

# De meerwaarde van de werknemersplannen.

Het artikel van Wil noemt een drietal bezwaren tegen de strategie van werknemersplannen. Kort samengevat komen ze hierop neer:

1. Ze bevorderen de concurrentie tussen werknemers.
2. Ze lossen de crisis niet op, maar wekken wel de suggestie.
3. Er verandert niets aan het vrije-markt-mechanisme (concurrentie tussen bedrijven). Hij konkludeert dan ook dat werknemersplannen alleen maar afleiden van 'het gevecht tegen het kapitalistisch systeem'. Een enkele keer een plan mag best, maar niet als vakbondsstrategie.

Vanzelfsprekend ben ik het hier fundamenteel mee oneens, ik wil stellen dat werknemersplannen een fundamenteel onderdeel moeten zijn van het bondsbeleid. Hieronder zal ik aangeven waarom.

## Gevecht tegen het kapitalisme

De hoofdvraag in de discussie is hoe je het gevecht tegen het kapitalistisch systeem moet voeren. Dat wil zeggen tegen een systeem dat mensen uitbuit en tot verlengstuk van machines terugbrengt; dat produceert om de produktie en niet ten behoeve van, maar juist vaak ten koste van maatschappelijke behoeften; dat werkloosheid laat bestaan ondanks vele maatschappelijke behoeften. Om dat gevecht te kunnen voeren is macht nodig en wel macht berustend op de mensen en gericht op een betere (zeg: socialistische) maatschappij. Een dergelijke macht kun je niet bouwen op theoretische modellen of door een geloof in een betere maatschappij. Je kunt hem alleen opbouwen door de alternatieven heel concreet te maken. Dat houdt in niet hier en daar een plannetje plus een alternatief voor het regeringsbeleid. Het kan alleen door systematisch eigen alternatieven te ontwikkelen: gebaseerd op maatschappelijke behoeften en op de kennis en kunde van de mensen zelf. Het gevecht tegen het kapitalisme is een emancipatiestrijd van de werknemers en werklozen die hun eigen positie moeten leren kennen als producent en konsument. Hieraan dient de bond te werken. Anders is het alleen mogelijk met de regering en de werkgevers te onderhandelen op hun voorwaarden, terwijl mensen de bond de rug toekeren. De vraag blijft echter of werknemersplannen wel de juiste richting op gaan. Ze mobiliseren weliswaar en vormen dus macht, maar maken ze van de werknemers geen kleine kapitalisties?

Deze vraag kan in drie delen worden uiteengehaald:

- Leveren werknemersplannen een bijdrage aan de zeggenschap van de werknemers?
- Zijn werknemersplannen gericht op maatschappelijk zinvolle produktie?
- Leveren werknemersplannen een bijdrage aan het doorbreken van de waanzin van werkloosheid naast grote behoeften, kortom leveren ze werkgelegenheid?

In het blad 'Zeggenschap' (nr. 100, juli/aug/sept. 1983) heb ik juist deze vragen gesteld en proberen te beantwoorden. De konklusie was dat werknemersplannen op zich niet voldoende zijn om op deze drie vragen een positief antwoord te krijgen. Dit was alleen zo als werknemersplannen ingebed zijn in een bredere strategie. Wel blijkt in de praktijk dat er wel degelijk resultaten mee behaald kunnen worden op alle drie de punten.

## Kritiek

Nu terug naar de kritiek van Wil Waumans.

1. 'Ze bevorderen de concurrentie tussen werknemers'.

Wil zegt hier zelfs dat werknemers elkaars concurrenten worden. Concurrentie tussen werknemers is een kenmerk van het kapitalistische systeem. Het is dan ook misplaatst het woord 'worden' hier te gebruiken. De vraag is alleen of werknemers meer concurrent worden of juist minder.

In de traditionele vakbondsstrijd is deze concurrentie een enorm probleem (bijvoorbeeld De Schelde-

Stork, Enka Kassel-Enka Emmen, enzovoorts). Daar waar werknemersplannen worden ontwikkeld wordt het vaak iets beter. In Nijmegen helpen werknemers van concurrerende bedrijven elkaar, bij Aerospace streden vestigingen voor andere vestigingen. Juist als mensen perspectieven zien, ontdekken ze dat ze in hetzelfde schuitje zitten. Concurrentie blijft een probleem, maar het probleem wordt er zeker niet groter op door werknemersplannen.

2. 'Ze lossen de crisis niet op, maar wekken wel de suggestie'. De crisis is waanzin. Dat wordt onder andere door werknemersplannen aangetoond. Het oplossen van de crisis is een groot probleem. Dat kan alleen door en alternatieven te laten zien en (politieke) macht te veroveren. Werknemersplannen en werkgelegenheidsplannen in het algemeen vormen een basis voor het eerste, maar zonder het tweede lukt het natuurlijk niet.

3. 'Er verandert niets aan het vrije-markt-mechanisme'. Natuurlijk maken werknemersplannen geen einde aan het systeem. Een voorwaarde voor werknemersplannen is dat andere werknemers er niet de dupe van worden. Zoals ik hiervoor al gezegd heb: ze moeten juist iets toevoegen.

## Konklusie

Werknemersplannen gaan niet uit van falend management binnen het kapitalistisch systeem. Natuurlijk komt falend management voor, maar dat is niet de kern. De enige manier om het gevecht tegen het kapitalisme aan te gaan, is

## WERKNEMERSPLANNEN (G)EEN ALTERNATIEF

The logo for 'Solidariteit' is located in the top right corner. It features the word 'Solidariteit' in a stylized, bold, italicized font. The letters are white with a black outline, set against a dark, rectangular background.

dat te doen op basis van eigen ideeën, waarbij gestreefd wordt naar meer zeggenschap, maatschappelijk zinvolle produktie en meer werkgelegenheid ('werk maken en werk delen'). Juist de ervaring die mensen opdoen met deze zaken maakt een werknemersplan tot een 'vingeroefening in socialisme', niets meer, maar ook niets minder. Een werknemersplan levert geen socialistische maatschappij, maar er komt ook nooit een socialistische maatschappij zonder dat de mensen zelf hiermee ervaring opdoen.

Werknemersplannen zijn (en moeten zijn) een fundamenteel onderdeel van een hele strategie. Dat is wat in Nijmegen gebeurt, heel wat breder dan hier en daar een plannetje. En dat zou een basispunt moeten worden in het bondsbeleid. Jammer dat het nog niet zo ver is.

Hans Droppert