

I

(Resoluties, aanbevelingen en adviezen)

ADVIEZEN

EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ

466E PLENAIRE ZITTING OP 19, 20 EN 21 OKTOBER 2010

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over „Financiële participatie van werknemers in Europa” (initiatiefadvies)

(2011/C 51/01)

Rapporteur: **de heer von SCHWERIN**

Corapporteur: **mevrouw SHARMA**

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft op 17 februari 2010 overeenkomstig artikel 29, lid 2, van zijn reglement van orde besloten een initiatiefadvies uit te brengen over:

Financiële participatie van werknemers in Europa.

De afdeling Werkgelegenheid, sociale zaken, burgerschap, die belast was met de voorbereidende werkzaamheden, heeft haar advies goedgekeurd op 2 september 2010.

In het kader van de vernieuwing van het Comité heeft de voltallige vergadering besloten om tijdens de oktoberzitting over dit advies te stemmen, en heeft zij de heer **von SCHWERIN** aangewezen als algemeen rapporteur, overeenkomstig artikel 20 van het reglement van orde.

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft tijdens zijn op 21 oktober 2010 gehouden 466^e zitting onderstaand advies uitgebracht, dat met 170 stemmen vóór en 9 tegen, bij 22 onthoudingen, werd goedgekeurd.

1. Samenvatting en aanbevelingen

1.1 Financiële participatie van werknemers (hierna FPW) is een mogelijkheid om zowel ondernemingen, werknemers alsook de samenleving in haar geheel beter en meer te laten delen in het succes van de toenemende Europeanisering van de economische bedrijvigheid. Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) beoogt daarom met onderhavig initiatiefadvies aan dit onderwerp meer algemene bekendheid te geven. **Doel is Europa ertoe aan te zetten een conceptueel kader uit te werken** dat FPW op verschillende niveaus vergemakkelijkt (bv. winstdeling, aandeelhouderschap, spaarloon) en zo de sociaal-economische samenhang in Europa ten goede komt.

1.2 Met de groei van Europa zijn ook veel ondernemingen, waaronder talrijke kleine en middelgrote bedrijven, internationaal actief geworden. Een van de **prioriteiten van de Europa 2020-strategie** is de aandacht te vestigen op de omzetting van de *Small Business Act* – met name wat betreft de verbetering van

de financiële situatie van het mkb. FPW kan in dit verband een middel zijn om deze doelstelling kracht bij te zetten en zo **het concurrentievermogen van het Europese mkb te verhogen**. Los van de grootte van de onderneming moeten FPW-modellen oplossingen op ondernemingsniveau respecteren en de rechten van werknemers beschermen teneinde met de diversiteit van ondernemingen en landen rekening te houden.

1.3 Doel van dit initiatiefadvies is dan ook

— **de discussie** over FPW op Europees niveau weer op te nemen en deze **in de hele EU een nieuwe impuls te geven;**

— **het thema bij het brede publiek meer bekendheid te geven** en de sociale partners op Europees en nationaal niveau aan te moedigen deze problematiek terdege ter harte te nemen;

- obstakels voor grensoverschrijdende FPW vast te stellen en **mogelijke oplossingen aan te reiken**;
- waar dit zinvol is, de betreffende **Europese instellingen ertoe aan te zetten** oplossingen uit te werken;
- nog open **vragen** die verder moeten worden behandeld, te **commentariëren**.

1.4 De invoering van **FPW moet op vrijwillige basis gebeuren**. Zij mag niet in de plaats komen van de bestaande vergoedingen maar moet een **extra aanvulling op de vergoedingsregelingen** vormen zonder de eigenlijke loononderhandelingen te belemmeren. FPW-programma's moeten voor werknemers inzichtelijk zijn en completeren in dit opzicht andere vormen van werknemersparticipatie. FPW moet losstaan van de pensioenstelsels maar kan op individuele basis een extra bijdrage leveren aan het pensioen.

1.5 Aangenomen wordt dat FPW van nut kan zijn

- voor het **verbeteren van de lokale koopkracht**, wat de ondernemingskansen in de regio tevens kan verhogen;
- om, als kwalitatief belangrijk **onderdeel van goede bedrijfspraktijken**, inkomensverbetering te bevorderen (omdat werknemers delen in het succes van de onderneming);
- om, als **middel tot vermogensopbouw, werknemers meer te motiveren**, ervoor te zorgen dat zij zich meer met de onderneming gaan identificeren en aldus bij te dragen tot grotere betrokkenheid van de werknemers bij hun bedrijf.

1.6 Het EESC dringt er daarom bij de Raad op aan met een **nieuwe aanbeveling** (vergelijkbaar met Aanbeveling 92/443/EWG van 27 juli 1992) betreffende de bevordering van werknemersparticipatie in bedrijfswinsten en -resultaten (inclusief aandelenparticipatie) te komen alsook voorstellen uit te werken om een oplossing te vinden voor de obstakels die grensoverschrijdende initiatieven in de weg staan.

1.6.1 Een en ander vereist op Europees niveau een aantal maatregelen:

- 1) de tenuitvoerlegging van FPW moet op **basis van gemeenschappelijke beginselen** in de hele EU vergemakkelijkt worden;
- 2) de verschillende vormen van FPW – waarvan inmiddels steeds vaker sprake is – en hun relatieve aandeel moeten geanalyseerd en met het oog op gebruik in de praktijk op een duidelijke manier gepresenteerd worden, teneinde **FPW met name in het mkb eenvoudiger te maken**;
- 3) **internationaal opererende ondernemingen** zouden steun moeten krijgen om met name fiscale hindernissen in EU- en EER-lidstaten te overwinnen, zodat ze m.b.v. FPW hun

werknemers beter bij het bedrijf kunnen betrekken en ervoor kunnen zorgen dat zij zich meer daarmee gaan identificeren;

- 4) er moeten **vormen van FPW** worden uitgewerkt **die** met name **het aanbod** vanwege de onderneming, werknemersparticipatie, individuele bevordering van vermogensopbouw, grotere deelname van werknemers aan bedrijfsresultaten en grensoverschrijdende overdracht **verbeteren**;
- 5) het positieve effect dat uitgaat van het medebezit van eigendomsrechten door werknemers en het daarmee gepaard gaande verantwoordelijkheidsgevoel, kan het **ondernemingsbestuur ten goede komen**;
- 6) ter bevordering van FPW moet aan **goede praktijkvoorbeelden** daarvan meer bekendheid worden gegeven; voor betreffende activiteiten moet **de EU-begroting in een afzonderlijke begrotingslijn** voorzien;
- 7) **FPW is als model voor bedrijfsopvolging** (*Employee-buy-outs*) een middel om de continuïteit en het concurrentievermogen van Europese ondernemingen te bevorderen en deze bedrijven tegelijkertijd meer aan de regio te binden;
- 8) de salarissen en de koopkracht van werknemers hebben geen gelijke tred gehouden met de productiviteitsstijging en de winst die de aandeelhouders hebben gemaakt ⁽¹⁾; de gevolgen van de crisis op de financiële markten zullen zich ook doen gevoelen bij de werknemers; FPW zou, naargelang van de vorm ervan, in deze context kunnen zorgen voor een – **gedeeltelijke – compensatie voor het verlies aan koopkracht en voor een correctie van herhaalde schommelingen**, maar mag niet in de plaats komen van loonontwikkelingen;
- 9) **er moet werk worden gemaakt van informatiebronnen over de gevolgen van FPW** voor zowel bedrijven als werknemers, alsook van scholings- en adviesaanbod van onafhankelijke instellingen, met name ngo's;
- 10) waar collectieve onderhandelingen gebruikelijk zijn, moeten de voorwaarden voor FPW ook in het kader van collectieve overeenkomsten vastgelegd worden.

2. Achtergrond

2.1 Raad van de EU en Europese Commissie

In de Aanbeveling van de Raad (vervolgens Raad van de EU) betreffende de bevordering van werknemersparticipatie in bedrijfswinsten en -resultaten ⁽²⁾ werden reeds in 1992 de volgende **door het EESC onderschreven algemene beginselen** geformuleerd, nl.:

- regelmatige tenuitvoerlegging;

⁽¹⁾ Zie in dit verband ook: D. Vaughan-Whitehead, *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, 2010, Edward Elgar-ILO

⁽²⁾ 92/443/EEG

- berekeningen op basis van een van tevoren vastgelegde formule;
- aanvulling op het traditionele beloningssysteem;
- variabele participatie op basis van bedrijfsresultaten;
- voordelen voor alle werknemers;
- tenuitvoerlegging mogelijk in zowel particuliere ondernemingen als overheidsbedrijven;
- tenuitvoerlegging mogelijk in ondernemingen van elke mogelijke grootte;
- eenvoudige participatieregelingen;
- voorlichting en scholing voor werknemers over de participatieregelingen;
- vrijwillige invoering van en deelname aan participatieregelingen.

Deze uitgangspunten 2002 werden bekrachtigd in de mededeling van de Europese Commissie over *Een kader voor de bevordering van de financiële participatie van werknemers* ⁽³⁾.

2.2 De PEPPER-rapporten in opdracht van de Europese Commissie

2.2.1 Resultaten: positieve dynamiek van FPW

Uit de PEPPER-rapporten blijkt het blijvende belang van dit onderwerp voor het Europese beleid. In het vierde PEPPER-rapport ⁽⁴⁾ valt te lezen dat er de **afgelopen tien jaar in de EU-27 sprake is van een gestage groei van FPW**. In de periode 1999-2005 steeg het percentage ondernemingen met aandelenregelingen waaraan alle werknemers kunnen deelnemen, met ongeveer 5 procentpunten, van gemiddeld 13 % tot 18 %, en het percentage ondernemingen met winstdelingsregelingen met ca. 6 procentpunten, van gemiddeld 29 % tot 35 % (gegevens afkomstig van CRANET, gewogen gemiddelde van alle landen samen). Ook steeg het percentage werknemers dat daadwerkelijk aan deze regelingen deelneemt, zij het in mindere mate (gegevens afkomstig uit het Europees onderzoek arbeidsvoorwaarden, EWCS).

2.2.2 Aanbevelingen

In het vierde PEPPER-rapport wordt voorgesteld een **Aanbeveling van de Raad van de EU betreffende een Europees platform voor FPW** uit te brengen. In dit verband omvat het transnationale bouwstenenmodel, overeenkomstig het beginsel van vrijwilligheid, alle in de praktijk bestaande vormen van FPW:

⁽³⁾ COM(2002) 364 final.

⁽⁴⁾ Het vierde PEPPER-rapport – *Assessing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27*, Berlijn, 2009; <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationnetwork/pepperreports.htm>; voor een samenvatting in het Engels, Duits en Frans zie <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

- 1) winstdeling (contante of uitgestelde betaling of betaling in aandelen);
- 2) individuele financiële participatie (werknemersaandelen of -aandelenopties);
- 3) het ESOP-concept (een collectieve financiëleparticipatieregeling die wordt gefinancierd met de opbrengst van een bovenop het salaris komende winstdelingsregeling).

Dit biedt tegelijk mogelijkheden voor nieuwe vormen van FPW. Voor oplossingen op maat zouden alle **modules met elkaar kunnen worden gecombineerd**.

2.2.3 Bevordering van eventuele fiscale prikkels

Fiscale prikkels zijn niet absoluut noodzakelijk voor FPW, maar blijken in de landen waar ze bestaan, een duidelijk positief effect te hebben. Los van het feit dat belastingen een exclusieve bevoegdheid van de lidstaten zijn, kunnen ook **coördinatie, onderlinge afstemming en wederzijdse erkenning** FPW in ondernemingen die grensoverschrijdend actief zijn, vergemakkelijken. Door voor standaardscenario's de **„effectieve belastingtarieven” te berekenen**, zouden de 27 EU-lidstaten rechtstreeks met elkaar kunnen worden vergeleken en zou aldus ook verdere harmonisering worden bewerkstelligd. Zolang fiscale prikkels optioneel blijven, worden conflicten met het nationale recht vermeden.

2.2.4 Overzicht van de status quo

Sociale partners en beleidsmakers hebben behoefte aan een duidelijk, maar gedetailleerd overzicht van de bestaande nationale FPW-regelingen, de mogelijkheden daarvan en de mate waarin van die regelingen gebruik wordt gemaakt. Tot nu toe bestaan er geen op meerdere landen tegelijk betrekking hebbende onderzoeksgegevens over FPW. Door bijvoorbeeld regelmatig enquêtes te organiseren moet hierin verandering worden gebracht.

2.3 Uitwerking van het bouwstenenmodel als EU-benadering op basis van door de Commissie gesteunde projecten

2.3.1 Teneinde een verband te leggen tussen de vele zeer diverse FPW-regelingen in de lidstaten, heeft de Europese Commissie de aanzet gegeven tot de uitwerking van het zgn. **„bouwstenenmodel” (Building Block Approach)** ⁽⁵⁾. In dit model wordt onderscheid gemaakt tussen de drie in Europa voorkomende basisvormen van FPW (winstdeling, individuele kapitaaldeelname en het ESOP-concept; zie ook de bijlage).

2.3.2 Het bouwstenenmodel **komt tegemoet aan de eisen van de Europese Commissie** (transparantie, geen discriminatie, enz.). Belastingvoordelen worden noch in het vooruitzicht gesteld, noch uitgesloten. Alle onderdelen zijn voor zowel ondernemingen als werknemers facultatief en kunnen naargelang van de specifieke behoeften van de onderneming worden gecombineerd.

⁽⁵⁾ Resultaten in J. Lowitzsch et al., *Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa*, Berlijn/Parijs/Brussel 2008; Rome 2009, Krakau 2010; beschikbaar in het Engels, Duits en Frans op <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

2.3.3 In het vierde PEPPER-rapport wordt verondersteld dat een FPW-model dat in meerdere landen zou kunnen worden gebruikt en door alle lidstaten in dezelfde mate zou worden ondersteund, FPW voor alle betrokkenen aantrekkelijker zou maken. Eén uniform model zou minder administratieve rompslomp betekenen en tegelijkertijd de overdraagbaarheid verbeteren en zodoende in het bijzonder gunstig zijn voor ondernemingen met vestigingen in meerdere landen. Voor mkb zou één uniform FPW-model FPW-regelingen overzichtelijker en vergelijkbaarder maken.

2.3.4 In afwachting van de voltooiing van één EU-model is het zaak te streven naar **wederzijdse erkenning** van de in de lidstaten bestaande verschillende vormen van FPW en de fiscale behandeling daarvan.

3. Voordelen die pleiten voor een verdere veralgemening van FPW

3.1 Voordelen van FPW voor ondernemingen

- I. In het licht van de Europa 2020-strategie kan de invoering van FPW Europese ondernemingen, en vooral het **mkb, helpen om hun concurrentievermogen te verbeteren**. FPW leidt er namelijk toe dat werknemers zich meer met hun bedrijf gaan identificeren en zich meer daarbij betrokken gaan voelen, in zowel goede als slechte tijden. FPW draagt aldus ook bij tot duurzaamheid en zekerheid op de lange termijn.
- II. De lokale werknemers krijgen een deel van de winst van hun onderneming contant uitbetaald, wat op zijn beurt weer de **regionale koopkracht** vergroot.
- III. FPW kan helpen om **demografische veranderingen een halt toe te roepen**, aangezien zeer gewilde, hoogopgeleide werknemers daarmee een aantrekkelijke woon- en werkplek kan worden aangeboden. Dit maakt het ook **eenvoudiger vaklui aan te werven**.
- IV. FPW maakt ondernemers en hun werknemers gemotiveerder, waardoor de **productiviteit stijgt en de kwaliteit van het ondernemingsbestuur verbetert**.
- V. Naargelang sprake is van vreemd of eigen vermogen kan FPW het rendement op het eigen vermogen of het eigen vermogensaandeel van een onderneming ten goede komen. Hierdoor kan het **aantrekken van vreemd vermogen voordeliger** worden en de onderneming **een betere kredietbeoordeling** krijgen.
- VI. Met het oog op **bedrijfsopvolging** kan FPW, in de vorm van volledige of gedeeltelijke verkoop van het bedrijf aan de werknemers, voor mkb of familiebedrijven een geschikt middel zijn om het voortbestaan van het bedrijf te verzekeren ⁽⁶⁾.

⁽⁶⁾ Dit aspect werd reeds in het licht gesteld in de Aanbeveling 94/1069/EG van de Commissie „inzake de overdracht van kleine en middelgrote ondernemingen” en vervolgens bekrachtigd in de „Mededeling van de Commissie over de overdracht van kleine en middelgrote ondernemingen” (PB C 93/2 van 28.3.1998).

3.2 Voordelen van FPW voor werknemers

- I. Via FPW **kunnen werknemers** vrijwillig **genieten** van extra inkomsten bovenop hun in een arbeidscontract of collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde salaris.
- II. Voor werknemers wordt het zo **eenvoudiger om (gedurende langere tijd) aan vermogensopbouw** te werken, waarmee ze bijvoorbeeld extra geld opzij kunnen zetten voor wanneer ze met pensioen gaan.
- III. Werknemers die financieel kunnen participeren in hun onderneming, vinden dat hun inzet voor goede bedrijfsresultaten serieuzer wordt genomen **en dat ze in het algemeen meer worden gewaardeerd**.
- IV. Met FPW kan de autonomie op de werkplek worden vergroot en FPW biedt werknemers de kans mee te denken over de **toekomstplannen van hun onderneming**. Zo kunnen ze proberen hun baan voor langere tijd veilig te stellen.
- V. Als aanvullend element naast het salaris **verbetert FPW de financiële situatie** van werknemers en maakt het voor hen gemakkelijker crises of instabiele periodes gedurende hun loopbaan door te komen.
- VI. Op een steeds Europese wordende arbeidsmarkt zouden **FPW-regelingen uit het ene land** bij verandering van werkland echter moeten kunnen worden meegenomen en door het andere land erkend moeten worden.
- VII. Werknemers die hun baan en loonniveau behouden, kunnen **in geval van reorganisaties of crisissituaties**, die door bestuur en personeel gezamenlijk worden aangepakt, hun onderneming – tijdelijk – ondersteunen om aldus te proberen hun baan te behouden.

3.3 Bedrijfsopvolging en financiële participatie

3.3.1 De Europese Commissie ⁽⁷⁾ merkt in samenhang met de vergrijzing op dat een derde van de ondernemers in de EU, vooral diegenen die een familiebedrijf leiden, er de komende tien jaar mee zal stoppen. Dit betekent dat het aantal **bedrijfs-overdrachten enorm zal toenemen**. Daarmee kunnen jaarlijks wel 690 000 niet-beursgenoteerde ondernemingen en 2,8 miljoen arbeidsplaatsen gemoeid zijn. Kleine ondernemingen en de middenstand zijn als grootste werkgevers een belangrijke factor in het arbeidsmarktbeleid. In dit verband is de vraag belangrijk of de ondernemingen die met generatieopvolging te maken krijgen en de door die ondernemingen gecreëerde werkgelegenheid behouden kunnen blijven. In het licht van deze toenemende behoefte kan een **FPW-model met mogelijkheden voor bedrijfsopvolging** een alternatief bieden.

⁽⁷⁾ Zie Commissiemededeling „Uitvoering van het communautair Lissabonprogramma voor groei en werkgelegenheid” (COM(2006) 117 final).

3.3.2 Voor bedrijfsopvolging kunnen met name **ESOP-regelingen** dienstig zijn (zie bijlage). Een belangrijk aspect van het ESOP-model is dat het specifiek voor niet-beursgenoteerde ondernemingen is bedacht. Het moedigt eigenaars aan, hun onderneming aan de werknemers over te laten en niet aan derden te verkopen en maakt het mogelijk dat ondernemingen stapsgewijs tot voor 100 % in handen van de werknemers komen. Een en ander maakt dat eigenaars die hun aandelen willen verkopen, dit kunnen doen zonder de andere eigenaars ook tot verkoop te dwingen. De werknemers moeten daarbij geen eigen kapitaal inbrengen daar hun aankoop van de onderneming gefinancierd wordt via een bovenop het salaris komende winstdelingsregeling. Deze regeling brengt daarom in principe ook geen extra risico voor de werknemers met zich mee. Als een groter aandelenpakket op korte termijn moet worden overgenomen wordt een lening aangevraagd met een gemiddelde looptijd van 7 jaar, die met de bedrijfswinsten wordt afgelost.

3.3.3 Als het gaat over bedrijfsopvolging in het licht van een toekomstig Europees kader, dient absoluut ook te worden gewezen op het **coöperatieve ondernemingsmodel**, dat zijn waarde heeft bewezen. Er zijn voorbeelden van goede praktijken (zie bijlage) waarbij het personeel de onderneming in de vorm van een coöperatie heeft overgenomen en aldus de sluiting van het bedrijf, waarvoor geen andere overnemer kon worden gevonden, heeft verhinderd. Het EESC is van mening dat de specifieke vraag naar het verband tussen financiële participatie en bedrijfsoverdracht als een afzonderlijke kwestie in een aparte tekst moet worden behandeld.

3.4 Bedrijfs crisis en financiële participatie

3.4.1 Het gaat ondernemingen financieel niet altijd voor de wind. In slechte tijden staat **bedrijfsbehoud voorop**. Als reorganisaties of crisissituaties door bestuur en personeel gezamenlijk worden aangepakt, dan moet financiële participatie in een dergelijke uitzonderlijke situatie mogelijk zijn maar moeten ook de eventuele nadelen van een dergelijke participatie in overweging worden genomen. Het is dan zaak een duurzame oplossing te vinden die de werknemers die hun baan en loon hebben behouden (rekening houdend met flexizekerheid en periodes van werkloosheid en/of herscholing), in staat stelt gedurende langere tijd bij te dragen aan het herstel van hun onderneming en de economie in haar geheel. In het voorafgaande is immers al opgemerkt dat werknemers bij FPW zelf belang hebben bij een langdurige winstgevendheid van hun bedrijf met alle positieve gevolgen voor de onderneming van dien.

3.4.2 Critici van FPW zeggen vaak dat werknemers die financieel participeren in de onderneming waar zij hun baan hebben, een **dubbel risico** lopen: Bij insolventie dreigen zij niet alleen hun baan, maar ook het door hen geïnvesteerde kapitaal te verliezen, luidt het. Wat dit betreft moet een onderscheid worden gemaakt tussen financiële participatie zonder gevolgen voor het salaris („*on top*”) en financiële participatie waarbij werknemers hun spaargeld investeren in de onderneming die hun werk verschaft. In het laatste geval moeten vorderingen van werknemers in geval van vereffening en/of faillissement voorrang krijgen op die van andere schuldeisers. Voorts moet ook verder werk worden gemaakt van oplossingen zoals het **poolen van het risico of herverzekeringen**.

3.5 Ondernemingsbestuur en financiële participatie

3.5.1 Los van andere vormen van medezeggenschap en deelname aan de besluitvorming in de onderneming kunnen werknemers via participatieregelingen – afhankelijk van de invulling van de regeling – **deelnemen aan besluitvormingsprocessen, bv. over het stemrecht van aandeelhouders**. In het geval van aandelenparticipatie kan het aandeelhoudersstemrecht individueel of collectief, bv. via een participatiemaatschappij, worden uitgeoefend.

3.5.2 Ondernemingen die grote aantallen **werknemersaandelen** uitgeven, kunnen rekenen op een veeleisende, maar **geduldige en trouwe groep aandeelhouders**, nl. hun eigen werknemers. Daarmee staan ze sterker tegenover de heersende kortetermijngerichtheid van de financiële markten. De welkome neveneffecten van FPW zijn in dit geval **solide ondernemingsbeslissingen** en inachtneming van de **maatschappelijke verantwoordelijkheid van de onderneming op de lange termijn** (m.a.w. bestuurders zullen maatschappelijk verantwoord handelen en geen buitensporige risico's nemen).

3.5.3 Participatie van werknemers via aandelen bevordert een op de lange termijn gericht eigenbelang bij de onderneming. Dat leidt meestal tot een goed **ondernemingsbestuur** waarmee wordt gestreefd naar het voortbestaan van de onderneming op de lange termijn.

3.5.4 Iedereen met een baan bij een bepaald bedrijf, wil volledige openheid over de prestaties van dat bedrijf en inspraak in de besluitvorming. In dit opzicht bestaat er geen verschil tussen participatie op grond van mede-eigendom en participatie op grond van voorlichtings-, raadplegings- en medebeslissingsrechten.

3.6 Financiële participatie en participatie aan besluitvormingsprocessen

3.6.1 In tegenstelling tot wat vaak wordt gevreesd – vooral in ondernemingen waar nog geen FPW bestaat – **bepert FPW niet de autonomie van de ondernemer**, maar biedt FPW hem veeleer houvast in besluitvormingsprocessen.

3.6.2 Voor de aandeelhouders van een onderneming is het een voordeel om te weten dat ook de werknemers van die onderneming aandeelhouders zijn, aan hun kant staan en dezelfde doelstellingen nastreven. Het positieve **effect** dat uitgaat van het **medebezit van eigendomsrechten** door werknemers en het daarmee gepaard gaande verantwoordelijkheidsgevoel, kan het ondernemingsbestuur⁽⁸⁾ ten goede komen. Zo ook kan de mogelijkheid die werknemers hebben om voorstellen voor de bedrijfsstrategie te formuleren, althans binnen de bovenvermelde grenzen, juist een rijkdom zijn en de keuze aan bedrijfsbeslissingen verruimen. Werknemers die ook aandeelhouders zijn, moeten dezelfde rechten hebben als de overige aandeelhouders.

3.6.3 Tot slot zij erop gewezen dat noch traditionele medezeggenschapsrechten in de betreffende lidstaten noch de contractuele arbeidsverhouding mogen en kunnen worden aangetaast door via FPW verworven eigendomsrechten. Voor die rechten heeft FPW geen enkel gevolg.

⁽⁸⁾ Zo is het bijv. in Oostenrijk mogelijk FPW in de vorm te gieten van een gezamenlijke participatiemaatschappij.

4. Een Europese benadering: bouwstenen voor praktische problemen en oplossingen

Voor de vormgeving van de Europese sociaaleconomische ruimte is het van groot politiek belang dat er begrijpelijke en uitvoerbare Europese FPW-regelingen worden ontwikkeld en gepromoot. In principe moet de deelname door werkgevers en werknemers aan dit soort regelingen blijven berusten op vrijwilligheid en moet de financiering ervan een aanvulling vormen op de in arbeidscontracten of collectieve arbeidsovereenkomsten vastgestelde salarissen of gebeuren met de opbrengst van winstdelingsregelingen.

4.1 Een combinatie van financiële participatie en winstdeling als toekomstige trend voor FPW

4.1.1 In het geval van op aandelen gebaseerde winstdeling met vervaltermijn kunnen, rekening houdend met een bijbehorend belastinguitstel, drie stappen worden onderscheiden:

- de beginfase van de participatie van werknemers aan de bedrijfswinst;
- een tussenfase waarbij de geaccumuleerde middelen voor bedrijfsparticipatie worden ingezet;
- de slotfase waarbij de verworven aandelen vrij ter beschikking van de werknemers worden gesteld.

4.1.2 Er bestaan al financiële participatieregelingen waarbij de werknemersaandelen **via een fiduciair fonds** worden gefinancierd met de opbrengst van een bovenop het salaris komende winstdelingsregeling. Doorgaans wordt in het kader van dergelijke participatieregelingen een onafhankelijke maatschappij⁽⁹⁾ opgericht, die de werknemersaandelen als fiduciair fonds beheert. Het bestuur van de participatiemaatschappij moet op democratische basis via stemming worden gekozen waarbij alle werknemers/aandeelhouders hun stem moeten kunnen laten horen, zonder door het management beïnvloed te worden. Voorbeelden van goede praktijken inzake participatiemaatschappijen zijn o.a. AUCHAN⁽¹⁰⁾ (Frankrijk); HOMAG AG⁽¹¹⁾ (Duitsland); Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG⁽¹²⁾ (Duitsland); Voestalpin AG⁽¹³⁾ (Oostenrijk) Oktogonen Stiftung⁽¹⁴⁾ (Zweden); Herend-ESOP⁽¹⁵⁾ (Hongarije); Tullis Russel ESOP⁽¹⁶⁾ (UK); Eircom-ESOP⁽¹⁷⁾ en Aerlingus-ESOP⁽¹⁸⁾ (Ierland).

⁽⁹⁾ Op het Europese continent gewoonlijk een b.v., stichting of vereniging, in Anglo-Amerikaanse landen een trust.

⁽¹⁰⁾ Doel: bevordering van loyaliteit en motivatie van werknemers, zie <http://www.groupe-achan.com/emploi.html>.

⁽¹¹⁾ Doel: financiering van de groei, zie <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.

⁽¹²⁾ Doel: EADS-concernafplitsing, zie <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, vanaf blz. 32 e.v.

⁽¹³⁾ Doel: privatisering en strategische participatie, zie http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html.

⁽¹⁴⁾ Doel: bevordering van loyaliteit en motivatie van werknemers, zie Handelsbanken, Jaarverslag 2009, [http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icensv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/\\$file/hb09eng_medfoto.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icensv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/$file/hb09eng_medfoto.pdf), blz. 53, 56.

⁽¹⁵⁾ Doel: privatisering en bevordering van loyaliteit en motivatie van werknemers, zie <http://www.herend.com/en/manufactory/story/>, zonder details over ESOP, zie 1992.

⁽¹⁶⁾ Doel: bedrijfsopvolging, zie <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.

⁽¹⁷⁾ Doel: privatisering en strategische participatie, zie <http://www.esop.eircom.ie/>.

⁽¹⁸⁾ Doel: privatisering en strategische participatie, zie <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister>.

4.1.3 Om ervoor te zorgen dat dit soort participatiemaatschappijen in veel meer ondernemingen worden opgericht, moeten de goede praktijkvoorbeelden (zie ook bijlage) die als zodanig kunnen worden geïdentificeerd, verder worden geanalyseerd.

4.2 Fiscale prikkels en wederzijdse erkenning van FPW-regelingen

4.2.1 Fiscale prikkels zijn aantoonbaar⁽¹⁹⁾ niet absoluut noodzakelijk voor financiële participatie, maar wel een **effectief instrument ter bevordering van FPW** in de landen waar ze voorhanden zijn. Om FPW aan te moedigen wordt dan ook meestal gebruik gemaakt van fiscale stimulansen. Een Europees model dat de lidstaten tot fiscale prikkels verplicht, valt evenwel buiten de bevoegdheden van de EU en zou botsen met de nationale wetgevingsbevoegdheden. Maar terwijl ondernemingen en werknemers in de praktijk steeds vaker internationaal actief zijn, bestaan er tot nu toe alleen nationale FPW-regelingen, waardoor de groei van FPW in Europa achterblijft bij wat wenselijk zou zijn. De invoering van FPW in buitenlandse filialen is meestal alleen mogelijk als dure deskundigen worden ingehuurd, maar daardoor wordt FPW zo duur dat er in veel gevallen toch van wordt afgezien. Een **facultatief, homogeen en eenvoudig stimuleringsmodel met voor de hele EU dezelfde fiscale opzet en fiscale prikkels**, zou de bereidheid om FPW in te voeren flink kunnen vergroten, omdat het daarmee voor concerns⁽²⁰⁾ een stuk gemakkelijker zou worden één FPW-regeling op te zetten.

4.2.2 Als kleinste gemene deler zou **belastinguitstel** de basis kunnen vormen van een voorstel voor een model.

4.2.3 In afwachting van één Europees model met uniforme fiscale prikkels zou moeten worden gestreefd naar **wederzijdse erkenning van de FPW-regelingen** van de lidstaten. Daardoor zou FPW ook zonder een overkoepelende Europese oplossing al attractiever en uitvoerbaarder worden.

4.2.4 Behalve door deze fiscale prikkels kunnen ondernemingen ook via aandelenkortingen aangemoedigd worden.

4.3 FPW in coöperaties

4.3.1 **Productiecoöperaties vormen een goede voorbeeld** van FPW, met name als de meeste werknemers ook mede-eigenaars zijn. Conform de wereldwijd erkende waarden en beginselen van coöperaties hebben alle werknemers/leden een onbeperkt recht op deelname aan de besluitvorming⁽²¹⁾. Als werknemers eigenaar zijn van hun bedrijf, het controleren en beheeren, blijkt uit ervaring dat hun gegarandeerde rechten ook zorgen voor betere economische prestaties, een grotere capaciteit om in crisissituaties stand te houden en het langdurig behoud van hun arbeidsplaats in de eigen regio. Een wettelijk geregelde belangenbehartiging bevordert de totstandbrenging van een kader voor versterkte financiële participatie.

⁽¹⁹⁾ Zie het vierde PEPPER-rapport, deel I, hoofdstuk IV, blz. 56-58.

⁽²⁰⁾ Zie Thyssen Krupp <http://www.thyssenkrupp.com/de/investor/belegschaftsaktie.html>.

⁽²¹⁾ Zie bv. de IAO-aanbeveling 193 over de bevordering van de coöperatieve verenigingen.

4.4 FPW in de publieke sector

4.4.1 De meeste FPW-regelingen zijn te vinden in naamloze of besloten vennootschappen, omdat ze daar relatief eenvoudig ten uitvoer kunnen worden gelegd. Bepaalde, vooral niet-commerciële ondernemingsvormen – en dus ook de betrokken werknemers – zijn per definitie van FPW uitgesloten (publieke dienstverlening, ondernemingen zonder winstoogmerk) of kunnen FPW maar met grote moeite invoeren (verenigingen, stichtingen enz.). In de desbetreffende sectoren zijn er echter een

groot aantal ondernemingen en dus werknemers voor wie FPW in het geheel nog niet mogelijk is.

4.4.2 Met inachtneming van het subsidiariteitsbeginsel moet daarom worden gestreefd naar een FPW-model dat FPW **voor alle beroepsgroepen en alle ondernemingsvormen** mogelijk maakt en waarbij rekening wordt gehouden met de bijzondere situatie van de openbare sector.

Brussel, 21 oktober 2010

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Staffan NILSSON
