

Doorlichting van ons sociaal model en de terugkeer van chantage in de economie

AMID FALJAOUI

Nu Europa een minder sterke groei vertoont dan de Verenigde Staten en Azië, ons werkloosheidscijfer gevoelig hoger ligt dan in Amerika en we ook geconfronteerd worden met financieringsproblemen doordat de babyboomers de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, rijst de vraag om ons sociaal model opnieuw te bekijken. Dit moet gebeuren op basis van de gewijzigde krachtverhouding tussen werknemers en ondernemingen. Een overzicht.

De kop in het zand steken is geen oplossing: ons sociale zekerheidsmodel verkeert in gevaar. Door de economische groei die de twee procent niet overstijgt en een werkloosheidscijfer van ongeveer tien procent vormt de financiering van ons sociaal model een probleem. Tijdens een trip in Brussel vestigde de Franse econoom Alain Min de aandacht van de Belgen (en tegelijkertijd ook van de Fransen, Duitsers en Italianen) op het feit dat het onmogelijk is de pensioengerechtigde leeftijd niet op te trekken. “Genoeg van die verhalen over “begrip opbrengen voor

de eisen van de werknemers”. De minst beschermde of minst gegoede werknemers zijn de mensen die een pensioenuitkering het hardst nodig zullen hebben. De uitkeringen van de “babyboomers” zullen gefinancierd moeten worden door de generatie uit de jaren '70, gekenmerkt door een laag geboortecijfer. Er zijn niet veel oplossingen: ofwel worden de pensioenuitkeringen verminderd; ofwel wordt de pensioengerechtigde leeftijd verhoogd; ofwel worden de bijdragen duurder. De pensioenuitkeringen verminderen? Dan worden de mensen rechtstreeks getroffen. De bijdragen verhogen? Dat wordt moeilijk in een wereld waarin het continentale, Oude Europa concurrentieproblemen vertoont met de andere werelddelen. De enige optie die overblijft, is de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd”. Einde citaat.

EINDE VAN DE STATUS QUO

Eigenlijk is het standpunt van Alain Minc duidelijk: België kan het zich niet veroorloven een

beslissing nog langer uit te stellen. Het generatiepact is trouwens een stap in die richting. Wat vooral uit het pact blijkt, is dat ons sociaal model moet veranderen. De vraag is nu: hoe kan het gewijzigd worden zodat het meer competitief wordt, maar tegelijkertijd onze sociale bescherming waarborgt. André Sapir, professor aan de ULB, onderscheidt vier modellen in Europa. Het Scandinavische model (Noorwegen, Finland, Zweden) is erg succesvol; het biedt het voordeel dat het rechtvaardig is (weinig mensen worden uitgesloten) en efficiënt op economisch vlak (sterke groei en laag werkloosheidscijfer). Het tweede model is een model dat wordt toegepast in landen uit het Middellandse Zeegebied (bijvoorbeeld in Italië): dit model is onrechtvaardig en niet efficiënt. Groot-Brittannië heeft een ander, veelbesproken model, namelijk het Angelsaksische model. Dit model is erg efficiënt (meer groei dan op het vasteland) maar onrechtvaardig (veel mensen worden uitgesloten).

Ten slotte is er een vierde model, namelijk het continentale model (België, Frankrijk, Duitsland), dat rechtvaardig is, maar niet erg efficiënt. De Belgische politici moeten nu een model kiezen. De enige zekerheid die bestaat, is dat het Angelsaksische model geen optie is. Waarom? Omdat er veel negatieve connotaties mee gepaard gaan voor de linker-vleugel van de regering. Bovendien zouden de ongelijkheden die dit model veroorzaakt, niet aanvaard worden door de Belgische bevolking. Het Scandinavische model is wel een optie: het is een efficiënt en rechtvaardig model. Maar ook dit model heeft een keerzijde: in de Scandinavische landen zijn de belastingen enorm hoog, en in België heeft de fiscale druk al een hoogtepunt bereikt. Wat nu? Op dit moment wordt er veel gedebatteerd, maar het is nu al duidelijk dat België nog een andere weg zal inslaan. Men zal proberen het kapitaal (en de inkomsten die hieruit voortvloeien) steeds meer te betrekken in de grondslag van de belastingen, om zo geld in het laatje van de Staat te brengen, zonder de druk op het arbeidsinkomen te verhogen. De opstelling van een vermogenskader past in deze strategie.

MINDER DRUK

In afwachting van een beslissing hieromtrent heeft de economische wereld toch al gereageerd: een geducht mechanisme wordt nu tot stand gebracht. En dat zonder medeweten van de werknemers. Waarom? Omdat zodra alles of bijna alles beschikbaar en goedkoper is aan de andere kant van de

planeet, de werknemers van de rijke landen in de ban geraken van hun angsten. Met name de angst voor delocalisatie. Aangezien zij vrezen dat ze hun baan zullen verliezen, wordt de druk om opofferingen te brengen steeds groter. Het recentste voorbeeld van een dergelijke druk komt overwaaien uit Frankrijk met de HP-affaire. Wat stelde de Hewlett Packard-directie *in fine* voor? Simpelweg, 250 werknemers minder ontslaan dan voorzien in het sociaal plan van 1 240 mensen. En dat in ruil voor twaalf extra werkdagen. HP is dus bereid minder mensen te ontslaan, maar wil daarentegen wel de 35-urenweek achterwege laten! Hoewel dit voorbeeld van HP heel recent is, is het geen primeur. In Duitsland bijvoorbeeld, werd de toon al gezet door Siemens, die aan de 4 500 werknemers van het telefoniebedrijf uit Noordrijn-Westfalen vroeg om de vroegere 40-urenweek opnieuw in te stellen, in plaats van de 35-urenweek. Zij dreigden met een delocalisatie naar Hongarije.

HOU ME TEGEN, OF...

De Daimler Chrysler-constructeur maakte gebruik van dezelfde methode, namelijk chanteren met delocalisatie... maar wel op een subtielere manier. In mei 2005 liet de directie de nieuwste plannen doorsijpelen: wagens bouwen in China, niet voor de Chinese markt zoals dat nu het geval is, maar wel om ze uit te voeren naar de Verenigde Staten en Canada. Hiertegen werd al snel gereageerd, en de directie haastte zich om recht te zetten dat het

enkel om een mogelijk toekomstplan ging, op heel lange termijn. De waarheid schuilt natuurlijk elders: door de boodschap te laten uitlekken, heeft de Daimler Chrysler-directie de Amerikaanse vakbonden duidelijk willen maken dat zij zich soepeler moesten opstellen bij toekomstige onderhandelingen. Zoals de Franse econoom Patrick Artus opmerkte, heeft de angst, die veroorzaakt wordt door een mogelijke delocalisatie, een duidelijk gevolg: de verminderde koopkracht van werknemers. Waarom? Omdat de loonschalen zelfs duikelen in sectoren waar de arbeid niet gedelocaliseerd kan worden. Een voorbeeld: mevrouw Vandendorpe is kassierster in een warenhuis. Haar werk kan natuurlijk niet gedelocaliseerd worden naar Turkije of China. Maar doordat ons werkloosheidscijfer zo hoog ligt, weet mevrouw Vandendorpe dat de meeste werkzoekenden haar vroeg of laat wel eens zouden kunnen vervangen. Bovendien is het zo dat veel mensen die geen werk vinden, uiteindelijk werk aanvaarden dat niet beantwoordt aan het behaalde diploma. Daarom is de grootste rem voor de verhoging van de koopkracht van werknemers ... ons werkloosheidsniveau!

CHANTAGE "OP ZIJN BELGISCH"

Met de HP-affaire is onlangs nog duidelijk gebleken dat chanteren met delocalisatie in trek is. Zelfs bij ons. In België was het de Amerikaanse firma Pfizer die afstand deed van een investering van 185 miljoen euro in de regio Antwerpen. Waarom? Omdat de regering zich niet verzoenend

opstelde tegenover de farmaceutische sector, althans volgens de firma Pfizer. De verklaring kwam natuurlijk op een slecht moment, namelijk net toen Guy Verhofstadt en Didier Reynders in Azië reisden om onze fiscale voordelen te promoten, vooral de notionele interessen, een nieuw fiscaal product dat België aantrekkelijk moet maken voor tientallen buitenlandse bedrijven. *A priori* is de reactie van Pfizer begrijpelijk. De Amerikaanse firma – die hierin trouwens gesteund wordt door andere ondernemingen – wil niet langer alles klakkeloos aanvaarden. De taks op de omzet is verviervoudigd en bedraagt nu bijna tien procent. De opbrengst ervan gaat niet naar de gezondheidszorg, maar wel naar de pensioenen! Tegenover een dergelijk cynisme vanwege de regering, keur je, in een eerste reflex, goed dat de farmaceutische industrie België op een zwarte lijst probeert te plaatsen. De werkelijkheid is natuurlijk iets genuanceerder. Eerst en vooral werd overeengekomen met de sector dat een taks van tien procent zou worden opgelegd op de omzet van de farmaceutische ondernemingen. Bovendien zegt de farmaceutische sector er niet bij dat er, binnen de sector, een voorkeur bestond voor een takssysteem van tien procent op de omzet in plaats van een overeengekomen prijsdaling. Waarom? Omdat de sector vreesde dat geneesmiddelen vanuit België opnieuw zouden worden uitgevoerd. En zoals een deskundige uit de sector zegt: “We mogen ons niet laten misleiden, de exodus van de farmaceutische ondernemingen is niet voor de nabije toekomst”. Hoe dit komt? Omdat de

bedrijven die in ons land gevestigd zijn, te veel samenwerkingsverbanden hebben met de Belgische universitaire ziekenhuizen en wetenschapsuniversiteiten. Verhuizen zou dus te duur zijn. En dan de kers op de taart: de generische geneesmiddelen maken slechts tien procent uit van de Belgische markt, tegenover vijftig procent in Nederland of Groot-Brittannië. Er is dus nog een marge voor de Belgische farmaceutische industrie.

SMALL IS BEAUTIFUL

Naast enerzijds een politieke klasse die talmt met de keuze van een coherent sociaal model en anderzijds ondernemingen die de mondialisering uitspelen, zijn er natuurlijk ook landen die zich handig uit de zaak draaien. Dat is het geval van de vijf Scandinavische landen (hierboven vermeld) die in de top tien staan van het klassement van het *World Economic Forum* over de meeste competitieve landen ter wereld. In de laatste uitgave van *Fidelity International*, een Amerikaans bedrijf dat zich toespitst op het beheer van fondsen en beveks, stelt men opnieuw vast dat kleinere landen zich beter uit de slag trekken. In dit geval rangschikt de studie de Europese ondernemingen in functie van hun beurskapitaal. Als men de huidige cijfers vergelijkt met hetzelfde klassement twintig jaar geleden (in 1985), is de vaststelling ontstellend: toen stonden zeven Duitse ondernemingen in de top tien, waaronder Daimler Benz, Siemens, BASF en Bayer.

In het klassement dat eind november 2005 werd gepubliceerd, staat geen enkele Duitse onderneming in de top tien. Het eerste Duitse bedrijf is Siemens, dat zich nipt op de elfde plaats bevindt!

Zwitserland daarentegen behaalt een prachtig resultaat: het kleine land dat zelfs geen deel uitmaakt van de Europese Unie, heeft een topprestatie geleverd door vier ondernemingen in de top tien te plaatsen. Het gaat hierbij om Novartis, Nestlé natuurlijk, maar ook Roche en de bank UBS. Zelfs Spanje, enkele jaren geleden nog een van de armere landen uit de Unie, heeft twee ondernemingen in de top tien staan, namelijk telecomoperator Telefónica en de bank Santander.

WIJZE LES VOOR DE TOEKOMST

Waarom dan dit klassement aanhalen? Omdat we er twee wijze lessen uit kunnen trekken. De eerste les is dat niets onveranderlijk blijft, de winnaars van gisteren kunnen morgen evengoed geen winnaars meer zijn. Dat is bijvoorbeeld het geval van Daimler Benz, die na de fusie met Chrysler van de tweede plaats in 1985 achteruit is geboerd naar de eenentwintigste plaats in 2005. De tweede les is dat een klein land als Zwitserland, dat goed bestuurd wordt en aantrekkelijk is voor multinationals, het hoofd kan bieden aan een land met 80 miljoen inwoners zoals Duitsland. Waarom kan België zich hierop niet inspireren? Illustreert dit niet perfect dat *Big* niet altijd *Beautiful* is? ¶