

Lonen en winsten in het liberale tijdperk: een billijk onevenwicht?

| Stephen Bouquin

Hoewel dit artikel geschreven werd vooraleer de conjunctuurcyclus omsloeg in een recessie, blijft de analyse rechttop staan. De zeepbel van de "nieuwe economie" was met het faillissement van Lernout & Hauspie reeds gesprongen en vandaag is voor iedereen duidelijk dat het kapitalisme nog steeds periodiek overproductie- en valorisatiecrisisen ervaart. In de VS werden er tussen juli en november 2001 meer dan 430.000 banen geschrapt en de herstructureringen zullen ook Europa treffen.

De centrale stelling van dit artikel, i.e. het salariaat heeft de economische heropleving "betaald" aan de hand van loonmatiging, flexibilisering en gedwongen werkloosheid blijft even relevant. In periodes van recessie zal het patronaat met alle middelen de gevolgen van de kapitaalsaccumulatie afwentelen op de arbeidersklasse en de overheid.

Indien het economisch herstel van 1997-2000 gedragen werd door het salariaat en dit zonder een betekenisvol herderdelingsbeleid, dan is er geen enkele reden om te aanvaarden dat de crisis opnieuw door dezelfde zou betaald worden.

"De loonarbeidsverhouding is geen contractuele verhouding. De notie van contract of conventie schept verwarring, want de gedeelde macht is onvindbaar. Het arbeidscontract geeft de indruk van een symmetrische verhouding, terwijl de asymmetrie – het afromen van een meerwaarde – juist datgene is wat de loonarbeid kenmerkt. Het loon als inkomstenbron verbergt niet alleen de afpersing van meerarbeid (meerwaarde), ze toont ook het omgekeerde van haar ware aard omdat het loon voorgesteld wordt als de 'prijs' van de arbeid, een soort 'waarde van de arbeid'."

P. Salama en T. Hai Hac

Inleiding

Nadat de sociale kwestie gedurende een aantal jaren overheerst werd door werkloosheid en tewerkstelling, is de loonkwestie opnieuw aan de oppervlakte gekomen. Maar daarom wordt verarming en bestaansonzekerheid van 'niet inzetbare' werkers nog niet als onaanvaardbaar ervaren, ondanks de terugkeer van de economische groei en de winsten. Een afspiegeling van de meritocratisch-liberale ideologie, waarbij segmentatie en dualisering als een 'natuurlijk' of onvermijdelijk gegeven wordt beschouwd¹. Deze ideologie maakt sinds enige tijd opgang en verkreeg een officiële erkenning met de Top van Luxemburg (1997). Sindsdien staat de arbeidsparticipatie centraal en ze wordt enkel geplaast in het verlengde van de individuele kenmerken van de werker of werkzoekende (zijn/haar 'menselijk kapitaal'). De Europese werkgelegenheidsrichtlijnen heten 'employability', 'adaptability' en 'het stimuleren van de ondernemersgeest'. Zij hebben de neiging om de oorzaken van de 'inactiviteit' te individualiseren, waarbij bepaalde min of meer disciplinerende maatregelen worden uitgevoerd (*workfare, studyfare*).

Maar ondanks alles moeten we vaststellen dat deze liberale voorstelling van de realiteit geenszins de terugkeer van sociale conflicten rond lonen en koopkracht (of tegen de achteruitgang van de werkomstandigheden) heeft verhinderd². De liberale benadering – zowel door de regering als het patronaat gehuldigd – van de loonkwestie bestaat er in enkel een bepaald type van loonsverhogingen toe te staan: ofwel vanuit de bekommernis de functionering van de arbeidsmarkt te verbeteren (de werkloosheidsvallen verwijderen), ofwel met als doel de motivatie en loyaliteit van kaderpersoneel ten aanzien van de onderneming te bestendigen. Wanneer de verzuchting om beter

te leven en dus het inkomen te verhogen, zich op collectieve wijze uitdrukt (zie het conflict van de Waalse TEC), dan nog worden de liberale dogma's rond de "loonkosten" gehuldigd en blijft een globaal herverdelingbeleid rond inkomens afwezig van de politieke agenda. Men zal dan eerder inkomensverhoging toestaan en de sociale druk voor een loonsverhoging een "vluchtheuvel" aanbieden via de nieuwe en veelal ook individuele beloningsvormen (prestatieloon, *merit-pay*, winstparticipatie) en via de vermindering van de fiscale druk op de hoge loonschalen. Op deze wijze formuleert men een antwoord op de sociale verzuchtingen dat volledig verzoenbaar is met de liberale (of neo-klassieke) visie op de lonen.

We kunnen ons de vraag stellen of het niet correcter is de samenhang van de liberale aanpak elders te situeren dan waar men deze meestal ziet, namelijk wél in de verhoging van de winstgevendheid en de concurrentiekracht, maar niet in de verbetering van het welzijn en de welvaart van de meerderheid van de bevolking. Hoe kunnen we anders verklaren dat 25 jaar crisismanagement – loonmatiging en flexibilisering van de arbeidsmarkt – enerzijds uitmondt in een herstel van de winstvoet en een terugkeer van economische groei, maar anderzijds ook gepaard gaat met toenemende sociale ongelijkheid, verarming en precarisering van de werkgelegenheid. De liberale ideologie verklaart deze paradox door de schuld op het slachtoffer te schuiven: ze zijn niet inzetbaar of werkonwillig; het zijn profiteurs. Wij zullen deze tegenstelling op een andere wijze trachten te verklaren door een causaal verband te leggen tussen de liberale herstructurering van de loonarbeidsverhouding enerzijds, en de aanslepende sociale crisis anderzijds. Deze analyse wil alle verklaringen in termen van 'globalisering' of 'mutaties naar een postindustriële samenleving' relativeren. Hierbij verdedigen we dus een fundamenteel andere redenering over de verhouding tussen het economische en het sociale.

Kort samengevat komt dit neer op de volgende stellingen:

- vandaag is de economische crisis voorbij maar de sociale crisis hoegenaamd niet;
- de economische crisis en de sociale crisis staan bijgevolg relatief los van elkaar; het is niet omdat het economisch (opnieuw en voor hoelang nog?) goed gaat dat dit zich automatisch vertaalt op sociaal vlak;

- de economie is een krachtenveld waarop de accumulatie van kapitaal de dominerende factor is;
- het is een krachtenveld waarbij een compromis (zoals bij voorbeeld het Fordistisch compromis vertaald in Keynesianisme) rond de verdeling van de rijkdom niet vooraf gegeven is maar voortvloeit uit de krachtsverhoudingen. Vandaag zijn deze krachtsverhoudingen omgebogen in het voordeel van het kapitaal en wordt de "crisis" en de "concurrentiekracht" als alibi gebruikt om allerlei ondernemersvriendelijke maatregelen te (blijven) nemen, terwijl deze misschien wel effect sorteren op economisch vlak, maar daarom nog niet op sociaal vlak.

Om deze alternatieve visie te ondersteunen zullen we in deze bijdrage de volgende aspecten aansnijden:

- eerst en vooral zullen we de liberale zwenking van de jaren 90, onder impuls van de monetaire en economische eenwording van Europa, kort synthetiseren;
- dan zullen we een kritiek ontwikkelen op de argumenten die een loonmatiging en een quasi-constante vermindering van de loonkosten zou rechtvaardigen;
- we zullen bewijzen dat de ware redenen voor een loonmatiging te vinden zijn in de stijging van de winsten, eerder dan het scheppen van banen en de verbetering van het welzijn;
- we zullen toelichten wat de sociale gevolgen hiervan zijn op een steeds grotere groep van de arbeidersklasse;
- de nieuwe beloningsvormen zullen we kritisch belichten, zij vormen immers de inzet van een verdere flexibilisering en (her)vermarkting (re-commodification) van de arbeidskracht;
- en *last but not least* zullen we de evolutie van het Belgisch overlegmodel bespreken. Dit model is dikwijls zwaar bekritiseerd geworden door het patronaat, maar paradoxaal genoeg lijken deze kritieken weinig gefundeerd. We kunnen integendeel stellen dat dit overlegmodel, zeker op het vlak van de loonvorming, via het tripartite overleg zeer goed functioneert, maar dan voornamelijk ten voordele van de ondernemers, en dit als macro-economisch reguleringsinstrument.

We besluiten ons betoog met de stelling dat men aan de voortzetting van het huidig loonbeleid geen enkel sociaal gezicht mag verlenen. Het is een loonbeleid dat een sociale minderheid dient, namelijk de burgerij in haar concurrentiestrijd met anderen (door de accumulatie van kapitaal).

I. De liberale zwenking

a) Een wettelijke normalisering van de loononderhandelingen

Er bestaat tussen de soberheidsperiode van de jaren '70 en het loonmatigingsbeleid van de jaren '90 een zekere continuïteit. Laten we even kort de belangrijkste maatregelen op een rijtje zetten: na het opschorten met acht maanden van de indexaanpassing in 1976 volgde in 1980-1981 een loonstop voor alle lonen boven de 35.000 frank bruto en een loonmatiging voor de lagere loon schalen. Het jaar daarna in 1982 werd de Belgische frank gedevalueerd met 8,5 procent en de regering Martens-Gol besliste op verschillende niveaus in de loonvorming tussen beide te komen (indexsprong, forfaitaire index, vertraagde aanpassing aan de prijzevolutie). Volgens het Federaal Planbureau zou het gecumuleerd effect van deze ingrepen de bruto lonen met 12 procent verminderd hebben (MTA, 1999: 71). Indien we er de stijging van de fiscale druk aan toevoegen, daalde de globale koopkracht tussen 1980 en 1987 met 15 procent. Bovendien werd toen een eerste concurrentienorm geïntroduceerd: met de fiscale en budgettaire wet van 11 april 1983 werd voor het eerst bepaald dat de loonkosten in België niet sterker mochten stijgen dan in de landen die onze belangrijkste handelspartners waren. Het was echter maar een tijdelijke maatregel voor de jaren 1983-1984, maar de duur van toepassing van het bewuste wetsartikel werd verlengd voor de jaren 1985-1986 en gaf de regering de toelating alle noodzakelijke maatregelen te treffen om de concurrentiekracht van de Belgische economie te behouden³. De economische heropleving van het einde van de jaren '80 zal een pauze introduceren in de toepassing van voornamelijk conjunctuurgebonden maatregelen. In 1989 hebben weinigen zich verzet tegen de wet ter behoud van 's lands concurrentievermogen (uitgewerkt door Willy Claes). Toch werd met deze wet een nieuwe stap gezet in de liberale normalisatie van de loonvorming. Deze wet leidde tot een permanente institutionele procedure waarbij in geval van een concurrentieverlies van de economie, gemeten aan de hand van een stagnatie of terugval van de export van ondernemingen, de regering kon ingrijpen in de loonvorming. Vanaf dat ogenblik vinden we in de evaluatie over de concurrentiekracht altijd een vergelijking terug tussen België en zijn zeven

voornaamste handelspartners (Frankrijk, Nederland, Duitsland, Verenigde Staten, Japan, Italië en Groot-Brittannië) inzake de evolutie van de loon-, energie- en financiële kosten.

Op deze wijze verschaftte de regering zich zowel een goede reden om te kunnen ingrijpen in het sociaal overleg als de nodige instrumenten om een loonmatigingsbeleid toe te passen. Concreet zal deze wet pas in 1993 écht toegepast worden. In een context gekenmerkt door een diepe recessie met een terugval van het BBP (Bruto Binnenlands Product) van twee procent (nooit eerder gezien sinds de Tweede Wereldoorlog) stelde de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) in maart 1993 vast dat de concurrentiekracht in gevaar was. Het antwoord van de regering Dehaene hierop was het Sociaal Pact dat, bij ontstentenis van de instemming van de vakbonden, als Globaal Plan door het Parlement op 24 december 1993 werd goedgekeurd. Dit plan bevatte een loonstop voor de jaren 1994 en 1995, verlaagde de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid (Maribel-bis) en verbond deze met de afsluiting van bedrijfsbanenplannen (die een veelheid van maatregelen konden bevatten, maar zonder controle over bijkomende tewerkstelling).

Deze drastische interventie vond plaats in een recessie die des te dieper was omdat de Maastrichtnormen elk contra-cyclisch beleid onmogelijk maakten. De regering kon of wou immers geen koopkrachtige vraag ondersteunen, daar zowel het munt- als het begrotingsbeleid bevroren was door de convergentienormen van 1991 die tot de euro moesten leiden. Er bleef dus maar één macro-economische hefboom over waarmee men op het nationale vlak kon ageren, namelijk het loonbeleid. Toen het Verenigd Koninkrijk, Italië en Spanje in 1992-1993 uit het Europees Muntsysteem stapten om via een devaluatie hun nationale producten goedkoper te maken op de Europese afzetmarkten, duwden zij de andere landen van de EU in een nog diepere recessie. Het einde van de loonstopperiode in 1996 maakte het noodzakelijk een permanente loonpolitiek te ontwikkelen. Daarom ging de regering, na een tweede mislukking om de vakbeweging te mobiliseren voor een Toekomstcontract voor de werkgelegenheid, in juli 1996 over tot een kaderwet. Deze kaderwet leidde dan tot de vorming van een interprofessionele loonnorm die via het sociaal overleg, op voorstel van de CRB, aanvaard zou

worden, of bij ontstentenis van een consensus onder de sociale partners, door de regering uitgevaardigd. Deze norm wordt sindsdien op tweejaarlijkse basis berekend op grond van een vergelijking van de evolutie van de loonkosten tussen België en zijn zeven belangrijkste handelspartners. De loonnorm integreert de indexkoppeling (op basis van een gezondheidsindex die de prijs-evolutie van tabak, alcohol en bepaalde energieproducten niet meetelt), en situeerde zich voor het Interprofessioneel Akkoord van 1997-1998 op +6,4 procent, op +5,9 procent voor 1999-2000 en uiteindelijk op +6,4 à 7 procent voor 2000-2001.

De vervolmaking van de liberale normalisering kan men niet loskoppelen van de economische en monetaire eenwording van Europa. De integratie van het Stabiliteitspact (dat de Maastrichtnormen bevat) in het Verdrag van Amsterdam in juni 1997 vereist o.m. via het artikel 99 dat de Europese Ministerraad van Economie en Financiën jaarlijkse aanbevelingen uitvaardigt aan de lidstaten. Deze betreffen enerzijds de werkgelegenheid (het Luxemburgproces met de werkgelegenheidsrichtlijnen) en anderzijds de Grote Oriëntaties inzake de Economische Politiek. Deze aanbevelingen hebben in 1998 gepleit voor de bestendiging van het loonmatigingsbeleid, voor het verminderen van de arbeidskosten van de laaggeschoolden met 20 à 30 procent (!), het verminderen van sociale minima om werkloosheidsvallen te vermijden en het naar omlaag uitspreiden van de loonwaai. Anno 2000 werd de sociale partners gevraagd "dat ze verder blijk zouden geven van een verantwoordelijke houding die de loonevolutie als dusdanig weet te beheersen dat de prijsstabiliteit en werkgelegenheid wordt gestimuleerd" (blz. 20).

De OESO bekritiseerde België nog steeds wegens haar institutionele omkadering van de loonvorming en stelde dat hierdoor op kunstmatige wijze loonstijgingen worden toegekend (OESO, 1999).

De loonstop en dan de loonnorm, met daartussen de indexsprongen en andere ingrepen, betekenden in feite het uitsterven van vrije loononder-

handelingen die de loonevolutie koppelde aan de productiviteit en die de sociale actoren min of meer vrij spel gaven in een stelsel van arbeidsverhoudingen (*industrial relations* zegt men in Angelsaksische middens)⁴. Men kan bijgevolg stellen dat er sinds de jaren '80 een soort sluipende normalisatie of inkapseling van de arbeidsverhoudingen heeft plaatsgevonden; een normalisatie die uiteindelijk zal uitmonden in een wettelijk en permanent macro-economisch politiek instrument.

De actie van de sociale actoren is dus van een bipartite in een tri-partite overleg omgevormd. In België heeft de loonmatiging een bijkomend en versterkt staatsinterventionisme vereist, terwijl in vele andere landen dit gebeurt via decentralisatie van het overleg (Frankrijk, Italië) of een beperking van de conventionele dekkingsgraad (Duitsland) of nog een verzwakking van de syndicale organisaties (Verenigd Koninkrijk). In tegenstelling tot Nederland alwaar de sociale gesprekspartners tot een akkoord kwamen (Wassenaar in 1982), heeft de aanhoudende sociale weerstand in België de politieke macht (de regering) aangezet het sociaal overleg te heroriënteren door te steunen op een politiek-economisch dispositief⁵.

De vervolmaking van de liberale normalisering kan men niet loskoppelen van de economische en monetaire eenwording van Europa.

Tabel 1 : werkgeversbijdragenverminderingen (1994-2001)

	Werkgeversbijdragenverminderingen (in miljarden BF)	Aandeel van de verminderingen in de globale werkgeversbijdragen	Aandeel van de vermindering in de globale loonmassa
1994	38	4,2 %	1,0 %
1995	42	5,8 %	1,4 %
1996	56,9	7,8 %	1,7 %
1997	54,4	7,6 %	1,4 %
1998	66,7	8,2 %	2,8 %
1999	78,1	9,2 %	3,4 %
2000	120,1	15,3 %	5,2 %
2001	150,6	18,1 %	6,3 %

Bron : VBO-Bulletin, 16-10-2000

b) Verdunning van de sociale zekerheid

De verminderingen van de patronale socialezekerheidsbijdragen vormen het tweede element in het liberaal loonbeleid. Dikwijls gaan deze gepaard met de Europese Aanbevelingen en worden deze gerechtvaardigd op basis van dezelfde doelstellingen: de concurrentiekracht ondersteunen en via een daling van de loonkosten de schepping van werkgelegenheid bevorderen. Tabel 1 geeft een weergave van de stijgende impact van de vermindering van de werkgeversbijdragen, zowel voor de inkomsten van de sociale zekerheid, als voor de totale loonsom, waardoor de Sociale Zekerheid (SZ) in haar uitgaven selectiever moet optreden en tot soberheid overgaat.

Natuurlijk kennen de sociale uitgaven een stijging in vergelijking met de jaren '60, maar dit kan niet los gezien worden van de herstructurering van de industrie in de periode 1975-1985 die zich vertaalde in een verlies van 220.000 banen.

Anderzijds moeten we hierbij ook de regulerende rol van de sociale zekerheid onderkennen, onder meer als sociale buffer. Het stelsel van tijdelijke werkloosheid telde een maandelijks gemiddelde van 90.000 werkers in het begin van de jaren '80. Dat daalde daarna tot 40.000 op het einde van de jaren '90. Dat hierdoor ontslagen vermeden werden, is één (en niet onbelangrijke) zaak omdat dit stabiliserend werkte op het vlak van de sociale spanningen⁶. Het brugpensioenstelsel vormt een andere buffer waardoor opnieuw een alliantie tussen werkgevers en vakbonden mogelijk was. Voor de arbeidersbeweging kon de schade beperkt worden, zij het voornamelijk wat de mannelijke beroepsbevolking betreft. Voor de werkgevers kon dankzij dit stelsel de leeftijdspiramide sneller verjongd worden. Jongere werkrachten met dikwijls hogere scholingsgraad maar met atypische contracten vervingen de oudere arbeiders toen de conjunctuur hernam. Globaal genomen werken deze fenomenen maar in de marge van de arbeidsmarkt, terwijl de verminde-

ring in de financiering van de sociale zekerheid een veel diepere impact had (en nog heeft).

We kunnen deze impact op twee niveaus onderscheiden. Enerzijds werd een financieringstekort vermeden door aan de uitgavenzijde in te grijpen en anderzijds weinig of niet via alternatieve financiering gecompenseerd aan de inkomstzijde. De SZ dreigde immers in een schaarbeweging geklemd te worden met aan de ene kant minder inkomsten en aan de andere zijde stijgende behoeften ten gevolge van de structurele massawerkloosheid en de vergrijzing. Tegenover de dreigende financieringscrisis werd anticiperend ingegrepen via een grotere selectiviteit in de uitgaven, via veranderingen in de regelgeving van de werkloosheidsuitkeringen, via de gezinsmodalisatie en via een loskoppe-

ling van de uitkeringen van de evolutie van het BBP (welvaartsvastheid) en vooral ten aanzien van de gemiddelde beloning⁷. Bijgevolg is het aandeel van de werkloosheidsuitkeringen in volume van het BBP verminderd van 2,61 procent in 1985 tot 1,97 procent in 1998, wat zich in monetair volume vertaalde in werkloosheidsuitgaven die rond de 170 miljard frank fluctueerden. Indien we hiernaast de huidige globale werkgeversbijdragenvermindering plaatsens (150 miljard frank) geeft dit toch wel een zeer concreet beeld over de reële impact van deze aanvallen op het sociale loon.

Een tweede niveau waarop we deze impact situëren, is die van de winsten. Er bestaat immers een nauwe relatie tussen loonmatiging van de rechtstreekse lonen en de verminderingen van de bijdragen voor de sociale zekerheid. Niet omdat ze allebei de loonsom als voorwerp nemen, maar omdat dankzij deze ingrepen het aandeel van lonen in de toegevoegde waarde werd teruggedrongen.

Paradoxaal genoeg wordt het stelsel van de sociale zekerheid vandaag gebruikt voor andere doelstellingen dan diegene waarvoor ze opgericht is, namelijk sociale bescherming garanderen ten aan-

Paradoxaal genoeg wordt het stelsel van de sociale zekerheid vandaag gebruikt voor andere doelstellingen dan diegene waarvoor ze opgericht is, namelijk sociale bescherming garanderen ten aanzien van de bestaansonzekerheid die o.m. voortvloeit uit de arbeidsmarkt.

zien van de bestaansonzekerheid die o.m. voortvloeit uit de arbeidsmarkt. De sociale zekerheid neemt deel aan een (her-)vermarkting van de arbeidskracht via de financiering van precare arbeid door het afwentelen van de winsttronic van het privé-kapitaal op de sociale zekerheid. Hierbij wordt dus afbreuk gedaan aan de socialisatie van het loon. Zelfs indien de heersende opvattingen van de sociale zekerheid definiëren als een collectief verzekeringsstelsel (het type Bismarck dat steunt op sociale bijdragen) of als een solidariteitsstelsel (volgens het type Beveridge dat steunt op fiscale financiering), en dan los gezien van het feit dat in beide opvattingen de sociale zekerheid ook de taak heeft om de armoede te bestrijden en de sociale ongelijkheid te verminderen, dan nog is er wel degelijk sprake van een socialisatie van het loon. Immers, een deel van het loon wordt losgekoppeld van de individuele loontrekkende ten einde beschikbaar te zijn voor alle loontrekkenden in geval van ziekte, werkloosheid, arbeidsongevallen of ouderdom. Deze onrechtstreekse beloning behoudt hierdoor een band met het loon of de inkomsten uit arbeid (in een gefiscaliseerd stelsel) en daarom kan men het loon niet enkel meer als uurloon of maandloon benaderen, maar veel eerder als een deel van een totaal inkomen waaronder ook de uitkeringen van het gesocialiseerd loon vallen (Friot, 1998).

De kritiek op de liberale verdunning van de sociale zekerheid mag ons niet verhinderen om een kritische blik te werpen op de grenzen van een stelsel dat in de jaren 1930-'60 werd uitgebouwd. Zelfs vandaag heeft het kapitalistisch systeem instellingen nodig die de verschillende temporele sequenties – studeren, werken met tussenliggende periodes van al dan niet vrijwillige inactiviteit, pensioen – van het leven organiseren en de reproductie van de arbeidskracht reguleren. En dit ongeacht het globale karakter van de vrije-markteconomie met relatief los van elkaar staande zones van handel en productie, hier dan Noord-Amerika, Europa en Japan. Het politiek verhoogt dat de sociale zekerheid verdedigt vanuit haar economische functionaliteit, is dus helemaal niet offensief. Het onderkent immers enkel het feit dat het kapitaal van heel wat belemmeringen bevrijd werd dankzij de sociale zekerheid. Indien elke loontrekkende zelf zou moeten sparen voor zijn pensioen, zou moeten instaan voor ziektekosten en zichzelf een inkomen garanderen in geval van werkloosheid, dan zouden de looneisen pas écht – letterlijk en figuurlijk – onbeheersbaar worden. Daarom stellen sommige marxistische

analytici dat de sociale zekerheid een door de Staat gedomineerde socialisatie vormt van de uitdrukking en de bevrediging van sociale behoeften (Rolle, 1988). Een socialisatie die “een onderscheid maakt tussen de verschillende situaties die zich in de vroegere beloning schuil gingen en deze onderwerpt aan normen, controle van hun financiering en de leniging van de behoeften organiseert (...).”⁸ Met de naoorlogse sociale zekerheid hebben we dus maar een gedeeltelijke socialisering van het loon opgebouwd. Deze beweging drong zich op vanaf het ogenblik dat de meerderheid van de bevolking haar inkomsten uit (loon)arbeid haalde, waarvan de monetaire som de markt der consumptiegoederen, de financiële markten en het spaarcircuit domineert. In deze optiek kan men stellen dat – naast de uitbuiting van levende arbeid doorheen de loonarbeidsverhouding en het afromen van surplusarbeid – het gesocialiseerde loon (de sociale zekerheid) de loonarbeidersklasse haar numeriek overwicht in de samenleving ontnemt. Immers, via het paritair beheer van de sociale zekerheid, behoudt het kapitaal een greep op het gesocialiseerde loon. Bovendien wordt het numerieke overwicht van de arbeidersklasse eveneens verzwakt door haar opdeling in subcategorieën met wederzijds verdrijvingen van de respectieve sociale behoeften: tussen diegenen die bijdragen betalen en de recht-hebbenden, tussen volwassenen en jongeren, gezonden en zieken, actieven en inactieven, alleenstaanden en ouders. Telkens wordt de solidariteit in een keurslijf gestopt. Bij gebrek aan nieuwe inkomsten worden dergelijke subcategorieën volgens administratieve modaliteiten in het leven geroepen, want het budgetair evenwicht dient te worden gerespecteerd.

Al mocht er een continuïteit bestaan met de functionalistische (systeemconforme) funderingen van de sociale zekerheid, dan nog mag de (neo-)liberale heroriëntatie niet worden onderschat. De socialisatie van het loon heeft zich van de jaren '30 tot de jaren '60 op een conflictvolle wijze uitgebouwd (Vanthemsche, 1994). De verdienste van de SZ bestaat erin dat de afhankelijkheidsrelatie ten aanzien van de arbeidsmarkt en van de wisselende economische conjunctuur sterk verminderde. Ze heeft bijgevolg de autonomie van de werkende (en werkzoekende) bevolking ten aanzien van de arbeids- en aanwervingsvoorwaarden vergroot, zowel op individueel als op collectief vlak. Door de pensioenen heeft de SZ de mogelijkheid geschapen om te genieten van een écht vrije, niet-productieve tijd.

Globaal genomen heeft de SZ de eisen voor het behoud en de verbetering van collectieve garanties, verworven na de Tweede Wereldoorlog, ondersteund. Maar tegelijkertijd stellen we vandaag vast dat deze verworvenheden ondermijnd worden door een dualisering van het stelsel, met aan de ene kant een minimalistisch openbaar stelsel gericht op armoedebestrijding (soms op repressieve wijze) en de financiering van arbeid met een lage productiviteit, en aan de andere kant de ontwikkeling van een genereuzer stelsel gebaseerd op kapitalisatie en pensioenfondsen. De hervormingen van de sociale zekerheid organiseren dus re-commodificatie of wedervermarkting⁹ van de arbeidskracht: een vermarkting van de arbeidskracht die de individuele afhankelijkheid ten aanzien van de arbeidsmarkt en de overheid vergroot. Deze hervormingen hebben voor een deel de precarisering (bestaansonzekerheid) versterkt en voor sommigen geleid tot de opsluiting in een latente toestand van *working poor*. Dat het actief arbeidsmarktbeleid de werkgelegenheidsgraad wenst op te trekken (Top van Lissabon) en dit via disciplinerende maatregelen (*workfare*) of via de mogelijkheid inkomens uit de sociale zekerheid te cumuleren met inkomens uit arbeid (activering van passieve uitgaven/uitkeringen), leidt in beide gevallen tot een neerwaartse spiraal van looninkomen en arbeidsomstandigheden. De tewerkstellingsnorm in de naoorlogse periode – mannelijke loontrekkers met een voltijds contract van onbepaalde duur – wordt herzien door de totale beschikbaarheid, met een intensief aanwenden van de *human resources*, af te kondigen volgens de criteria van mobiliteit, flexibiliteit, competentie en *employability*¹⁰.

II. Een onredelijke loonmatiging

De stijgende internationalisering van de Belgische economie is reeds lange tijd het argument bij uitstek voor het loonmatigingsbeleid. België onderscheidt zich inderdaad sinds de jaren '50 door het uitermate open karakter van haar economie. Tot einde van de jaren '70 fluctueerde het deel van export en import rond de 50 procent van het BBP, maar steeg vanaf dan tot 69,2 procent in 1996 en tot 77 procent in het jaar 2000¹¹. Een tweede argument werd aangebracht door de Economische en Monetaire Unie (EMU) waardoor de wisselkoersen tussen de Europese munten vast kwamen te liggen (gekoppeld aan de DM). Een

sterkere loondiscipline zou eveneens noodzakelijk zijn in een geïntegreerde monetaire zone, omdat een identieke evolutie van de loonkosten in de betrokken landen wenselijk was. Volgens dit schema wordt de concurrentiekracht essentieel bepaald door de prijzen en worden deze prijzen voornamelijk door de lonen bepaald. Dit interpretatieschema verdient te worden gerelativeerd.

a) *Geen appels met peren vergelijken*

De notie concurrentiekracht is eerst en vooral vanuit economisch – zelfs kapitalistisch – oogpunt onzin. Men kan immers een “competitieve” economie hebben terwijl een aantal bedrijven failliet gaan en andere inzake winstgevendheid topscores behalen. Daarom is juist te spreken over rendabiliteit (winstgevendheid) of de mate waarin het gebruik van geïnvesteerd kapitaal ook winsten voortbrengt als de producten verkocht worden. Ten tweede verwacht een analyse in termen van “competitiviteit” de elementen die binnen en buiten de prijsvorming optreden. Zo vallen innovatie, de kwaliteit van de producten, de productiviteit, afstemming op de vraag, buiten de prijsvorming; en wanneer men deze factoren buiten beschouwing laat, vergelijkt men dus gelijkaardige ordes van grootte (de loonkosten) hoewel die op verschillende manieren zullen ageren. Men vergelijkt dus met andere woorden appels en peren. Dit element van kritiek is trouwens zeer makkelijk te funderen. Neoklassieke economen moeten maar eens verklaren waarom men na ongeveer tien jaar EMU-convergentie nog steeds verschillen gaande van één tot vijf vaststelt in de loonkosten, en dit zowel tussen de sectoren onderling als tussen de lidstaten. De voornaamste verklaring van deze verschillen ligt in het feit dat de verschillen in loonkosten voor een groot deel de verschillen in arbeidsproductiviteit weerspiegelen. Daarom is het juist zo belangrijk de verhouding tussen de aangegane kosten voor het gebruik van de arbeidskrachten (de beloning) en de productiviteit (de toegevoegde waarde van de arbeid en het geïnvesteerd kapitaal) te onderkennen. Om deze verhouding correct te meten en daarna geïjkte vergelijkingen te maken, dienen de loonkosten per eenheid product als uitgangspunt te worden genomen. Een analyse van haar evolutie toont aan dat de loonkosten per eenheid product sinds het begin van de jaren '90 zijn blijven dalen en dit zowel in België als in de buurlanden

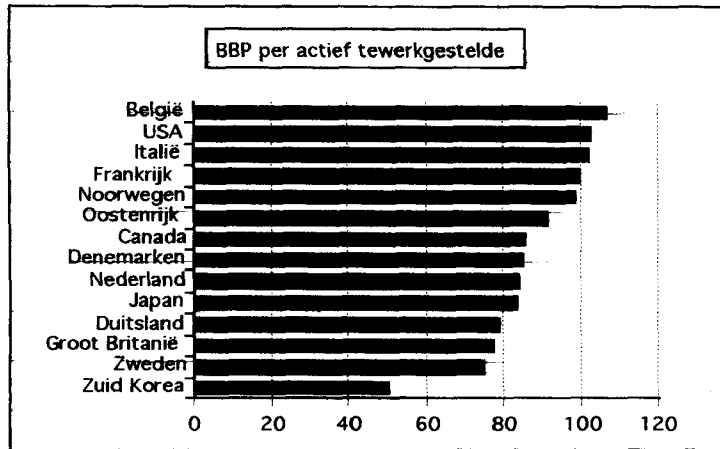
of de EU in het algemeen (grafiek 1: evolutie loonkosten per eenheid product).

In tegenstelling tot wat men meestal stelt om de loonmatigingsmaatregelen te legitimeren, mogen de loonkosten in sommige landen of sectoren gerust sneller evolueren dan in andere, maar wel op voorwaarde dat de productiviteitswinsten er ten minste even sterk zijn. Bovendien zal het effect van een stijging van de loonkosten niet dezelfde zijn op de prijsvorming wanneer de

beschouwen. Ook het vast kapitaal dient men bij de prijsvorming (kosten machinepark e.d.) te betrekken. Het volume van investeringen heeft invloed zelfs indien de kosten van de automatisering de neiging hebben te dalen op het einde van een technologische cyclus. Ook de grondstoffenprijzen, de afschrijvingsperiode (die ingekort kan worden via een verlenging van de machinetijd of een intensiever gebruik van de installaties) evenals de rotatiesnelheid van het kapitaal (wanneer de

levenscyclus van producten en koopwaren ingekort wordt) wegen allemaal door.

Op macro-economisch niveau is de wisselkoers even belangrijk als de loonevolutie, zo niet meer. Een daling van de euro veroorzaakt een duurder worden van het Britse pond, wat op zijn beurt een handicap vormt voor de ginds vervaardigde producten. Met de monetaire eenwording begin 1990 werd de druk om zwakke munten op te waarden verminderd dankzij de stabiliteit van de wisselkoersen. Voor de sterke munten heeft de monetaire



Bron: WSI-mitteilungen, 1996 (cijfers hebben betrekking op 1995).

betrokken onderneming een dominerende positie inneemt op de markt (marktaandeel, commercialisatie nieuwe producten) ten aanzien van haar concurrenten. Wanneer een dominerende positie ingenomen wordt op de markt, dan zal deze onderneming een "price-maker" zijn en zal ze een stijging van de kosten in haar prijzen kunnen verwerken; wanneer ze een nieuw product lanceert of een secundaire positie inneemt, of haar marktaandeel dient te beschermen, dan is deze firma eerder een "price-taker" en kan zij moeilijk een loonstijging in de prijzen verwerken.

België blijft nog steeds één van de landen met de hoogste arbeidsproductiviteit. Internationale vergelijkingen staven dit argument (grafiek 2: BBP per actief tewerkgestelde). Gemeten aan de toegevoegde waarde per tewerkgestelde (voltijds equivalent) steeg de productiviteit in België met 33 procent tussen 1990 en 1999, wat meer is dan in de USA (+22 procent).

b) Verschillende factoren ageren tegelijkertijd

Op micro-economisch vlak (de ondernemingen zelf) kan men de lonen niet als enige factor

unie de mogelijkheid om te devalueren doen verdwijnen. Sinds ongeveer één jaar gebeurt net het omgekeerde: de euro wordt zwakker wat de export buiten de eurozone ondersteunt, terwijl de stijging van de dollar de energiefactuur de hoogte in jaagt en de inflatie opnieuw aanwakkert, wat op termijn de handelsbalans uit evenwicht kan halen. Bijgevolg wegen inflatie en monetaire ontsporingen minstens even sterk door op de concurrentiekracht als de loonevolutie.

Een econometrische studie van het UIA-onderzoeksteam, geleid door W. Meeusen en G. Rayp, over de relatie tussen loonkosten, sociale bescherming en concurrentiekracht bewijst dat de interactie tussen deze parameters verre van eenduidig is. De vergelijking werd uitgevoerd tussen zeven OESO-landen over een relatief lange periode en betrok in haar analyse de relatie tussen totale loonkosten (loon, sociale bescherming) in verschillende sectoren (textiel, confectie, chemie, voeding, papier, metaalnijverheid, staalnijverheid en non-ferro) en de concurrentiekracht. Zij kwamen tot volgende besluiten¹²:

Kwalitatieve factoren (scholingsgraad, kwaliteit producten, innovatie) domineren de kwantitatieve

ve factoren (prijzsvorming en loonkosten), dit zowel op korte als middellange termijn.

Kwantitatieve factoren (loonkosten per eenheid product) hebben enkel in drie landen een rol gespeeld (Italië, USA, Japan), maar waren van bepalend belang in één enkel geval (Italië). Wanneer zij deze resultaten controleerden wordt dit genuanceerd beeld bevestigd: de VS zien hun arbeidskosten dalen, maar dat compenseert gedurende een bepaalde periode hoegenaamd niet de terugval van de uitvoer; Japan ziet zijn arbeidskosten stijgen, maar zonder dat hierdoor de hoge uitvoer wordt aangetast, tenminste niet tot einde 1988. De verklaring hiervoor moet men elders dan in de arbeidskosten zoeken: op het vlak van de aard van de producten, de marktstructuren en vooral de muntwaarde ofwel de wisselkoers. Met een sterke munt (de dollar) daalt de uitvoer, terwijl een zwakke munt (yen) deze stimuleert, wat het geval was voor Japan tussen 1983 en 1988.

Het niveau van innovatie speelt ook een rol op korte termijn: met drie à zes jaar vertraging is de correlatie tussen een lage innovatiegraad en een terugval in de uitvoer zeer duidelijk aanwijsbaar. Op korte termijn wegen de loonkosten op de concurrentiekracht maar enkel in vier van de zeven landen die aan een regressie-analyse werden onderworpen. Dit is het geval voor België, Duitsland, Italië en Japan. Deze correlatie is echter statistisch alleen maar significant in het geval van Japan. De terugval van de Belgische uitvoer in de internationale handel dient in de eerste plaats verklaard te worden door de steeds lagere innovatiegraad van de productie, wat zich o.m. weerspiegelt in de daling van het aantal patenten, octrooien (berekend per aantal inwoners en in relatie tot het BBP), alsook in de terugval van de Research & Development /BBP ratio (kleiner dan het Europees gemiddelde). In België zijn de globale loonkosten sinds meer dan tien jaar kleiner geworden in vergelijking met al onze belangrijkste handelspartners. Deze inkrimping van de loonkosten is in percentage zelfs het hoogst van de twaalf OESO-landen.

c) Loonkosten en werkgelegenheid: een elastische verhouding

De doelmatigheid van de arbeidskostenbesparende maatregelen moet eveneens gerelativeerd worden vanuit het oogpunt van hun impact op de werkgelegenheid. Of ze nu de vorm aannemen van tewerkstellingsubsidies of van een beperking

van de fiscale wig (het verschil tussen nettoloon en brutoloon + de sociale bijdragen), de effecten zijn weinig tastbaar. Dit zowel inzake hun rechtstreekse micro-economische impact (ex-ante) via het aanwervingsbeleid van de ondernemingen als op onrechtstreeks vlak (ex-post) ofwel na de macro-economische terugkoppeling. Als we de rechtstreekse impact van nabij bekijken (ex-ante), stellen we vast dat de werkgeversbijdragenverminderingen of de tewerkstellingsubsidies (al dan niet doelgericht) onderhevig zijn aan opportunitateffecten (arbeidsplaatsen die sowieso zouden gecreëerd zijn en waarvoor bevooroordeelde categorieën eerst worden aangeworven), substitutie-effecten (tewerkstelling die sowieso gecreëerd zou zijn, zelfs zonder financiële steun) en verwijderingseffecten (tewerkstelling bij de ene werkgever vervangt deze bij een andere). Over het algemeen wijzen studies aan dat het netto tewerkstellingsrendement van een dergelijk beleid maar 40 à 60 procent van het theoretisch rendement verwijderd ligt (Vanderlinden, 1995). De tewerkstellingscreatie van de ondernemingen wordt immers ook bepaald door de vraag naar geleverde producten of diensten. Er bestaat daarom geen mechanisch, maar wél een elastische verhouding tussen arbeidskosten en tewerkstelling. Daarom kan men er niet van uit gaan dat de regelkundige vergelijking niet van toepassing is. Daarentegen is wél van toepassing de regel , wat in feite betekent dat het voor de overheid minder duur zou zijn zelf rechtstreeks deze arbeidsplaatsen te scheppen en volledig te financieren in plaats van ze te subsidiëren via een gedeeltelijke financiering van de loonkosten (Gautié, 1998: 93). Een econometrisch model toont dit aan: veronderstel dat de elasticiteit loonkosten/tewerkstelling $-0,3$ bedraagt (het beste scenario) en een economie 10.000 banen heeft die elk 1000 frank kosten (zijnde een loonsom van 10 miljoen frank). Indien de overheid 10 procent van de loonkosten voor haar rekening neemt (1 miljoen frank), dan zal de tewerkstelling met 300 arbeidsplaatsen aangroeien. Moest de overheid zelf 1 miljoen frank aanwenden voor het scheppen van rechtstreekse banen, dan zouden er 1000 arbeidsplaatsen bijkomen ($1.000.000/1000$).

Een ex-post-evaluatie (macro-economische terugkoppeling) geeft aan dat het effect van de vermindering van de werkgeversbijdragen op de concurrentiekracht de neiging heeft te "verdampen" vanaf het ogenblik dat de voornaamste handelspartners dezelfde aanpak huldigen (Plasman,

Tabel 2 : De terugval van de lonen in de Toegevoegde Waarde

	1980	[^] 80-90	1990	[^] 90-98	1998
Duitsland	74.5	-6.8	67.7	-2.7	65.0
Belgie	77.8	-8.3	69.5	0.1	69.6
Spanje	78.5	-7.9	70.6	-3.7	66.9
Frankrijk	76.4	-8.0	68.4	-1.6	66.8
Italië	72.6	-0.4	72.2	-5.4	66.8
Nederland	74.1	-9.3	64.8	-0.4	64.4
Verenigd Koninkrijk	72.2	0.7	72.9	-1.8	71.1
EU	76.0	-5.1	70.9	-2.7	68.2
USA	70.5	-1.5	69.0	-0.2	68.8
Japan	78.6	-6.6	72.0	1.4	73.4

Bron : Eurostat 1999

1994). Dat is het geval voor de EU-landen (zie grafiek 1). Deze macro-economische terugkoppeling blijft overigens gevoelig voor de financieringsmodaliteiten van de loonkostenverlaging, evenals het al dan niet voorwaardelijk karakter ervan (zo kunnen de verminderingen van de werkgeversbijdragen gekoppeld worden aan arbeidsduurvermindering). Daarentegen is een stijging van de winsten een feit daar de verdeling van de toegevoegde waarde tussen lonen en winsten in het voordeel van de winsten wordt omgebogen. Maar een stijging van de winsten garandeert op zichzelf nooit een verhoging van de investeringen (uitbreiding van de productie) of een extra aanwerving van personeel. De substitutie van kapitaal voor arbeid zal misschien vertraagd worden (automatisering wordt relatief duurder dan nieuwe aanwervingen) wat de productiviteitstoename afremt en wat bijgevolg een technologische achterstand kan veroorzaken. Dit betekent uiteindelijk dat de arbeidskrachten op regressieve wijze ingezet worden, aangezien men mensen het werk laat uitvoeren dat door machines kan worden gedaan.

III. Het herstel van de winsten als ware doelstelling van het loonmatigingsbeleid

Een feit dat zelden wordt vermeld, maar dat daarom niet minder belangrijk is: het loonmatigingsbeleid (en de verminderingen van de werkgeversbijdragen) vertaalde zich in de eerste plaats in een krimpend aandeel van de lonen in de toegevoegde waarde. Op Europees vlak is dit aandeel van 76 procent in 1980 gezakt tot 68 procent nu. Deze daling gebeurde door de loonevolutie los te koppelen van de arbeidsproductiviteit: indien de lonen minder stijgen dan de productiviteit, zal het aandeel van de lonen in de toegevoegde waarde automatisch dalen.

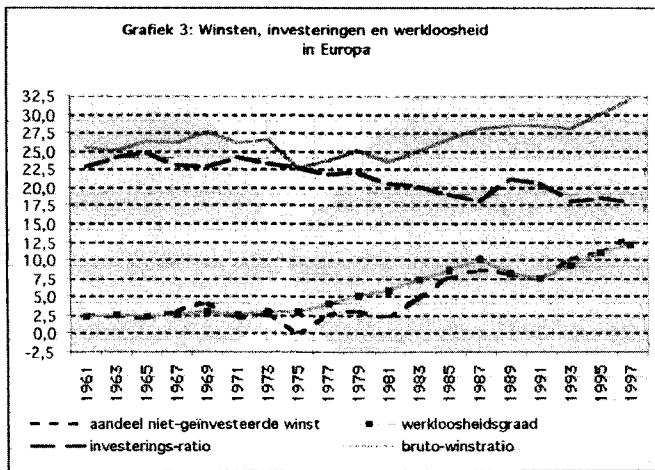
Het loonmatigingsbeleid (en de verminderingen van de werkgeversbijdragen) vertaalde zich in de eerste plaats in een krimpend aandeel van de lonen in de toegevoegde waarde.

De gegevens van Tabel 2 tonen aan dat de terugval van de lonen het grootste was in de jaren '80, met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk¹³. De jaren '80 corresponderen inderdaad met een periode waarin de koppeling van de lonen aan de inflatie ontmanteld werd of tussen haakjes werd gezet, of het nu via indexsprongen was (België) of de afbouw van de "scala mobile" (Italië). De jaren '90 komen overeen met een periode van sterke

Tabel 3 : Samenstelling van de terugval van de lonen (UE 15)

	1960-1973	1973-1980	1980-1998
Evolutie BBP/per capita	5	1.9	1.6
Vooruitgang reële lonen	4.5	2.4	0.9
Verschil lonen/productiviteit lonen	-0.5	+0.5	-0.6

Bron : Husson, 1999



Bron : Hussion, 2000

recessie (1992-1994), waarna de loonevolutie duurzaam werd afgeremd. Deze loonmatiging wordt nog duidelijker wanneer men ze in verband brengt met de productiviteitswinsten (tabel 3).

We zien duidelijk dat de jaren '80 overeenstemmen met een vertraging van de productiviteit waartegenover de lonen nog minder aangroeien. Indien de loonsom sinds 1980 in dezelfde periode evenredig zou gestegen zijn als het BBP dan zouden de lonen gemiddeld vandaag twaalf procent hoger liggen. Dit betekent dat we wel degelijk van een bepaalde verdelingsvorm van de rijkdom naar een andere zijn geëvolueerd. Tijdens de expansieve fase (1960-1973) stijgen lonen en productiviteit op symmetrische wijze, met een gemiddelde van vijf procent ongeveer. Tijdens de laatste twintig jaar stellen we een vertraging vast van de productiviteit maar een nog veel sterkere afremming van de lonen. Terwijl in de jaren '60-'70, de productiviteitswinsten voor drievierden aangewend werden om een arbeidsduurvermindering (ADV) te financieren of de koopkracht te

verhogen, is dit enkel nog voor een derde van de productiviteitswinsten het geval in de jaren '80-'90. Het reserveren ten voordeel van het kapitaal van een belangrijke fractie van de productiviteitswinsten heeft dus enerzijds de winstmarge mede hersteld, dus het aandeel van de winsten in de toegevoegde waarde doen stijgen. We kunnen hier logischerwijs uit afleiden dat indien de productiviteitswinsten zich niet in hogere dividenden hadden vertaald, dit een ADV van ongeveer vier procent mogelijk zou hebben gemaakt. Dit komt ongeveer neer op een wekelijkse arbeidstijd van 35uur.

Volgens zeer voorzichtige simulaties zou een dergelijke ADV in Europa ongeveer zes miljoen banen gecreëerd hebben tussen 1990 en 1998, wat overeenstemt met de gestegen werkloosheid in dezelfde periode.

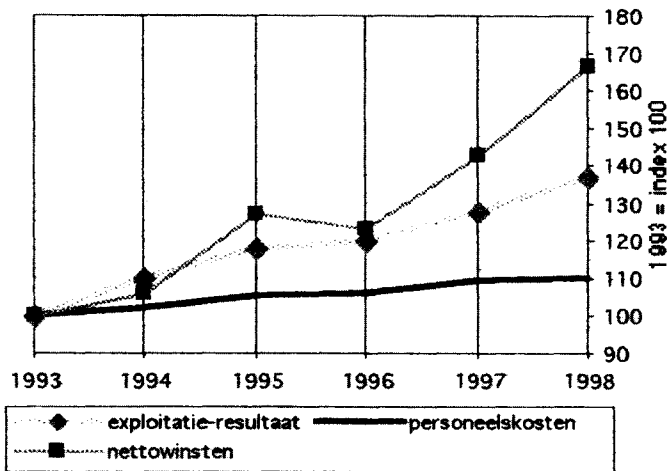
De gegevens van deze grafiek laten zien dat het herstel van de winstvoet (brutowinstmarge) gelijk loopt met de stijging van de werkloosheid, terwijl de investeringsratio langzaam afneemt en een deel van de winst niet meer geïnvesteed wordt. Dit toont ook aan dat de loonmatiging wel tot herstel van de winsten heeft geleid, maar geenszins tot nieuwe productieve investeringen. Het axioma van Helmut Schmidt dat de besparingen van vandaag de investeringen van morgen en de banen van overmorgen mogelijk maken, wordt zelfs volledig gediskwalificeerd. Het beleid om banen te scheppen en duurzaam de werkloosheid terug te dringen, verloopt bijgevolg niet automatisch via winstherstel. Het omgekeerde is daarentegen wel juist: een herstel van de winsten veronderstelt een hoge werkloosheidsgraad. Wat de notie van "non-accelerating inflated rate of unemployment" (NAIRU) overigens aantoont. Men bedoelt hiermee dat onder een bepaald niveau van werkloos-

Tabel 4: Evolutie accumulatie van kapitaal in België

In miljarden BF	1996	1997	1998	1999	2000
Bruto-vorming vast kapitaal	1127	1220	1281	1365	1679
Nettowinsten (5000 grootste ondernemingen Trends/Tendances)	225	350	514	504	647
Meerwaarden financiële instellingen	181	270	607	680	752

Bron : Min. Economische zaken ; Trends-Tendances TOP 5000

Grafiek 4 : exploitatieresultaat, personeelskosten en nettowinsten (1993-1998)



Bron : Economische en Financiële berichten KBC, november 1999.

heid de looneisen zullen opflakkeren, wat op zijn beurt de inflatie zal doen stijgen. De werkloosheid is dus een macro-economische reguleringsinstrument.

Hieruit kunnen we afleiden dat de gestegen winsten niet volledig werden geherinvesteerd (of noodzakelijk waren voor een bekostiging van de automatisering), maar integendeel een aangroei van de speculatieve rente ofwel het casinokapitalisme heeft gevoed. We begrijpen dan ook dat de fenomenale stijging van de beursindicatoren (BEL20, Dow Jones, CAC-40, enz.) steunde op de toevoer van vers kapitaal dat uit de arbeid werd geperst.

De liberale axioma's beginnen dus meer en meer te wankelen. Zo stelt het OESO-rapport *Employment Perspectives* van 1997 dat het minimumloon misschien niet noodzakelijk een hypothec legt op de werkgelegenheidscreatie. In het rapport *Employment in Europe in 1999* van de Europese Commissie stelt men zich de vraag of een bredere loonwaaier uiteindelijk wel voordelig zou zijn voor de aanwerving van laaggeschoolde werkers: "de lage beloningsvoorwaarde en de sterke spreiding van de lonen gaan niet steeds gepaard met een verhoging van de werkgelegenheid. (...) Ook is het moeilijk te verklaren waarom een sterke regelgeving van de arbeidsmarkt en een lage werkloosheidsgraad soms hand in hand gaan, net

zoals een lage beloningsvoorwaarde en een grote loonspanning niet tot een hoge tewerkstellingsgraad leidt." Men zou hiertegen kunnen inbrengen dat een forse daling van de loonkosten de automatisering vertraagt en dus de substitutie van kapitaal voor arbeid vermindert, waardoor de economische groei arbeidsintensiever zou worden. Maar de feiten ontkrachten dit argument aangezien de arbeidsproductiviteit sinds het begin van de jaren '80 rond twee procent fluctueert, terwijl de aangroei van de reële lonen (loon-evolutie min inflatie ofwel een indexcorrectie) om en bij een procent bedraagt. Het *Witboek over Werkgelegenheid en Concurrentiekracht* (1993) van Jacques Delors verdedigde precies dergelijke kloof tussen

loonevolutie en productiviteitsaangroei. De toepassing ervan kan dus vastgesteld worden, maar zonder dat we daarom de positieve impact ervan op de tewerkstelling kunnen terugvinden.

In haar rapport over tewerkstelling in Europa in 1999 vinden we andere kritische reflecties terug. Zo bestaat er blijkbaar geen correlatie tussen regio's met gemiddeld lagere lonen en een hogere tewerkstelling. Het is daarentegen wel onweerlegbaar dat het liberaal loonmatigingsbeleid, net zoals de vermindering van de arbeidskosten in het algemeen, een bijdrage hebben geleverd in het herstel van de winstvoet. In België hebben de winsten een positieve evolutie gekend sinds 1996 (tabel 4).

Parallel hiermee is het rendement op het eigen vermogen eveneens gestegen van 6 procent in 1996 tot 9,1 in 1998 en 11,4 procent in 1999, om aldus opnieuw het niveau van de jaren 1988-'90 te behalen¹⁴. Deze ratio drukt de winstgevendheid van de ondernemingen uit op basis van de return aan de aandeelhouders in verhouding op het geïnvesteerd kapitaal. Dat het loonbeleid

in causaal verband staat met het herstel van de winstvoet, kan men duidelijk zien aan grafiek 4. Als we het jaar 1993 als referentie 100 nemen, dan stellen we vast dat de personeelskosten met 10 procent stegen terwijl het netto exploitatieresultaat met 40 procent steeg en de winsten met 70 procent. In een context van fluctuerende prijzen

**De liberale axioma's
beginnen dus meer en
meer te wankelen.**

Tabel 5 : Ventilatie van de werkers (arbeiders/bedienden in de privé-sector) volgens de grootte van de onderneming

	>50	< 50 - > 100	101 à 500	500 à 1000	>1000
1975	35 %	12 %	16 %	19 %	18 %
1985	39 %	14 %	15 %	16 %	16 %
1996	44,7 %	13,3 %	13 %	10 %	19 %

Bron : RSZ, 2000

(energiekosten, grondstoffen), eerst in dalende lijn van 1996 tot 1999 en daarna opnieuw in stijgende lijn als gevolg van de verzwakking van de euro, hebben de ondernemingen maximaal munt kunnen slaan uit het loonmatigingsbeleid. Dankzij dit beleid beschikten zij immers over een verruimde marge om de prijzen te drukken en om een verkleinde bruto-winstmarge (ten gevolge van de prijsvermindering) te compenseren met een volume-effect (behoud of uitbreiding marktaandeel) dat aangeboden werd door de terugkeer van de groei. De afzetmarkten bleven globaal genomen weinig expansief (breidden niet erg uit) en hierdoor zette zich een intense interkapitalistische concurrentie verder door. Naast de fusie- en concentratiebeweging van het kapitaal is het voor elke firma van groot belang om haar marktaandeel te beschermen (neutrale strategie) of uit te breiden (agressieve strategie) en voert ze hiervoor een prijzenoorlog die echter haar winsten niet mag aantasten.

IV. De sociale impact: verarming en stijgende sociale ongelijkheid

Vooraleer we de gegevens presenteren die een stagnatie van de gemiddelde inkomens en een verarming van een belangrijke fractie van de loonarbeiders aantonen, zullen we eerst de totale (loon)inkomensverdeling presenteren. Dit is des te belangrijker, daar, ondanks een belangrijke centralisatie via de loononderhandelingen (interprofessioneel en sectorieel), het mechanisme van de loonnorm, de index en het Gemiddeld Gewaarborgd Minimum Maandinkomen (GGM-MI), de verdeling van de inkomens gekenmerkt blijft door een belangrijke sociale segmentatie volgens statuut, sector en vooral geslacht en grootte van de onderneming, terwijl de verschillen tussen de regio's (Vlaanderen, Brussel, Wallonië) quasi nihil zijn.

Sinds de jaren '70 stellen we vast dat de loonevolutie voor arbeiders en voor bedienden zich van elkaar onderscheiden; deze laatste zien hun loon sterker (of regelmatig) stijgen dankzij anciënniteit, leeftijd en periodieke verhogingen. Als we het jaar 1972 als referentie 100 nemen voor de respectieve categorieën, dan stegen de reële brutolonen voor bedienden van 100 tot 135 in 1997, terwijl die van de arbeiders maar tot 127 stegen. Deze discrepantie maakt één van de fundamentele kloven in de Belgische loonarbeidsverhouding zichtbaar, waarbij zowel het niveau van beloning als de aard van het arbeidscontract en de ermee verbonden sociale rechten verschillen.

Er bestaan daarnaast belangrijke verschillen inzake uurlonen (of maandlonen voor de bedienden) van 80 procent tussen de slechtste en de best betalende sectoren. In de dienstensectoren is de loonspanning het grootst: het hoogste sectorieel gemiddelde loon ligt 127 procent boven het laagste (horeca, voeding). Het is dus een verschil van meer dan het dubbele! Dit weerspiegelt natuurlijk het sectorieel zwaartepunt van de loonvorming, wat enigszins ook beantwoordt aan het niveau waar de relatie tussen loon en productiviteit het best wordt gevormd zonder dat er een veralgemeende concurrentie tot stand komt, zowel tussen individuele werkers als tussen de werkers van verschillende bedrijven. De sectoren met een sterke syndicalisatiegraad (metaalnijverheid, staal, chemie, bouw) kennen een sterkere loonstijging, waarop de werkgevers steeds met technologische vernieuwingen hebben gereageerd, zodat de productiviteitsstijging zich weer konden vertalen in een behoud/verhoging van de winstvoet. Bijgevolg hebben sectoren zoals textiel, confectie en voeding met hun lage productiviteit traditioneel veel lagere uurlonen.

De loonverschillen gemeten naar omvang van het personeelsbestand of grootte van de onderneming zijn echter het grootste van allemaal. In de indus-

Tabel 6 : verdeling van de werkgelegenheid volgens inkomen, in percentage van de totale tewerkstelling op basis van voltijdse equivalenten.

Plafond maandelijks bruto-loon	arbeiders		bedienden		ambtenaren	
	M	V	M	V	M	V
< 42 667	3,56	7,10	1,38	3,66	0,25	0,84
42 688 – 51 200	7,29	31,04	3,25	9,68	1,49	1,35
51 201 – 57 600	12,07	26,63	4,22	9,96	5,32	4,58
57 601 – 61 867	6,88	12,86	4,03	7,55	4,94	4,31
61 868 – 66 133	11,08	8,62	4,66	8,22	6,85	5,86
66 134 – 72 533	16,32	7,01	7,23	11,90	10,96	11,03
72 534 – 81 067	20,24	3,99	9,96	12,80	15,67	14,78
81 068 – 91 733	11,44	1,80	11,68	12,27	18,10	24,00
91 734 – 113 67	8,37	0,78	19,89	14,54	19,37	21,55
> 113 68	2,72	0,13	33,69	9,41	17,04	11,69
onbekend	0,02	0,04	0,01	0,01	0,00	0,00
Totaal	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Bron : Min. Tewerkstelling en Arbeid, Jaarlijks evaluatierapport tewerkstellingsbeleid, 2000, p. 60

trie zal een arbeider gemiddeld eenderde minder verdienen in een onderneming met minder dan 100 werkers. De correlatie tussen en is dermate belangrijk dat wanneer we de realiteit vanuit deze invalshoek bekijken, de sectoriële verschillen bijna volledig verdwijnen (met uitzondering van de textiel en de voeding).

De stijging van het aantal werkers in KMO's (van 47 procent in 1975 tot 58 procent in 1996) is één van de fundamentele kenmerken van de Belgische loonarbeidsverhouding. Het aantal werkers in grote firma's (>1000) is stabiel gebleven (schommelend tussen 16 en 18 procent), maar het aantal middelgrote concentraties (100-1000 werkers) daalde veel meer (van 35 procent in 1975 naar 23 procent). Deze sociale evolutie betekent dus ook dat vandaag 58 procent van de werkers geen vertegenwoordiging heeft via de ondernemingsraad (OR), terwijl het aandeel dat eveneens geen CPB of syndicale delegatie op de werkplaats heeft evenmin te onderschatten is. Wanneer we deze sociale situatie bekijken in samenhang met de loonwaai en vooral met de verschillen tussen gemiddelde beloning in kleine en grote onderne-

mingen, dan wordt onmiddellijk duidelijk dat hier een segment van de arbeidersklasse bestaat dat aan "overuitbuiting" bloot staat.

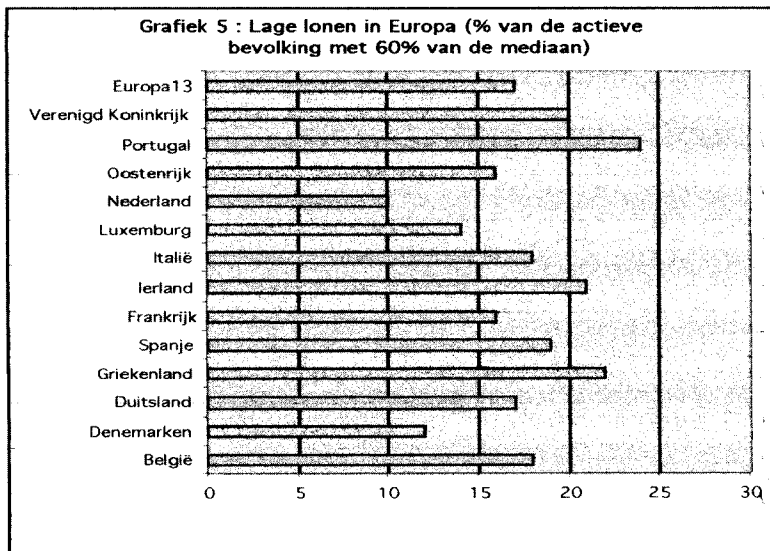
Er bestaat op dit vlak enige gelijkenis met het Japanse stelsel van arbeidsverhoudingen en de sociale segmentatie (horizontale opsplitsing) aldaar. In Japan beperkt de syndicale actie zich tot traditionele lente-offensieven ten voordele van een interprofessionele loonstijging van twee à vier procent. Deze loonstijgingen waren enkel van toepassing voor de ondernemingen met conventionele dekking en dus niet voor de duizenden kleine onderaannemers. Een ruime periferie van de loontrekkenden (30 à 35 procent van de actieve bevolking) werkt in deze kleine ondernemingen en heeft nooit de situatie van een job voor het leven gekend. Deze loontrekkers kenden evenmin een syndicale aanwezigheid, iets waarmee men de Japanse situatie trouwens zo graag identificeert. Net zoals hier liggen de lonen in de onderaannemerij (KMO's) op een veel lager niveau: gemiddeld 50 procent van de uurlonen in de grote ondernemingen. Om de gelijkenis te vervolledigen moeten we ook even opmerken dat

Tabel 7 : verhouding tussen de vervangingsinkomens en het gemiddeld loon in de privé-sector. (%)

	1980	1986	1989	1993	1995	1999	99/80
Werkloosheidsuitkeringen	41,6 (1)	31,7	35,9	31,6	27,7	27,9	-33%
Invaliditeit	43,9	38,9	38,3	35,8	34,2	33,3	-24%
Brug-pensioen	46,4	45,6	43,3	39,5	38,3	36,9	-20%
Wettelijk pensioen	33,8	37,0	34,5	32,8	32,0	32,3	-4%

(1) nota : de gemiddelde werkloosheidsuitkering bedroeg in 1980 41,6% van het gemiddeld netto-loon.

Bron : RSZ, jaarlijks rapport MTA 1998.



Bron : Eurostat, 1999.

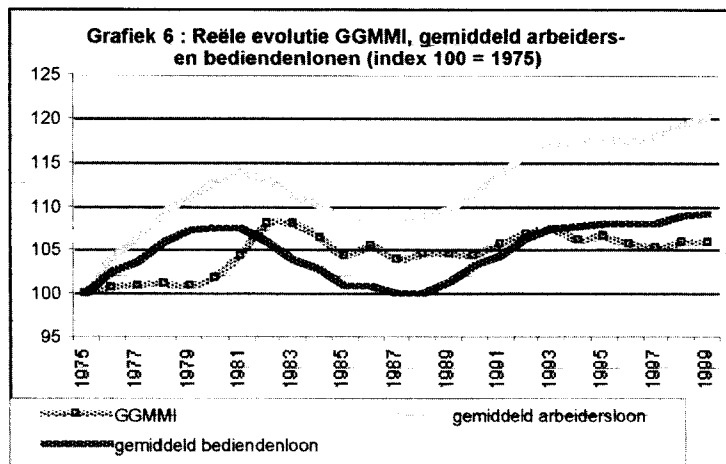
zal men volgens het niveau van het diploma 20 procent minder (lagere school), 10 procent minder (secundair), 5 procent minder (technisch en beroeps-onderwijs), 10 procent meer (algemeen secundair) of 80 procent meer (universitair) dan het gemiddeld loon verdienen. In de industrie definiëren de kwalificatiestelsels volgens vijf à zes niveaus een loonspanning die relatief beperkt is gebleven, terwijl de loonwaaier zich uitbreidt tot acht à twaalf niveaus in de

in Japan sinds de jaren '50 steeds meer een perifeer segment tot ontwikkeling is gekomen, niet alleen "naast" de grote firma's, maar eveneens binnenin. Reeds in de jaren '70 waren 30 tot 55 procent van de arbeidskrachten in de grote ondernemingen tijdelijken, interimarbeiders of gedetacheerden door subcontractors. Dit zijn aspecten die men veel minder in de voorstelling van de *lean production* betreft en die in feite de nauwe band aantonen tussen het tewerkstellingsbeleid en het loonbeleid van de ondernemingen.

In België is de beloningskloof tussen de ondernemingen de belangrijkste. Segmentatie en ongelijkheid volgens leeftijd en scholing zijn veel minder groot zijn. De leeftijdsgebonden verschillen zijn immers kleiner dan in de buurlanden (Frankrijk en Verenigd Koninkrijk): in de industrie verdienen de jongere werkers 79 procent van het gemiddeld loon tegenover 64 procent in Frankrijk, 75 procent in Duitsland en in het Verenigd Koninkrijk; en ze overstijgen dit gemiddelde meestal op 35 jaar. De scholing (opleiding en diploma) weegt eveneens door in de inkomensverdeling. In België

dienstensector.

De loonverschillen volgens geslacht zijn in België daarentegen wél groter en hebben de neiging zich eveneens te bestendigen. In 1953 verdienden de vrouwen gemiddeld 60 procent van het gemiddeld loon van de mannelijke werkende bevolking; in 1998 verdienden zij 80 procent van het loon van hun mannelijke collegae. Deze vergelijking dient echter genuanceerd, aangezien ze gebaseerd is op voltijdse equivalenten, terwijl de ontwikkeling van hoofdzakelijk vrouwelijke deeltijdse arbeid het inkomensverschil heeft bestendigd.



Bron : MTA, 1999.

Tabel 8 : belang van de financiële participatie in 1999 (*)

	Aandeel van de betrokken loontrekkenden in de privé-sector	Aandeel in de arbeidskost per werker	Aandeel in de loonmassa van de privé-sector
België	Minder dan 5%	1,5 à 6%	0,1 à 0,3%
Frankrijk	Ten minste 33%	2 à 4,5%	0,7 à 1,5%
Groot-Brittannië	8 à 10%	2 à 5%	0,2 à 0,5%
Nederland	10 à 20%	4 à 6%	0,4 à 1,3%
Duitsland	10 %	5 à 10%	0,5 à 1%

* intercessement, winstparticipatie, kapitaalparticipatie, werkersaandeelhouderschap

Bron OESO ; Europese Commissie, 1999

We zien dus duidelijk hoe de lage lonen (onder de 57.600 frank bruto, dus ongeveer 42.000 frank netto) zich onder de arbeiders concentreren (65 procent), vrouwelijke bedienden (22 procent) en onder de mannelijke arbeiders (23 procent). Indien we vaststellen dat de inkomensverdeling tussen mannen en vrouwen in het openbaar bestuur het meest gelijkwaardig is, moet men vaststellen dat de maandelijkse arbeiderslonen (mannen) zelden de 81.000 frank bruto overstijgen (zijnde 58.000 frank netto). Rekening houdend met de ontwikkeling van de deeltijdse arbeid (49 procent van de vrouwelijke actieve bevolking) mag men stellen dat het gezinstype met anderhalf inkomen de norm aan het worden is. Het betreft hier een tewerkstellingssnorm waarvan het gezinsinkomen zelden de 70.000 frank overstijgt. Rekening houdend met de huidige consumptienormen en de uitgaven voor studie en opvoeding voor één à twee kinderen, ervaart een groeiend segment van de arbeidersklasse niet alleen een inkringing van haar koopkracht, maar tevens een grotere afhankelijkheid van het gezin ten aanzien van de arbeidsmarkt. Deze grotere afhankelijkheidsverhouding kan niet los gezien worden van het crisisgebeuren en de tolerantie jegens slechtere werkomstandigheden. Ze kan evenmin los gezien worden van de steeds relatiever geworden sociale-beschermingsgraad. Onderstaande tabel 7 geeft

een aanduiding van de groeiende financiële bestaansonzekerheid die gepaard gaat bij het aangewezen zijn op sociale uitkeringen.

Aan de basis hiervan liggen natuurlijk de veranderingen in de regelgeving en de procedures (toegang tot rechten). Een echte kloof tussen de vervangingsinkomens en het gemiddeld loon is hierdoor tot stand gekomen¹⁵. In het licht van deze kloof moet men heel het discours over de werkloosheidsvallen toch relativeren. Waarom verliezen individuen de werkloosheid – in de veronderstelling dat er steeds werkaanbiedingen zijn en dat er dus een “keuze” bestaat – wanneer de kloof tussen vervangingsinkomens en de lonen groter wordt? Men kan deze paradoxale toestand enkel maar verklaren wanneer men de omvang van deeltijdse arbeid met een lage beloning enerzijds vergelijkt met de inkomens van een werkloos gezinshoofd anderzijds. Aan-

gezien het aantal eenoudergezinnen gestegen is van 6 procent in 1980 tot 18 procent in 1996, speelt dit aspect zeker mee. De gezinsmodalisatie en de uitkering van samenwonenden oefenen een stuwende kracht uit ten voordele van lage lonen en deeltijdse arbeid (deeltijdse arbeid = 49 procent van de werkende vrouwen, 18 procent van de actieve bevolking in 1998). De ontwikkeling van deeltijdse arbeid heeft niet alleen de inhaal-

De voortzetting van een tewerkstellingsbeleid

gericht op de verhoging van de

tewerkstellingsgraad van vrouwen en andere

“doelgroepen”, vertaalt zich in de eerste

plaats in een verdere precarisering en sociale

segmentatie die steeds meer als “natuurlijk”

of normaal wordt gezien vanuit de

meritocratische ideologie waarbij individuen

verantwoordelijk worden gemaakt voor hun

sociale positie.

beweging van het vrouwelijke beloningsniveau ten aanzien van het mannelijke afgeremd, maar ook de vrouwen in een grotere afhankelijke positie gebracht. Dit geldt zowel voor de inactieve vrouw ten aanzien van het gezinshoofd, ten aanzien van de (voltijdse) *male breadwinner*, als ten aanzien van de arbeidsmarkt. Een recent onderzoek uitgevoerd aan de VUB (Glorieux e.a., 2001) over de bestending van gender (of sekse-) gebonden rolpatronen in tijdsbesteding zal hier niet vreemd aan zijn aanzien (deeltijds) werkende vrouwen het overgrote deel van de huishoudelijke arbeid blijven opnemen.

De voortzetting van een tewerkstellingsbeleid gericht op de verhoging van de tewerkstellingsgraad van vrouwen en andere "doelgroepen", vertaalt zich in de eerste plaats in een verdere precariserend en sociale segmentatie die steeds meer als "natuurlijk" of normaal wordt gezien vanuit de meritocratische ideologie waarbij individuen verantwoordelijk worden gemaakt voor hun sociale positie. Dat is dan een sociale positie die ook steeds meer afhankelijk is van hun arbeidsparticipatie enerzijds en verstrekt wordt door het verhoogd gericht op "gelijke kansen" anderzijds (Bellal, 2000).

Als talrijke analyses België als voorbeeld citeren voor haar lage armoedegrade, dan zal een fijnere statistische analyse deze vaststelling meer dan nuanceren. Immers, wanneer men de armoedegrens situeert op 40 procent van het gemiddeld inkomen, dan zijn er "maar" 6,3 procent armen in België wat één van de laagste cijfers in Europa (4 procent in Denemarken en 5 procent in Nederland) is. Wanneer men de armoedegrens op 50 procent van het gemiddeld inkomen vastlegt, dan stijgt het aantal armen in België tot 14 procent en dan zitten we boven Nederland (12 procent) en op hetzelfde niveau als Frankrijk. Wanneer men de grens fixeert op 60 procent (of 28.000 frank netto) van de mediaan (die op 46.600 frank voor België ligt), dan stijgt de (relatieve) armoede tot 18 procent (zie grafiek 5). Deze laatste graadmeter houdt rekening met de loonspreiding en zou eveneens gerelateerd moeten worden aan de alge-

mene verdeling van de rijkdom (gemeten aan het BBP). Armoede is immers een relatief gegeven, waarbij we een norm of grens enkel maar in verhouding tot de totale rijkdom kunnen meten. Alle andere definities, uitgaande van wat "men

nodig heeft om niet van honger te creperen", zijn gebaseerd op de middeleeuwse paternalistische armenzorg. De maatschappelijke of "politieke" definitie van de armoede lijkt mij de meest correcte, omdat we dan pas kunnen vaststellen in welke mate sommigen (veel) rijker worden en anderen steeds armer. In 1980 bezat de rijkste 20 procent van de bevolking 49 procent van de rijkdom; in 1999 bezitten zij 67 procent! Een "politieke" armoedegrens gebaseerd op 50 procent van het BBP per

hoofd (het globale BBP verdeeld per volwassen inwoner) legt de grens op 37.265 frank en dat is dus veel meer dan sociale minima die variëren tussen 16.000 en 34.000BF.

Om het belang te begrijpen van de statistisch verborgen armoede moeten we eveneens terugkeren naar het GGMMI en de evolutie van deze "vloer". In reële termen is dit interprofessioneel minimuminkomen nog steeds lager dan in 1983 en hoeft het weinig verwondering te verwekken dat de conventionele minimumlonen in de sector of in de KMO's zeer traag stijgen.

V. De wolfsijzers van de nieuwe beloningsvormen

Na de flexibilisering van de arbeidscontracten en de arbeidsduur is de flexibilisering in de loonvorming een derde belangrijk aspect in de liberale contrareformatie van de laatste twintig jaar. Deze flexibilisering neemt verschillende vormen aan: individualisering, variabele beloning of winstuitkeringen die het inkomen in meer rechtstreekse zin verbinden met de winstvorming. De individualisering van de beloning is eerst en vooral gebaseerd op een impliciete ondernijning van de classificatie- en kwalificatiestelsels die gebaseerd zijn op de logica van competentie management. Competentie is een ruim (container-)begrip waarbij men enerzijds niet alleen de formele

Na de flexibilisering van de arbeidscontracten en de arbeidsduur is de flexibilisering in de loonvorming een derde belangrijk aspect in de liberale contrareformatie van de laatste twintig jaar.

scholing of het “weten”, maar ook het “kunnen” waardeert. Het is anderzijds ook een *Human Resources*-aanpak die de kwalificatie met attitudes verbindt. Het betreft het “aankunnen”, de sociale en communicatieve vaardigheden, niet alleen voor leidinggevende taken, maar ook voor uitvoerende, niet alleen in de tertiaire sector, maar ook in de industrie (Stroobants, 1993; Rozenblatt, 2000). Dit “kunnen zijn” wordt geobjectiveerd in criteria die de persoonlijke bijdrage tot de bedrijfscultuur, tot het rendement, tot de productiviteit en een “gezond” werkklimaat met de beloning in verband brengen. Aldus wordt de beloning voor een deel geïndividualiseerd via de erkenning van de individuele marginale productiviteit (wat de meerwaarde is van het individu begrepen als “menselijk kapitaal”). Allerlei beloningsvormen duiken op: bonussen, *merit pay* en andere commissielonen of premies. In feite zijn dit gewoonweg hedendaagse vormen van stukloon, aangepast aan een veel kennisintensievere én interdependente productie. Men kan natuurlijk het bestaan ervan banaal vinden in de commerciële beroepen of onder leidinggevende taken, maar feit is dat ze zich tevens vermenigvuldigen in de industrie, in de diensten aan bedrijven of via het uitzwermen van de klant-leverancier-relaties binnenin de netwerkondernemingen.

Het belang van de variabele beloning mag niet onderschat worden. Volgens een enquête van de Stichting Technologie Vlaanderen over organisatorische en technologische veranderingen heeft 28 procent van de ondernemingen variabele beloning in uitvoering gebracht, waaronder 26 procent dit zowel voor arbeiders en bedienden toepast en 57 procent voor de bedienden alleen (Delagrangé, 1999: 25). Een enquête van het Waalse IWERF onder bedrijven van verschillende sectoren geeft ons een aanduiding over de omvang van de variabele component: 20 procent bij Caterpillar, Glaverbel en Fina Chemicals, 10 à 15 procent bij de GIB, NMBS.

Een derde belangrijk – en voor België relatief nieuw – gegeven is de ontwikkeling van financiële participatiestelsels. Het betreft hier de uitkering van een fractie van de winst onder de vorm van aandelen, dividenden of winstuitkeringen die naast het loon op jaarlijkse basis worden uitbetaald aan het personeelsbestand.

Uitgaande van de cijfers verzameld in tabel 9 zien we dus duidelijk dat de (nieuwe) beloningsvormen relatief beperkt blijven in de globale loonsom of de individuele loonkosten, ook in de lan-

den waar dergelijke stelsels reeds relatief oud zijn zoals in Frankrijk (daterend van 1967).

Bij winstuitkering heeft men in vergelijking met de andere vormen van loonflexibilisering met iets indringenders te maken daar de werkgever hier een deel van de rendabiliteitsrisico's afwentelt op de werkers in plaats van op de aandeelhouders. Dit lijkt misschien paradoxaal vermits de beloningsvorm er juist in bestaat een deel van de winsten ook voor de werkers te reserveren en omdat deze uitkering bovenop het loon moet komen. Welnu, deze stelling is verre van onjuist. Een longitudinale studie naar de evolutie van de lonen in Frankrijk heeft aangetoond dat de bedrijven waar een winstparticipatiestelsel (“*intéressement*”) per CAO werd ingevoerd, in dezelfde sector en van dezelfde orde van grootte, de lonen gemiddeld 1,8 procent lager liggen¹⁶. Indien de doelstelling ook gericht is op het winnen van de werkers voor de concurrentielogica tot in hun arbeidsgedrag zelf en indien deze winstuitkeringen tot gevolg hebben dat de reële lonen minder stijgen (wat men in de managementliteratuur grif toegeeft), dan kan nog moeilijk ontkend worden dat de werkgever het inkomen uit arbeid (loon + winstuitkering) wil relateren aan de *profitability*. Net zoals *just-in-time* de markt (klantenorders) in de productie introduceert, zo zullen de winstparticipatiestelsels ook het inkomen aan de markt (het verkopen van de vervaardigde producten) koppelen. Dit is echter volledig irrationeel vermits de werkers via hun arbeidshandeling enkel invloed hebben op de productiviteit en geenszins kunnen bepalen in welke mate winst wordt gemaakt, daar deze afhankelijk is van de markt, van het fluctuerend karakter van vraag en aanbod, van de commercialisering van de producten, van de positie van de voornaamste concurrenten.

Met het loonaandeelhouderschap zien we een vierde figuur opduiken. De idee dat men aldus de onderneming zou kunnen democratiseren via een versterking van de onderhandelingspositie van de werkers en de vakbonden, is een pragmatische maar verkeerde redenering. Indien dit het geval zou zijn, zo kan men zich afvragen, waarom wordt dan de introductie van het winst- en aandeelhouderschap niet gekoppeld aan de syndicale aanwezigheid in KMO's of de installatie van een OR vanaf 35 werknemers (zoals in Nederland)? Maar zelfs indien dit het geval zou zijn, kan men dan redelijkerwijs de illusie koesteren dat het conflict tussen arbeid en kapitaal zal vervagen? Neen, want het opnemen van werkers in de aandeelhouders verwaarloost enerzijds de risico's ver-

bonden aan het aandeelhouderschap (de mogelijke ontwaarding van de aandelen). Risico's dat het kapitaal beantwoordt met een diversificatie van aandelen (kruisparticipaties), terwijl de werkers maar aandelen van één firma zullen (mogen) bezitten. Anderzijds worden de werkers ook beperkt tot tweederangs aandeelhouders, zelfs indien de aandelen mede worden beheerd door paritaire of syndicale organen. De facto fungeren de werkers als passieve aandragers van kapitaal, waarbij zij een deel van hun spaarcenten inzetten¹⁷. Net zoals door de verminderingen van de werkgeversbijdragen een deel van de arbeidskosten worden afgewenteld op de rug van de "solidaire" sociale bescherming en dus van het salariaat zelf, zo zal de flexibele beloning via een verbinding met de financiële markten een deel van de risico's in de rendabiliteit van de onderneming afwentelen op het looninkomen.

Het enthousiasme van de werkgevers om alle risico's af te wentelen is enigszins ironisch. Patroons houden niet van het socialisme, wat hen echter niet verhindert het werkwoord "socialiseren" te hanteren als het om verliezen of risico's gaat. Zo weten patroons het inkomen uit arbeid te "socialiseren" binnen de beursgemeenschap opdat de noteringen en aandelenkoersen niet alleen maar door de jaarrekeningen zouden opgedreven worden. Zo weten patroons zich te ontdoen van de verantwoordelijkheid om (laaggeschoolde) arbeid te bezoldigen en laten ze de overheid en de sociale zekerheid de risico's van nutteloze aanwervingen dragen, enz.¹⁸ De bezitsvorming via groeps-spaarfondsen en pensioenfondsen is zeer kwetsbaar voor een beurscrisis. Deze hoeft overigens niet enkel te verschijnen onder de gedaante van een krach, maar kan ook de vorm van een gestage en constante daling van beurskoersen aannemen zoals dit het geval is in Japan sinds 1988. De omvorming van een fractie van de loonsom (de spaarcenten) in kapitaal via loonaandeelhouderschap of pensioenfondsen voedt de aanbreng van kapitaal op de beurs en ondersteunt het herstel van de winstvoet. Vroeg of laat zal de kloof tussen de Nasdaq, de Dow Jones en de reële aangroei van rijkdom te groot worden en dringt zich een correctie op. Een correctie die heel de economie kan meesleuren zoals dit het geval in de VS kan zijn. Met een negatieve spaarquote, een negatieve handelsbalans en een zeer hoge private en openbare schuld worden de funderingen van het ren-

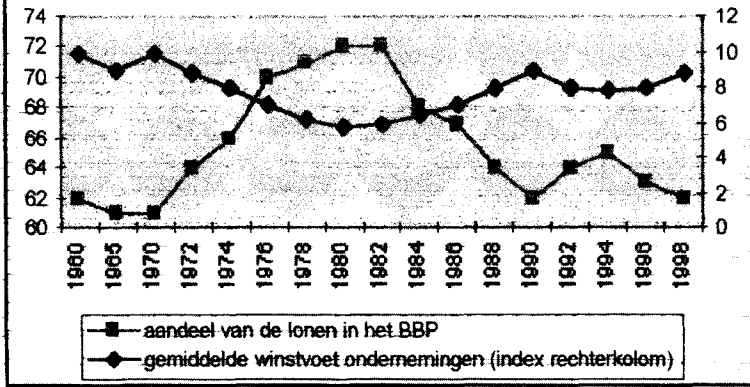
tenierskapitalisme steeds meer opgevuld met dynamietstaven.

Deze pessimistische of sceptische visie ten aanzien van de gevaarlijke gevolgen van het casinokapitalisme is misschien overdreven. Maar kan men écht geloven dat de winst- en kapitaalparticipatie tot alle categorieën zal worden uitgebreid? Het is de verdienste van de Europese ondernemersfederatie UNICE om hier een duidelijk negatief antwoord op te geven. Voor UNICE zijn de flexibele beloningsvormen enkel een middel om de loonwaai-er te verbreden. De doelstelling is het stimuleren van een neerwaartse loonflexibiliteit. Deze visie vinden we terug in de analyses van de KBC-studiedienst. In een Weekbericht dat gewijd werd aan deze kwestie, luidt de titel: "winstparticipatie is geen substituut voor loonmatiging" of, met andere woorden, beide moeten gecombineerd worden. De doelstelling bestaat erin om "het aandeel van de lonen in de toegevoegde waarde te verminderen zonder de actieve inzet van de (hoog-)geschoolde werkers te verliezen"¹⁹. De productiviteit van de hooggeschoolden moet ondersteund worden via individualiserende stelsels, terwijl de arbeidskosten van de minder geschoolden via publieke financiële toelagen of subsidies moeten worden ondersteund. Volgens de studiedienst van de KBC is het risico anders veel te groot dat een flexibele beloning zich in een periode van hoogconjunctuur zou vertalen in een opflakking van looneisen van individuele of collectieve aard. Juist daarom is de voortzetting van de loonnorm als maximumgrens zo belangrijk voor de kapitaalaccumulatie.²⁰

VI. De ware gezichten van het crisismanagement

Zonder een ideologische verdediging van het marxisme te houden kan men moeilijk over het hoofd zien dat er overeenkomsten bestaan tussen enerzijds de liberale loonvorming annex arbeidsmarktbeleid en anderzijds de door Marx beschreven instrumenten die het kapitaal hanteert om haar crisis te boven te komen. In het eerste deel van het derde boek van *Het Kapitaal* beschrijft Marx de maatregelen die het kapitaal ten uitvoer brengt om de tendentiële daling van de winstvoet te bestrijden/overstijgen. Naast een (1) neerwaartse druk op de lonen als voornaamste hefboom ter herstel van de winsten, beschrijft Marx ook (2) de opbouw van een industrieel arbeids-

Grafiek 7 : Aandeel van de lonen in het BBP vs. winstvoet



KB-Weekberichten, 21/02/99

reseveleger ofwel de massawerkloosheid (waar- door een neerwaartse druk wordt uitgeoefend op de waarde van de arbeidskracht en dus de lonen), (3) het opdrijven van de uitbuitingsgraad via intensivering van arbeidsritme, via het dichten van de poriën van de arbeidstijd of via een verlen- ging van de arbeidsdag, (4) de reductie van het constant kapitaal (via technische innovaties die de prijs/waar- de van uitrustingen doen dalen, via de verhoging van de rotatiesnelheid van het kapitaal dankzij het intensie- ver gebruik van de uitrustin- gen, bij voorbeeld 24 uur op 24), (5) het stimuleren van de buitenlandse handel via het openen van de grenzen en het liberaliseren van de han- del (wat doorweegt op de schaalvergroting en de prij- zen drukt), (6) een kapitaal- verhoging via het uitschrijven van aandelen dank- zij de ontwikkeling van een financiële rente ofwel speculatie²¹.

Opvallend genoeg kan men deze "instrumenten" quasi volledig terugvinden in de ontwikkelingen van de laatste 25 jaar, waarbij ons inziens de crisis van 1973-1974 een scharniermoment is waarna het kapitaal in tegenoffensief is gegaan, zich her- structureerde door zich te ontdoen van dorre tak- ken en zichzelf een verjongingskuur oplegde via degelijk crisismanagement. Dit crisismanagement wordt zowel gevoerd op het niveau van de onder-

bevestigen: het geheel van de arbeidsmarkther- vormingen en de veranderingen in de loonar- beidsverhouding functioneren als een anticrisis- beleid. Het liberale tijdperk is een antwoord van de economische elite op de terugval van de win- sten in de jaren '70. Dit ver- taalde zich in één van de belangrijkste herstructurerin- gen van het kapitalisme sinds haar ontstaan: liberalisering en opening van de grenzen, o.m. via de Europese eenwording; concentratie en centralisatie van kapitaal; "financiering" van de economie en rente- nierskapitalisme, wat allemaal steunt op de ontwikkeling van massale werkloosheid en een groei van de sociale ongelijk- heid. De sociale crisis van de jaren '70 is een gevolg van de uitputting van de lange expan- sive dynamiek van de naoor- logse periode, de vernieuwing

van het kapitalisme en de ontwikkeling van een nieuwe lange expansieve conjunctuurgolf veron- derstelde juist de verdieping van de sociale crisis en de vergroting van de uitbuiting via nieuwe organisatiemethodes die aldus de voorwaarden moeten scheppen om op een andere (mondiale) schaal de accumulatie van het kapitaal verder te zetten

Al te dikwijls worden deze maatschappelijke ver- anderingen geïnterpreteerd in termen van "post- Fordisme" en de ontwikkeling van een nieuwe welvaartsyclus. Deze opvatting lijkt ons zeer

nemingen als van de staat. Het neoliberalisme is bij- gevolg niets meer of min- der dan de ideologische veruitwendiging van dit crisismanagement.

Grafiek 7 toont op evi- dente wijze aan dat er een nauwe band bestaat tus- sen de daling van de lonen in het BBP en een herstel van de rendabili- teit (winstgevendheid) van het kapitaal (de gemiddelde winstvoet in de privé-sector). Dit stelt ons in staat onze hypo- these met overtuiging te

Er bestaat echter tussen economische conjunctuur en welzijnspeil van de bevolking geen automatisch causaal verband. Het geloof in deze causaliteit bleek een val te zijn waarin de arbeidersbeweging met haar twee voeten is in getrapt.

gevaarlijk. Het is natuurlijk wel juist dat de productie van goederen en diensten niet meer volgens de gestandaardiseerde consumptienormen van de jaren '60 verloopt. Deze is veel diverser en gedifferentieerder, o.m. via het opzoeken van marktniches en de esthetisering van de producten als antwoord op de consumptie- en leefstijlen. Maar achter deze differentiatie heeft zich tegelijkertijd een concentratie- en centralisatiebeweging op een mondiale markt doorgezet. De *lean* productiemethodes ontleend aan het Japans kapitalisme beantwoorden veel beter aan een trage expansie van de markten en houden tegelijkertijd een breuk met het traditioneel Taylorisme in. Maar deze zogenaamde nieuwe methodes beogen eerst en vooral een verhoging van de productiviteit, een sterke uitbuiting en een efficiëntere organisatie van het arbeidsproces. Dit alles is van zeer groot nut in de prijzenoorlog die de interkapitalistische concurrentie sinds twee decennia kent. Feitelijk kan men niet stellen dat er zich een nieuwe post-Fordistische "welvaartsyclus" heeft doorgezet, maar enerzijds eerder een stijging van de werkloosheid en de precariteit en anderzijds een terugkeer van de winsten. Dit is overigens niet nieuw. Ook in de 19de eeuw heeft het kapitalisme zich herstelt van haar accumulatie- en valorisatiecrises dankzij een absolute en relatieve verarming. Dat deze verpaupering opnieuw tegenstellingen genereert doet niets aan deze vaststelling af.

Het analytisch kader van de Franse regulatieschool (Aglietta, Boyer, Lipietz) geeft een fundamenteel apolitieke interpretatie van hetgeen men vandaag een neoliberale contrareformatie zou mogen noemen, namelijk een offensief dat de sociale verworvenheden van de arbeidersstrijd wenst af te bouwen. Het is ook een economistische analyse die alle veranderingen afleidt uit de economische instantie en dit los van politieke en sociale krachtsverhoudingen. Er bestaat echter tussen economische conjunctuur en welzijnspeil van de bevolking geen automatisch causaal verband. Het geloof in deze causaliteit bleek een val te zijn waarin de arbeidersbeweging met haar twee voeten is in getrapt. Denkend via een globaal compromis – een nieuw genre Sociaal Pact – een uitweg uit de crisis te vinden, heeft de arbeidersbeweging (voornamelijk haar politieke vleugel met de sociaal-democratische partijen) zich actief verantwoordelijk gemaakt voor de uitvoering van het liberaal crisismanagement. Het ont-

wapende de syndicale beweging politiek en ideologisch. Natuurlijk kan men stellen dat de schade dankzij deze aanpak beperkt werd, maar ergens moet deze vaststelling eerst op het conto van de reële arbeidersstrijd in verscheidene Europese landen worden geschreven, zonder daarbij te vergeten dat de beperking van de schade tevens "collaterale effecten" had zoals de stijgende sociale ongelijkheid en verrechtsing²².

VII. Formaliseren van sociaal overleg in een economisch-functionele zin

Het sociaal overleg is steeds meer tripartite geworden en functioneerde nog nooit zo goed als vandaag (Alaluf, 1999). Het is zelfs een model geworden voor de Europese sociale dialoog. Maar dat het zo goed functioneert, doet niets af aan het feit dat men kan spreken over eenrichtingsverkeer. Het overleg functioneert nog steeds maar niet meer zoals voorheen. Gesprekspartner blijven is één zaak, iets bereiken aan de onderhandelings-tafel iets anders. Er was natuurlijk geen akkoord tussen vakbond en regering in 1993, en evenmin in 1996, maar anderzijds is het syndicale leven steeds meer in de greep gekomen van het economisch marktconform denken en het dito overleg, waarbij het geheel van het overleg functioneert als een klok met allerlei raderwerkjes die dankzij een verdere institutionalisering van de verhoudingen tussen arbeid en kapitaal werken. Het eerste raderwerk van deze klok wordt gevormd door het jaarlijks rapport van de Nationale Bank en het jaarverslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. Daarna komt in september het rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), waaruit een loonnorm wordt gedistilleerd, waarna de interprofessionele onderhandelingen op rails zitten en waarna, bij ontstentenis van een akkoord, de regering alleen zal beslissen. Boven dit Belgische niveau van sociaal-economische regulering heeft zich een Europese verdieping gevormd. Jaarlijks worden er actieplannen voor de werkgelegenheid ten uitvoer gelegd die de Europese richtlijnen vanaf 1997 (Top van Luxemburg) verder invullen. Jaarlijks wordt de arbeidsmarkt een beetje flexibeler gemaakt. Natuurlijk worden niet alle Europese gerechten nationaal opgediend. Michel Jadot heeft gelijk wanneer hij in zijn inleiding van het *Federaal jaar-rapport 2000* stelt dat de lidstaten en België in het bijzonder een beetje "vals" (moeten) spelen en dat de Europese aanbevelingen niet steeds even cohe-

rent zijn. Dit heeft het Belgisch brugpensioenstelsel tot dusver gevrijwaard van een ware ontmanteling²³. Maar indien de werkloosheidsuitkering niet in tijdsduur beperkt werd, dan werd ze wél selectiever en heeft men wél de activering uitgevoerd. Ook hebben de opeenvolgende regeringen wél de Grote Richtsnoeren van het Economisch beleid uitgevoerd en een loonmatigingsbeleid – dat weliswaar reeds uit de jaren '80 stamt – consequent voortgezet. Het sociaaloverlegstelsel is dus niet zozeer een onderhandelingsplatform dat compromissen formuleert, als wel een institutionele afgrenzing van de tegenstelling tussen arbeid en kapitaal en een hefboom die het sociaal verweer inkapselt via het ontkennen van conflicten of tegenstellingen en deze aldus van haar maatschappelijke (politieke) inhoud ontdoet. Het is een procedure geworden die bijdraagt tot een ombuigen van de krachtsverhoudingen in het voordeel van de winsten en het kapitaal. Een weinig billijke verdeling van de toegevoegde waarde tussen lonen en winsten wordt aldus mede mogelijk gemaakt door een overlegstelsel dat tot stand kwam onder druk van de sociale strijd na de Tweede Wereldoorlog.

Bibliografie

- Alaluf, M. (1999), "Le modèle social belge", in P. Delwit, J.-M. De Waele, P. Maignette, *Gouverner la Belgique. Clivages et compromis dans une société complexe*, Paris, PUF, p. 217-246.
- Bellal, S. (2000), "Le passage de la notion d'égalité à celle d'égalité des chances, dans ses liens avec l'évolution de la relation entre travail et famille", contribution au colloque Sophia (8-9 décembre 2000), *Etudes féminines-Vrouwenstudies*.
- Bellal, S. Bouquin, S. (2001), "Vers une redéfinition des logiques de droits collectifs incarnées par le travail et son statut: les droits à l'emploi et les droits sociaux à l'épreuve de l' 'État social actif' ", in *Année Sociale 2000*.
- Bouquin, S. (1996), "Een crisismangement zonder crisis", in *Vlaams Marxistisch Tijdschrift*, 1996 n°2 (juni) , p. 35-46.
- Bouquin, S. (2000), "De actieve verzorgingsstaat.: transformatie of consolidatie van het sociaal zekerheidsstelsel", IISA Working Papers.
- Bouquin, S. (2000), "La cyberrévolution, roue de secours de l'Europe sociale?", in *Politique, revue européenne de débats*, n° 1.
- Clerc, D. (1999), "L'intéressement, un piège?", in *Alternatives Économiques*, n° 176, p. 9.
- Commission européenne, DG "Emploi & Affaires sociales, L'Emploi en Europe – 1999".
- Commission européenne, DG "Emploi & Affaires sociales, L'Emploi en Europe – 2000".
- Delagrangé, H. (1999), *Bedrijfs- en arbeidsorganisatorische innovaties in de Vlaamse industrie*, STV.
- Esping-Andersen, G. (1996), *Welfare states in transition*, Sage.
- Friot, B. (1998), *Puissances du salariat*, La Dispute.
- Gautié, J. (1998), *Coût du travail et emploi*, Repères-La Découverte.
- Glorieux, I. (2001), "Tijdsbesteding in Vlaanderen, 1988-1999", TOR-Working Papers, 2001-16.
- Husson, M. (1999), "Une 'modération' salariale peu modérée", in *Chronique Internationale de l'INES*.
- HUSSON, M. (1999b), *Les ajustements de l'emploi. Pour une critique de l'économétrie bourgeoise*, éd. Page2.
- IWERF-FGTB (2000), 'Rapport projet Flexineg (négociation et flexibilité salariale)'.
- JADOT, M. (2000), 'Les Relations sociales en Belgique', in *Bulletin de la Fondation André Renard*, n° 223/224, p. 13-16.
- KBC Weekberichten, 'De ondernemingswinsten in 1997', jg 53, n°28, 23/10/1998.
- KB-Economische en Financiële Berichten, 'De rendabiliteit van de Belgische bedrijven in 1997', jg. 54, n°54, 22/10/1999; jg. 53, n°28, 23/10/1998.
- KBC-Economische en Financiële Berichten (voorheen KB-Weekberichten), 1997-2000.
- LÉVY, C., KRZESLO, E., BOUQUIN, S., GRAY, A., GUECK, M (1999), *L'Europe vue d'en-bas, Minima sociaux et condition salariale. L'état des lieux*, DGXII – TSER – 4th FP.
- LORDON, F. (2000), 'Fonds de pension, piège à cons ? Mirage de la démocratie actionnariale, Raisons d'Agir'. Macro-Economische gegevens, Bulletin van het Ministerie van Economische Zaken, 2000 4B.
- MARX, K. (1976) *Le Capital*, Tome I – Livre III, Éditions Sociales.
- MEEUSEN, W., RAYP, G. (1996), 'Sociale Zekerheid en concurrentievermogen', in M. Despontin en M. Jegers (eds), *De sociale zekerheid verzekerd ? Referaten van het 22ste Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres*.
- MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID (1998), *Statistieken*.
- MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID (1999), *Lonen en arbeidsduur*.
- MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID (1999); (2000), *Het federaal werkgelegenheidsbeleid*.
- OESO (1993), *Perspectives on employment 1985-1992*.
- OESO (1997), *Perspectives on employment 1992-1997*.
- OESO (1999), *Economic Perspectives*.
- PLASMAN, R. (1994), 'Les politiques du marché du travail: analyse et comparaisons européennes; procédures d'évaluation (micro et macro-économiques); évaluation des politiques de résorption du chômage et des

- politiques du temps de travail en Belgique', Thèse de doctorat Faculté des Sciences économiques, ULB.
- ROLLE, P. (1988), *Travail et salariat*, Grenoble.
- ROZENBLATT P. (2000), *Le Mirage de la Compétence*, Syllepse.
- SALAMA P. en T. HAI HAC, *Introduction à l'économie de Marx*, Paris, La Découverte, 1992.
- STROOBANTS, M. (1993), *Savoir-faire et compétences au travail*, Bruxelles, ULB.
- VANDERLINDEN, B. (1995), 'De strijd tegen de werkloosheid: zijn effecten "effectief" meetbaar,' studiedag 4 mei 1995, Steunpunt WAV & Point d'Appui TEF.
- VANTHEMSCHE, G. (1994), *De beginjaren van de sociale zekerheid in België. (1944-1963)*. VUB-Press, 1994.
- VBO-Bulletin, 1998-2000.
- Noten:**
1. "Meritocratisch" omdat de sociale positie van iemand wordt begrepen als voortvloeiende uit zijn/haar inzet (baarheid) en bereidwilligheid om zijn/haar arbeidskracht te verkopen aan de huidige of 'natuurlijke' marktprijs. Ook ligt de verantwoordelijkheid voor deze sociale positie natuurlijk in eerste instantie bij het individu.
 2. Zie de staking van 33 dagen van de TEC-chauffeurs in Wallonië; de staking van drie dagen tegen de werkomstandigheden in 15 Aldi-winkels in het Antwerpse; ook de CAO-ronde gaf blijk van hernieuwd sociaal verweer met de bediendenstaking in de metaalsector; de sectoriële staking in de bouw.
 3. Onder deze maatregelen bevond zich ook de lineaire vermindering van de werkgeversbijdragen voor de arbeiders in de sectoren blootgesteld aan internationale concurrentie (Maribel).
 4. Dit model vindt haar oorsprong in de theorie van *industrial relations* van J.T. Dunlop. Hij verdedigde in de jaren '50 voor de USA een apolitiek maar conflicterkend systeem van arbeidsverhoudingen. Dit model werd ook officieel in België erkend via de Gemeenschappelijke Verklaring over de koppeling van lonen en productiviteit van 1954.
 5. Zie S. Bouquin in VMT, a.w.
 6. Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, statistieken 1999, bron RSZ.
 7. C. Lévy, E. Krzeslo, S. Bouquin, A. Gray, M. Gück, a.w.
 8. P. Rolle, a.w., p. 167.
 9. Deze notie ontleen we aan G.Esping-Andersen, a.w.
 10. Zie het dossier *Vers le plein emploi précaire?*, in *Politique, revue européenne de débats*, oktober 2000, te bestellen bij
 11. Macro-Economische Gegevens, Bulletin Ministerie van Economische Zaken, 2000 4B.
 12. W. Meeusen, G. Rayp, a.w., p. 179-222.
 13. Het Verenigd Koninkrijk kende toen een paradoxale situatie met een economische opleving gestuurd door de aardolie van de Noordzee en een massale werkloosheid ten gevolge van het desindustrialisatiebeleid van Thatcher.
 14. De ROE (Rendement on Own Equities) is het rendement op eigen vermogen: de winsten van jaar x verhouden zich tot de eigen vermogens (door aandeelhouders geïnvesteerd kapitaal) + de winsten van het jaar voordien (x-1) en die niet aan de aandeelhouders werden uitgekeerd, maar als reserve behouden werden voor de expansie. Het is dus een financiële ratio. Deze cijfers komen uit KBC Weekberichten, a.w., jg 53, n°28, 23/10/1998; idem, a.w., jg. 54, n°54, 22/10/1999.
 15. S. Bellal en S. Bouquin, a.w.
 16. Deze methode wordt door Eurostat gehanteerd en tracht de relatieve armoede te meten. Men is "arm" vanaf het ogenblik dat het inkomen zich in het betrokken land onder de 60 procentgrens van de mediaan bevindt.
 17. Clerc, D. (1999), a.w., p. 9.
 18. Lordon, F., a.w., p. 101.
 19. Idem, p. 102. In de staalnijverheid gebeurde net hetzelfde: de verliezen werden gesocialiseerd bij de overname van Cockerill-Sambre in de jaren '80 door de federale en daarna door de Waalse overheid; deze laatste heeft peperdure investeringen gefinancierd waarna de aandelen voor een goed prijsje aan Usinor werden verkocht. Deze diende het voortzetten van de investeringen en de modernisering van het productie-apparaat te garanderen. Vandaag stelt Usinor deze investeringen in vraag en wenst zij haar installaties in te krimpen wegens een fusie met Arbed-Acerelia.
 20. KB-Weekberichten, 21/02/99.
 21. MARX, K., a.w., p. 245-253.
 22. Laten we bijvoorbeeld de stakings- en mobilisatiebewegingen citeren van Italië (1992) rond de pensioenen; de acties tegen het Globaal Plan in België (1993); de interprofessionele stakingen in Spanje (1994), de brede stakings- en protestbeweging in Frankrijk (november-december 1995) en de stakingen in Duitsland (juni 1996) rond de ziekteverzekering.
 23. Ministerie Van Tewerkstelling en Arbeid, voorwoord bij het Federaal jaarrapport 2000; zie ook M. JADOT, a.w.