 5% (variërend van 1-28%)	Aandelen voorbehouden aan werknemers: 4% gemiddeld van de totale uitgegeven aandelen
				CPS			
DENEMARKEN	Voornamelijk gunstig en ter discussie	Inzake SPS en ESO (sinds 1958)	Enig voordeel voor SPS (aandelen of obligaties) en ESO	CPS	Min. 50 stelsels		
				SPS	20		2% van het aandelenkapitaal
				BPS	27		DKR 3.400 per werknemer
				ESO	32		Minder dan 2% van het totale aandelenkapitaal
			Totaal	200 of meer			
DUITSLAND	Voornamelijk gunstig behalve voor CPS; staat intensief ter discussie	Enkele: inzake DPS (sinds 1961) en ESO (hoofdzakelijk sinds 1984)	Gering tot 1984, alleen voor DPS en ESO	ESO & DPS	1.600 firma's (0,1% van het totaal)	1,3 milj. gewoonlijk neemt 80% deel	Werknemerskapitaal: DM 15 bilj. (slechts 5% van de jaarcijfers van de firma)
				PS in het algemeen	max. 5.000 firma's, voornl. kleinbedrijven	5,4% van de in-dividuele pers.	6,8% van de lonen

Land	Algemene houding	Wetgeving		Verbreiding van Peppere-stelsels			
		specifieke wetten en jaar van invoering	Belastingvoordelen	Prevalente soorten	Aantal stelsels/betrokken firma's	Betrokken werknemers	Werknemersvoordelen of winstdeling/werknemer
FRANKRIJK	Zeer gunstig en staat intensief ter discussie	Verscheidene: CPS(1959) DPS (1967) SO (1970) ESO (sinds 1973) Werknemersinvesteringsfondsen (1973) EBO (1984) Bijzondere wetgeving inzake alle vormen in 1986, gemendeerd in 1990	Tamelijk groot zowel voor firma's als voor werknemers	DPS	12.000 firma's en 10.200 overeenkomsten	4,6 milj. (3 milj. begunstigd)	Winstdeling over gemiddeld 3,4% van de loonlijst
				CPS	7.000 overeenkomsten	1,4 milj.	Winstdeling over gemiddeld 4,1% van de loonlijst
				ESO*	350 firma's (tweederde genoteerd)	600.000*	Vrije verdeling van aandelen: 3% van de loonlijst
				SO	600 genoteerde firma's		
				EBO	10-20 per jaar in 1980-90		
GRIEKENLAND	Meer en meer aanvaard	Voorzieningen in verscheidene wetten: op CPS (sinds 1984) en ESO (voornl. sinds 1987)	Van belang voor CPS	CPS	Beperkt; bij banken, verzekering, kleding en voedsel		Bedrag ineens van GRD 30.000 - 50.000
IERLAND	Gunstig en ter discussie	SPS (1982) SO (1986)	Gering	SO	139 stelsels	Leidinggevend personeel	Waarschijnlijk hoog
				SPS	104 stelsels	35.000	
				Alle in de particuliere sector			
ITALIË	Niet duidelijk gedefinieerd maar enkele vormen ter discussie	Niet-bestaand, behalve algemene voorzieningen (1942 Burgerlijk Wetboek	Nee	CPS	25% van alle grote firma's; 60 particuliere firma's in 1988	400.000; van toepassing op 80% van alle werknemers	3% van de gemiddelde verdiensten (maar kan oplopen tot 10% of meer)
				ESO	30 genoteerde firma's		Minder dan 5% van het totale aandelenkapitaal
LUXEMBURG	Niet duidelijk gedefinieerd	Niet-bestaand	Nee	CPS ESO	22% van de firma's Voornl. in de bankensector		Gewoonlijk niet meer dan 0,5 - 2 maanden salaris

* Heeft alleen betrekking op de vrije verdeling van ondernemingsaandelen aan werknemers.

Land	Algemene houding	W e t g e v i n g		V e r b r e i d i n g v a n P e p p e r - s t e l s e l s			
		specifieke wetten en jaar van invoering	Belastingvoordelen	Prevalente soorten	Aantal stelsels/betrokken firma's	Betrokken werknemers	Werknemersvoordelen of winstdeling/werknemer
NEDERLAND	Gunstig en intensief ter discussie	Enkele stimulansen alleen voor CPS	Gering, afhankelijk van bevroren van CPS	CPS	6-30% van de firma's	350.000 in 1975	4,5 - 6,5% van het gemiddelde inkomen
				SPS, BPS en SO	Zeer beperkt (3% van alle stelsels)		
PORTUGAL	Niet duidelijk gedefinieerd en over het algemeen niet ter discussie	Alleen algemene voorzieningen inzake PS en ESO (gunstig)	Hoofdzakelijk voor PS	Voornl. CPS	Beperkt maar meest verbreide vorm. Grote firma's in financiële kringen	Soms beperkt tot leidinggevend personeel	
SPANJE	Niet duidelijk gedefinieerd maar ter discussie	Alleen algemene voorzieningen in het statuut van de werknemers; & EBO (1986)	Gering behalve voor EBO	CPS	44% van middelgrote en grote firma's maar alleen in 6% rechtstreeks verbonden met winst	2% van loontrekkenden (dikwijls beperkt tot leidinggevend personeel)	Met winst verbonden betalingen: 5% van de arbeidskosten; in sommige gevallen 10-25% van het totale loon
VERENIGD KONINKRIJK	Zeer gunstig en ter discussie	SPS (1978) SO (1980) DSO (1984) CPS (1987) ESOPs (1989) ESO (1978-)	Tamelijk groot zowel voor firma's als werknemers	DSO	4.326 stelsels		Tamelijk groot
				CPS	1.175 stelsels	293.000	7% van het loon van de werknemers
				SPS	890 stelsels	757.000	2-4% van de totale lonen
				SO	891 stelsels	623.000	
				ESOPs	20 stelsels		
				Totaal	7.282 stelsels 30% van de firma's werknemers	2 milj. begunstigde	

Bron : Samengesteld op basis van informatie uit hoofdstuk 4-15 inzake ervaringen in de af hetzonderlijke landen.B_OF_ENV

Voorstel voor een

AANBEVELING VAN DE RAAD

betreffende de bevordering van werknemersparticipatie
in bedrijfswinsten en -resultaten
(inclusief aandelenparticipatie)

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid artikel 235,

Gelet op het voorstel voor de aanbeveling van de Commissie,

Gezien het standpunt van het Europese Parlement,

Gezien het standpunt van het Economisch en Sociaal Comité,

Overwegende dat de Commissie in haar mededeling betreffende het Actieprogramma in verband met de tenuitvoerlegging van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, haar voornemen bekend heeft gemaakt om op het vlak van de Gemeenschap een instrument voor te leggen inzake aandelen- en financiële participatie door werknemers;

Overwegende dat over de bevordering van werknemersparticipatie in bedrijfswinsten en -resultaten in de Lid-Staten van de Europese Gemeenschap een rapport is opgesteld; dat uit dit rapport is gebleken dat er in de Gemeenschap een grote verscheidenheid bestaat aan soorten stelsels, waaronder contante betaling, stelsels op basis van aandelen en uitgestelde winstdeling en verscheidene soorten stelsels van speciaal werknemersaandeelhouderschap;

Overwegende dat de aanmoediging op communautair niveau van stelsels van financiële deelneming door werknemers moet worden beschouwd als een manier om een betere verdeling van het door ondernemingen gevormd vermogen te krijgen, terwijl tevens een grotere betrokkenheid van de werknemers bij de vooruitgang van hun bedrijven wordt bevorderd;

Overwegende dat er, hoewel het empirisch onderzoek naar de gevolgen van dergelijke stelsels in de praktijk nog geen overweldigend bewijs levert van grote globale voordelen, voldoende indicaties zijn dat dergelijke stelsels bijdragen tot een aantal positieve gevolgen, inzonderheid verbeteringen in de motivatie en produktiviteit van de werknemers en in het concurrentievermogen van ondernemingen;

Overwegende dat een grotere verspreiding van financiële participatiestelsels binnen de Gemeenschap moet worden bevorderd, zonder een actieve harmonisering of een vermindering in het bestaande brede scala van beschikbare stelsels na te streven;

Overwegende dat het uiteindelijk succes van dit communautaire initiatief grotendeels zal afhangen van de actieve belangstelling en betrokkenheid van de sociale partners zelf;

Overwegende dat in de context van de voltooiing van de interne markt de mogelijkheden moeten worden nagegaan hoe grensoverschrijdende formules voor werknemersparticipatie in bedrijfswinsten en -resultaten kunnen worden ontwikkeld;

Overwegende dat de onderhavige actie nodig schijnt te zijn om, bij de totstandbrenging van de Gemeenschappelijke Markt, één van de doelstellingen van de Gemeenschap te bereiken;

I. VERZOEKT DE LID-STATEN:

Om de potentiële voordelen van een ruimer gebruik van een grote verscheidenheid aan stelsels ter vergroting van de werknemersparticipatie in bedrijfswinsten en -resultaten aan de hand van winstdeling, werknemersaandeelhouderschap of een combinatie van beide te erkennen.

II. BEVEELT DE LID-STATEN AAN:

1. Ervoor te zorgen dat adequate wettelijke structuren de invoering van de vormen van financiële participatie waarnaar in deze aanbeveling wordt verwezen, mogelijk maken;
2. De mogelijkheid te overwegen om stimulansen zoals fiscale of andere financiële voordelen ter aanmoediging van de invoering van dergelijke stelsels, toe te kennen;
3. Het gebruik van dergelijke stelsels aan te moedigen door de verstrekking van adequate informatie aan alle betrokken partijen te vergemakkelijken;
4. Rekening te houden met elders in de Gemeenschap opgedane ervaring wanneer zij overwegen bepaalde soorten financiële participatiestelsels preferentieel te behandelen;
5. Ervoor te zorgen dat de sociale partners de gelegenheid krijgen om een keuze te maken uit een voldoende ruim scala van opties op basis van overleg tussen werkgevers en werknemers of hun vertegenwoordigers;
6. Ervoor te zorgen dat deze keuze gedaan kan worden op een niveau dat, met inachtneming van de nationale praktijk op dit gebied, zo dicht mogelijk bij de werknemers en de ondernemer ligt;
7. Aan te moedigen tot overweging van de kernpunten uit de bijlage wanneer nieuwe financiële participatiestelsels worden voorbereid of bestaande stelsels worden herzien;
8. Na een periode van drie jaar na de goedkeuring van deze aanbeveling de beschikbare nationale gegevens inzake de ontwikkeling van de financiële participatie door werknemers te onderzoeken en de resultaten aan de Commissie mede te delen;
9. Het bewustzijn van bovengenoemde kwesties bij de sociale partners te stimuleren.

III. NEEMT AKTE VAN DE VOORNEMENS VAN DE COMMISSIE OM

10. een werkgroep in te stellen om de mogelijkheden na te gaan voor het uitwerken op Europees niveau van formules voor stelsels van financiële participatie door werknemers ten einde de mogelijkheden te verbeteren voor het in de gehele Gemeenschap onder vergelijkbare omstandigheden toepassen van dergelijke stelsels, daaronder begrepen:
 - a) een winstdelend stelsel;
 - b) een stelsel van werknemersaandelhouderschap;
 - c) een stelsel van aandelenopties;
11. binnen vier jaar na de goedkeuring van deze aanbeveling op basis van door de Lid-Staten verstrekte informatie aan de Raad een rapport betreffende de toepassing van deze aanbeveling voor te leggen.

Gedaan te Brussel, op

Voor de Raad

BIJLAGE

Kernpunten waarmee rekening moet worden gehouden wanneer nieuwe financiële participatiestelsels worden voorbereid of bestaande stelsels worden herzien

1. Regelmaat: stelsels trekken voordeel van regelmatige toepassing en van het minstens eenmaal per jaar of over kortere perioden toekennen van een of andere "bonus".
2. Vooraf vastgelegde formule: de formule waarbij de werknemersuitkeringen worden vastgesteld dient voor het begin van iedere referentieperiode ondubbelzinnig te worden vastgesteld.
3. Geen vervanging voor salarisonderhandelingen: het bestaan van financiële participatiestelsels mag niet worden beschouwd als een vervangingsmiddel van normale onderhandelingen over lonen en andere arbeidsvoorwaarden.
4. Vrijwillige participatie: zowel ondernemingen als individuele werknemers dienen te kunnen kiezen of zij al dan niet willen toetreden tot of participeren in stelsels.
5. Berekening van de werknemersuitkeringen: bonussen dienen niet vooraf te worden vastgelegd, maar zouden moeten variëren en verbonden zijn aan de prestatie van de onderneming (uitgedrukt in termen van winst of een andere ondernemingsindicator) gedurende een bepaalde periode, overeenkomstig een tevoren overeengekomen formule; deze formule dient ook ondubbelzinnig de te gebruiken indicator van de ondernemingsprestatie te specificeren.
6. Bedragen: om de verwachte motiverende uitwerking te krijgen, dient de gemiddelde grootte van de bonussen enerzijds significant te zijn in verhouding tot het vaste deel van het werknemersloon terwijl aan de andere kant een plafond (in bedragen of in percentages) wenselijk zou kunnen zijn ter vermindering van omvangrijke fluctuaties in het totale inkomen.
7. Risico's: behalve enige aan de stelsels inherente inkomensvariabiliteit, kunnen de werknemers extra risico's lopen wanneer zij risicodragende effecten verwerven (bv. aandelen of obligaties); wanneer deze risico's sterk geconcentreerd zijn (bv. uitgegeven door de werkgever) en groot in verhouding tot de totale activa van de werknemer, verdient de mogelijkheid van enige vorm van verzekering tegen te zware verliezen op de waarde van deze activa zorgvuldig te worden overwogen.
8. Begunstigden: begunstigden zijn in de eerste plaats werknemers, d.w.z. onder arbeidsovereenkomsten vallende loontrekkenden; toegang tot de stelsels dient zoveel mogelijk open te staan voor alle werknemers van de onderneming. Meer in het algemeen dienen werknemers in dezelfde objectieve situatie gelijke rechten te hebben wat betreft toegang tot participatiestelsels.
9. Soort onderneming: stelsels kunnen zowel door particuliere firma's als door overheidsondernemingen worden toegepast, zolang passende indicatoren van de bedrijfsresultaten of -winst beschikbaar zijn of gevonden kunnen worden.

10. Grootte van de onderneming: kleine en middelgrote ondernemingen dienen passende mogelijkheden te hebben om financiële participatiestelsels toe te passen; vooral is het van belang ervoor te zorgen dat de administratieve verplichtingen redelijk en de minimale financiële eisen, zo al noodzakelijk, niet te hoog zijn; bij grotere ondernemingen, vooral multinationals, kan het nuttig zijn de gehele of een gedeelte van de werknemersuitkering te relateren aan de prestatie van afzonderlijke winsteenheden, in plaats van aan de globale ondernemingsresultaten.
11. Gecomplliceerdheid: ingewikkelde stelsels moeten vermeden worden, daar de resultaten waarschijnlijk beter zijn indien het stelsel door alle werknemers gemakkelijk begrepen kan worden;
12. Informatie en opleiding: voor het succes van alle soorten stelsels is een grote inspanning vereist om aan alle betrokken werknemers adequate informatie en, indien nodig, opleiding te verstrekken.

ISSN 0254-1513

COM(91) 259 def.

DOCUMENTEN

NL

08

Catalogusnummer : CB-CO-91-328-NL-C

ISBN 92-77-74688-2

Bureau voor officiële publikaties der Europese Gemeenschappen
L-2985 Luxemburg