

# Werknemersplannen: (g)een antwoord op de crisis.

Wil Waumans stuurde ons een kritische beschouwing over de 'Werknemersplannen', zoals die met name in het 'Aktieplan Werkgelegenheid Nijmegen' ontwikkeld zijn. Mede naar aanleiding van het FNV-aktieplan 'Aan de slag' zijn ook binnen de FNV-districten (bijvoorbeeld Zeeland) in deze richting initiatieven genomen. We vroegen Hans Droppert, vanaf het eerste uur betrokken bij het Nijmeegse plan, om een commentaar. We nodigen de lezeressen en lezers van Solidariteit uit om op deze discussie te reageren.

*Het beleid van de vakbeweging betreffende het bestrijden van de werkloosheid is gericht op het verdelen van het beschikbare werk door korter werken en op het scheppen van werk door investeringen. Er ontstaat binnen de vakbeweging steeds meer de tendens om een algemeen beleid te gaan voeren dat er op neer komt dat men werk wil scheppen middels werknemersplannen. In linkse kringen in vakbondsland wordt nogal positief op die ontwikkelingen gereageerd. Met name het feit dat de plannen 'van de basis' komen, vindt veel weerklank. Aan werknemersplannen zitten mijns inziens echter een heleboel negatieve aspecten die mij afwijzend doen staan ten opzichte van deze aanpak. Althans als het een algemeen breed toegepast vakbondsbeleid wordt. Dit laatste is de kern van mijn bezwaar.*

## Wat zijn werknemersplannen?

Onder werknemersplannen versta ik die plannen waar werknemers al of niet met behulp van onderzoekers allerlei ideeën ontwikkelen over de soort producten die in een bepaald bedrijf of gebied gemaakt zouden kunnen worden. Tevens kunnen die plannen nog allerlei opvattingen van werknemers bevatten omtrent bijvoorbeeld de produktietechniek en de organisatie van de arbeid. Deze zaken die ik positief beoordeel laat ik hier buiten beschouwing. Ook laat ik buiten beschouwing de kwaliteit van het produkt. Bijvoorbeeld oorlogsindustrie ten opzichte van civiele industrie of windenergie ten opzichte van kernenergie. Werknemersplannen voor producten waar het kwalitatieve verschil zo duidelijk zichtbaar is als bij de hiervoor genoemde producten scheer ik niet over één kam met plannen voor 'gewone' konsumptieve producten. Daarbij realiseer ik me wel dat mijn bezwaren die ik hierna behandel, ook bij deze plannen van toepassing kunnen zijn.

## De illusies van werknemersplannen

Mijn *eerste bezwaar* richt zich op het feit dat werknemers door het indienen van werknemersplannen op een directe wijze elkaars konkurrent kunnen worden doordat het ene werknemersplan tegen het andere op de markt moet concurreren. De vakbeweging heeft er juist altijd aan gewerkt om de onderlinge konkurrentie tussen werknemers terug te dringen, bijvoorbeeld door het afsluiten van een CAO waardoor in elk geval de minimumprijs voor de arbeidskracht werd vastgelegd. In de Industriebond FNV hebben we heel wat ervaring met belangentegenstellingen, of vermeende tegenstelling, tussen werknemers in de verschillende bedrijven. Dit treedt onder andere naar voren als een bepaalde bedrijfstak geherstructureerd wordt. Denk daarbij aan de scheepsbouw, maar ook de ketelbouw (Stork Ketels/De Schelde). Wanneer die belangentegenstellingen zich manifesteren doen zich allerlei vervelende dingen voor tussen groepen mensen, waardoor de onderlinge solidariteit niet bevorderd wordt.

Een *tweede bezwaar* is dat van werknemersplannen de suggestie uitgaat dat wanneer werknemers zelf het heft in handen nemen en zelf ideeën ontwikkelen over de te produceren goederen de werkloosheid en crisis oplosbaar zouden zijn. Alsof de crisis het gevolg is van het falen van managers die niet alert genoeg reageren. Uiteraard gaan er bedrijven kapot door fouten van directeuren en dergelijke. Natuurlijk kan het vinden van 'een goed produkt' soms de redding betekenen van een bedrijf in moeilijkheden. Maar managersfalen is niet de oorzaak van de crisis. Een algemene overproduktie ten opzichte van de koopkrachtige vraag is hoofdoorzaak en die los je met alternatieve produkten niet op. En (bij)verschijnselen die werkloosheid veroorzaken zoals het verplaatsen van de produktie naar andere landen of automatisering zijn niet tegen te houden, los van de vraag of dat wel zo verstandig zou zijn. Door zelf plannen in te dienen voelen mensen zich verantwoordelijk voor het slagen van die plannen waardoor men zich steeds meer met het bedrijfsbelang - zo hoog mogelijke winst - zal vereenzelvigen. In plaats dat de werknemers zich bekwamen in het verwerven van vaardigheden om de aard, omvang, tempo en opbrengst van de produktie te controleren zullen mensen zich als een soort 'mede-eigenaar' gaan gedragen. Dat heeft dan tot gevolg dat men elkaar gaat opjagen tot een hogere inspanning en in voorkomende gevallen zelfs het initiatief tot ontslag van werknemers die niet loyaal genoeg zijn zullen nemen. Die grotere betrokkenheid heeft een bewustzijnsvernaauwend effect.

Ik ben het dan ook niet eens met diegenen die zeggen dat werknemersplannen vingeroefeningen zijn voor het socialisme of een stimulans voor democratisering van de onderneming. Ook al zou elke fabriek draaien op basis van werknemersplannen dan nog is er geen socialisme. Als we niet uitkijken wordt het werknemersplan

## WERKNEMERSPLANNEN (G)EEN ALTERNATIEF



een vervanger van de activiteiten van (georganiseerde) werknemers. Een vakbondsbeleid wat sterk gericht is op werk maken middels werknemersplannen kan uitgroeien tot een zoethouder en afleiden van het gevecht tegen het kapitalistische systeem en de gevolgen daarvan. Laat ons geen waanideeën hebben met betrekking tot de kracht van de arbeidersbeweging in West-Europa. Een vakbeweging die niet in staat is in deze crisis de lonen en uitkeringen te beschermen - zou die dan wel in staat zijn om het principiële gevecht om veranderingen in de productie te winnen? Het falen van de gevechten tegen ontslagen legt bloot hoe zwak de organisatie op het nivo van de bedrijven is. Dat kan toch nauwelijks een aanleiding zijn tot zelfoverschatting.

Als *derde* bezwaar noem ik het gegeven dat ook werknemersplannen produkten op moeten leveren die concurrerend verkocht moeten worden op de (anonieme) markt. Dat betekent dat de gevolgen daarvan niet anders zijn dan wanneer managers een produktenplan maken. En wat die gevolgen zijn kunnen we iedere dag in de bedrijven ervaren. Harder werken - overwerken - lonen verlagen - mensen ontslaan, enzovoorts, enzovoorts. Dat zijn toch de gevolgen van de konkur-

rentie. En die gevolgen treden ook op als er geproduceerd wordt volgens werknemersplannen. Je mag er niet aan denken wat dat gaat betekenen voor de onderlinge verhoudingen.

### Onder voorwaarden soms toch werknemersplannen maken

Ik heb bewondering voor de actieve werknemers die zich met veel inzet bezighouden met de vraag: 'Wat kunnen we doen (produceren) om ontslag (werkloosheid) te voorkomen?' En wanneer het werknemersplan dient om het gevecht aan te gaan tegen dreigend ontslag vind ik het een goede zaak, mits zorgvuldig wordt nagegaan of andere werknemers daarvan niet de dupe worden. Mijns inziens zouden die werknemersplannen zich dan niet mogen beperken tot het noemen van produkten, maar tevens eisen moeten bevatten met betrekking tot het tempo van de productie, de organisatie van de arbeid en de kwalifikatie van de werknemers. Ik vind werknemersplannen die om die reden worden aangepakt toch nog heel wat anders dan een algemeen vakbondsbeleid dat het (bezoldigde) apparaat en de vele hardwerkende leden aan

de slag zet om middels werknemersplannen 'werk te maken'. Hoe goed bedoeld ook, de werknemersplannen worden niet in de praktijk gebracht voor het bevredigen van behoeften, maar worden toegepast voor het realiseren van de hoogste winst. Alle tijd, energie en middelen besteden aan het opstellen van werknemersplannen zal tot gevolg hebben dat dit kapitalistische systeem met zijn crisisverschijnselen nog versterkt wordt, of op zijn minst zal dit betekenen dat voor de betrokken werknemers de teleurstelling uiteindelijk groot zal zijn.

Wil Waumans