

Financiële participatie: een offensief dossier



Hans Bonte
SP-Volksvertegenwoordiger

Een belangrijk deel van de Renault-arbeiders werd op 27 februari 1996 op slag een stuk rijker. De dag dat Schweitzer de sluiting van de Vilvoordse vestiging op een persconferentie aankondigde schoot het Renault-aandeel immers de hoogte in. De beurs reageerde enthousiast op zoveel doortastendheid. De werknemers met aandelenparticipatie zaten in de val. In hun verzet trokken een aantal Vilvoordse stakers naar de algemene aandeelhoudersvergadering in Parijs. Ze waren een minime fractie en hadden bijgevolg zo goed als niets in te brengen. Meer nog, er waren bitter weinig Franse, Spaanse of Portugese collega's. Die waren wellicht thuis de meerwaarde van hun aandeel aan het uitrekenen.

Wim kwam fier als een gieter met zijn nagelnieuwe motorfiets pronken. Het kon eraf, de overige miljoenen heeft hij immers veilig naar de bank gebracht (waar het wellicht in een veilige, maar aantrekkelijke aandelenkorf werd belegd). Hij had zich de overname van het bedrijf waar hij werkzaam was niet beklagd. Als A2-informaticus was hij 12 jaar geleden begonnen in een nieuwe KMO die fors was doorgegroeid. Zijn jaarlijkse prestatiepremie - die hij telkenmale nipt haalde dankzij geregeld avond- en weekendwerk - liet hij uitbetalen in aandelen van het bedrijf. Aangezien hij nog thuis woonde had hij niet direct behoefte aan een dikke eindejaarspremie. Bij de overname van zijn bedrijf liet hij zijn aandelen uitbetalen. Een goeie zes miljoen frank. Prompt zette hij het grootste deel veilig weg en ging in het buitenland aan de slag in een rustiger job.

Zijn collega had de verkeerde keuze gemaakt. Ze had elk jaar haar premie cash ontvangen. Het was telkens een enorme opluchting om op het einde van het jaar over een aanzienlijke som te beschikken. Als alleen-

staande moeder van twee opgroeiende kinderen kon ze hiermee nog een aantal facturen afbetalen, mooie kerstgeschenken kopen en zich gaan bevoorraden in de wintersolden.

In het vroege voorjaar gingen de bedienden van een belangrijk Brussels dienstenbedrijf spontaan in staking toen bleek dat de toepassing van hun nieuwe winstparticipatieregeling tot gevolg had dat ze minder verdienen dan het jaar ervoor. Hun regeling veroorzaakte een inlevering die bovendien zeer ongelijk was verdeeld.

Gebrek aan reglementering

Deze drie verhalen maken alvast één ding duidelijk. Het gebrek aan reglementering inzake financiële participatie van werknemers in de bedrijfsresultaten zorgt vandaag voor grote problemen in de ondernemingen. Meer nog, de huidige kakofonie aan bestaande participatiestelsels bemoeilijkt een constructief debat hieromtrent. Of zoals de voorzitter van INOPE, A. De Baere, recentelijk getuigde: "De vele vormen van participatiestelsels, de talrijke mogelijkheden van juridisch-technische uitwerking van participatiestelsels maken 'misverstanden' eerder waarschijnlijk, verhogen de bestaande verwarring rond 'participatiestelsels', leiden er zelfs toe dat sommigen bewust gebruik maken van deze verwarring om te 'desinformerem'."

Maar er zijn ook andere redenen waarom er best werk wordt gemaakt van een duidelijk wetgevend kader voor participatiestelsels. Grosso modo vallen die uit één in twee redeneringen. Vooreerst is er een buitenlands argument. Wil België (Vlaanderen) ook op het vlak van de vergoedingssystemen aantrekkelijk blijven voor potentiële buitenlandse investeerders dan zal ze zich ook in meerdere of mindere mate moeten conformeren met wat

het buitenland hieromtrent doet. Tot op vandaag hebben we, mede ten gevolge van de zeer diverse en wazige realiteit, nauwelijks een goed zicht of we hier effectief achterop hinken ten aanzien van andere Europese landen. Het binnenlandse argument klinkt overtuigender. Een economie die het voornamelijk moet hebben van haar *human capital* en de hoge productiviteit van de werknemers, heeft er alle belang bij om instrumenten te creëren die ondernemingen in staat stellen om haar personeel maximaal te motiveren.

Retoriek

En dan is er de retoriek. "De invoering van financiële participatiestelsels leidt naar een echte democratisering van de ondernemingen", horen we werkgevers pleiten. "Het is een nieuwe vorm van verleiding van de werknemers die tegen een minimale, onzekere en ongelijke vergoeding het maximum moeten presteren", waarschuwen vakbondsmensen. Beiden hebben gelijk en ongelijk. Alles hangt immers af van welke de spelregels zijn die door de wetgever en/of de sociale partners worden vastgelegd. Vanuit socialistische hoek moet dit dossier bijzonder waakzaam worden behandeld. Al was het maar dat aan dit dossier een groot vraagstuk van solidariteit en gelijkheid vasthangt. Bij de juridische uitwerking van financiële participatiestelsels moeten wij daar-

zou een zware domper zetten op het consumentenvertrouwen, wellicht de belangrijkste motor van onze economische groei.

2. De werkelijke inspraak van de werknemers in de ondernemingen moet duidelijk geregeld worden. M.a.w. een systeem van financiële participatie op zich is geen middel voor een democratisering van het bedrijfsleven, maar kan er wel het gevolg van zijn. Iedereen weet immers dat de bedrijfsresultaten maar gedeeltelijk worden bepaald door de inzet van de werknemers ("medewerkers" in het nieuwe jargon). Een aantal ondernemingsbeslissingen en een handige boekhouder doen de rest. Een stimulerend wetgevend kader voor financiële participatie in de ondernemingen kan met andere woorden niet los worden gezien van het verruimen van de democratische spelregels in de onderneming. Vooral op het vlak van de financiële informatie aan de werknemers en een volledige en overzichtelijke bedrijfsboekhouding valt nog een lange weg te gaan. Gelijktijdig betekent het ook een hefboom om de inspraak van werknemers in KMO's beter te regelen.

3. Een systeem van financiële participatie moet een solidair systeem zijn. Dit houdt in dat alle werknemerscategorieën - van directeur tot poetsvrouw - een verzekerde toegang moeten hebben tot het participatiestelsel. Meer nog, deze toegang moet gegarandeerd

worden voor alle werknemers van de diverse vennootschappen of filialen van een bepaalde groep. Het lijkt ons dan ook niet meer dan logisch dat de invoering

van een participatiesysteem enkel kan middels een CAO op het niveau van het moederbedrijf.

4. De stimulering van participatieformules impliceert eveneens een aanpassing van het macro-economische beleid van ons land. Terecht werd tijdens de voorbije jaren een beleid gevoerd van loonmatiging. Vandaag reeds staat het onomstotelijk vast dat dit de concurrentiepositie en onze werkgelegenheid ten goede is gekomen. Ook naar de toekomst toe is een verdere loonmatiging aangewezen.

Aan de invoering van financiële participatiestelsels hangt een groot vraagstuk vast van solidariteit en gelijkheid. Dit belet niet dat de socialistische partij op dit vlak een offensieve strategie moet hanteren.

om aan volgende vier principes vasthouden.

1. Geen enkel systeem kan en mag tot gevolg hebben dat het normale loon vervangen wordt door onzekere inkomens waar de werknemer zelf geen vat op heeft. Een dergelijke regeling - zoals in het stakende Brusselse bedrijf - zou niet enkel strijdig zijn met een aantal fundamentele nationale en internationale rechtsregels inzake loonbescherming maar zou bovendien een bijzonder pervers economisch effect hebben. Het verlies aan inkomenszekerheid

De invoering van een nieuw wettelijk stelsel van financiële participatie verplicht ons echter om de huidige loonmatigingsregeling gedeeltelijk te herzien. De beheerste groei mag niet langer beperkt blijven tot de loon- en wedentrekken. Ook de andere inkomens (bijvoorbeeld van zelfstandigen, vrije beroepen of allerhande inkomens uit vermogen) moeten hun duit in het zakje doen. Dit is een kwestie van rechtvaardigheid. Maar ook binnen de werknemerspopulatie moet gewaakt worden over de solidariteit. Elke concrete regeling inzake financiële participatie zal dan ook duidelijke maximumgrenzen moeten bevatten teneinde te vermijden dat de inkomenskloof binnen deze groep te groot wordt. Want laat ons duidelijk wezen: elke frank die onder een of andere vorm aan winstdeelneming wordt uitgekeerd kan niet worden besteed aan loonsverhoging.

Deze vier principes zijn de toetsstenen waarmee elk voorstel inzake financiële participatie moet worden geëvalueerd. Ook hier is

een offensieve strategie wellicht beter dan een defensieve. Een goed uitgewerkte regeling kan immers leiden naar een win-win-situatie waarbij zowel werkgevers- als werknemersorganisaties hun voordeel doen én onze economie weer een stukje aantrekkelijker wordt. In dergelijke omstandigheden is het zelfs aangewezen om systemen van financiële participatie onder een gunstig fiscaal en/of parafiscaal regime te brengen.

Een eigen initiatief kan ook zorgen voor vooruitgang in het debat. Al was het maar dat we moeten vaststellen dat het met veel poeha aangekondigde wetsvoorstel-Dehaene tot op vandaag nog altijd niet effectief is neergelegd in de Senaat. Wellicht brengt de ex-premier zijn wetsvoorstel eerst ter bespreking op de directievergaderingen van de diverse ondernemingen waar hij het vandaag voor het zeggen heeft. Een kwestie van voldoende argumenten te verzamelen om de Hoge Vergadering te overtuigen?