



IMPLEMENTATIE VAN ZELFBEHEER IN BELGIË

Bespreking van de institutionele obstakels in een kapitalistische economie.

Inleiding

Zelfbeheer is sinds de eerste experimenten zoals die in België rond 1975–1976 plaatsvonden, geen nieuw verschijnsel meer. Dit betekent echter niet dat het alomgekend is en geen wantrouwen of vraagtekens meer opwerpt voor hen die er in de bedrijfs-wereld mee worden geconfronteerd, noch dat onze samenleving arbeiders-zelfbestuur verwelkomt. Nochtans heeft zelfbeheer zich kunnen ontwikkelen in fundamenteel verschillende samenlevingsvormen. Dit kan er een aanduiding van zijn hoe diep de wens in de arbeider verankerd zit om zijn arbeidsomstandigheden evenals de verdeling van de vruchten ervan aan een rechtvaardiger mechanisme te onderwerpen.

Er is uiteraard een kritisch onderzoek nodig in hoeverre zelfbeheer de weg opent naar de afschaffing van de werkgever-werknemer relatie en een kapitalistische of bureaucratische manager-dominantie over de arbeiders. Dit zullen we hier echter niet behandelen. Wel kunnen we verwijzen naar de omvangrijke literatuur over het Joegoslavisch zelfbeheer.

Zelfbeheer werd in Joegoslavië geïmplementeerd vanuit een politieke en economische noodzaak; de huidige institutionele structuur van de staat is grotendeels het gevolg van de grote regionale verschillen waarmee de overheid werd geconfronteerd en waarvoor ze een compromis moest vinden. De ontwikkeling van het socio-economisch en politiek systeem van Joegoslavië is een proces dat na 1950 continu heeft gewerkt in de richting van uitbreiding en bekrachtiging van zelfbeheer. Van arbeiders-raden, oorspronkelijk op het niveau van de onderneming, ont-

wikkelde het zich verder naar een systeem waarin men direct zelfbeheer probeerde te bewerkstelligen in kleinere eenheden binnen de onderneming tot uiteindelijk in 1972 de Basisorganisaties van Geassocieerde Arbeid werden opgericht om zelfbeheer een zo breed en gevarieerd mogelijke integratiebasis te geven.

De zelfbeheerde organen met oorspronkelijk slechts consultatieve bevoegdheden evolueerden tot lichamen van besluitvorming waarin alle belangrijke beslissingen aangaande de arbeidsomstandigheden en inkomensverdeling werden overgelaten aan de arbeiders die erin zetelen. Waar deze organen aanvankelijk binnen de fabrieksmuren operationeel waren, zijn ze nu uitgegroeid tot een zeer complex systeem, dat werd geïntegreerd in de totale samenleving en waarvan de instituties quasi volledig gebaseerd zijn op de principes van zelfbeheer.

Karakteristieken en definitie van het zelfbeheer

Indien we zelfbeheer bespreken met het oog op de mogelijkheden tot implementatie in een kapitalistische samenleving, is het interessant uit te gaan van een vertrouwde vennootschapsvorm waarvan de basisprincipes overeenkomen met deze van de zelfbeheerde of arbeidersbestuurde onderneming: de coöperatieve vennootschap.

Vier principes die ons aanbelangen en die werden uitgevaardigd door de Internationale Alliantie der Coöperatieven (I.A.C.) stipuleren het volgende:

1. Vrije en vrijwillige toetreding (het "open deur" principe);
2. Democratische organisatie, "één man, één stem";
3. Beperkte beloning aan het (sociaal) kapitaal van de coöperatieve;
4. Gelijke verdeling van de winst onder de leden.

Bij de auteurs van de zuivere theorie van het zelfbeheer vinden we volgende karakteristieken terug:

- Het beheer van de arbeidersbestuurde onderneming is gebaseerd op het democratisch meerderheidsprincipe met elk lid van de onderneming een gelijke stem. De management activiteit is een combinatie van directe besluitvorming voor belangrijke beheersmaatregelen en indirecte besluitvorming door verkozen

vertegenwoordigers, de directeur inbegrepen, in de overige gevallen (1).

De nadruk wordt erop gevestigd dat de beslissingen hier uitsluitend worden genomen door het personeel binnen de onderneming en dat externe controle zoals deze van kredietverstrekkers, planningsbureaus, enz. wordt uitgesloten. Natuurlijk moet de onderneming zich onderwerpen aan algemene beperkingen als economische wetgeving, fiscaliteit, economische politiek, etc. Maar door de uitsluiting van externe controle op de onderneming onderscheidt zelfbeheer zich van zowel het vrije-marktkapitalisme als van het gecentraliseerd staatskapitalisme (2).

- De verdeling van het inkomen (na aftrek van alle kosten en verschuldigde belasting) onder alle arbeiders moet rechtvaardig zijn, maar niet noodzakelijk egalitair. Een loonschaal kan worden opgesteld, rekening houdend met de kwalificatie van de arbeiders, de aard van het werk (een hogere vergoeding voor zwaar of vuil werk) en de verantwoordelijkheid die men draagt bij het uitvoeren van de taak (3).

- Een derde karakteristiek onderscheiden we in het collectief vruchtgebruik van de activa dat de leden van de onderneming genieten. Dit "sociaal eigendomsrecht" is geen eigendomsrecht zoals we dat kennen in de kapitalistische wetgeving. De werkd deelnemers (arbeiders van de zelfbeheerde onderneming) kunnen de activa niet vernietigen of verkopen en de opbrengst hiervan verdelen. Kapitaalactiva kunnen wel eigendom zijn van individuen of gelijk wie buiten de onderneming, maar de eigenaars kunnen niet beslissen over het geheel van menselijke activiteiten die van de produktie deel uitmaken. De eigenaars kunnen enkel beroep doen op een redelijke vergoeding voor de bruikleen van hun activa (4).

We merken op dat de vergoeding voor het kapitaal hier vastligt en niet zal schommelen met de winstgevendheid van de activiteit. Dit rendement komt de collectiviteit van de onderneming ten goede. Per definitie geldt hier dat het de produktiefactor arbeid is die de factor kapitaal inhuurt terwijl in de kapitalistische economie net het omgekeerde gebeurt.

- Een macro-economische karakteristiek van zelfbeheer vinden we in het bestaan van het vrije-marktmechanisme voor het aankopen van grondstoffen, produktiegoederen en het verwerven van kapitaal. Een arbeidsmarkt waarop arbeid kan worden aange-

worven met een contractueel tijdsbarema wordt hier echter verlaten. Alhoewel een onderneming vrij is een extra arbeider aan te trekken of dat niet te doen, kan het recht van de onderneming om arbeiders te ontslaan door de collectiviteit worden ontzegd. Tegelijk blijven de werkdeelnemers vrij in de keuze van hun arbeid en kunnen ze van werk veranderen naar hun eigen bestwil en belang. (5)

De zelfbeheerde onderneming kan dus worden omschreven als een produktie-eenheid waarvan de economische beslissingen door de arbeiders worden genomen d.m.v. een democratisch proces. Ze vormen een collectief om hun bedrijf te beheren; huren daarom kapitaal, kopen de nodige andere inputs en verkopen hun produkten tegen de best mogelijke prijzen op de markt voor in- en outputs. Het resulterende surplus uit deze activiteit zullen ze onder elkaar verdelen met een gelijk loon voor werkdeelnemers van dezelfde categorie of met dezelfde kennis. (6)

Het spreekt vanzelf dat de zelfbeheerde onderneming het zich als objectief zal stellen het inkomen per hoofd te maximaliseren.

Omtrent de derde karakteristiek — verhandelbare aanspraken op de activa van de onderneming of de eigendomsrechten — bestaat een controverse. In een kapitalistische samenleving bestaat geen "sociaal eigendomsrecht" over de activa. Algemeen geldt dan dat de werkdeelnemers geheel of gedeeltelijk eigenaar zijn van de onderneming. Sommige auteurs menen dat het hier niet meer gaat over een zelfbeheerde onderneming in de betekenis van de zuivere theorie aangezien de eigenaars over de produktiemiddelen zich in onze ondernemingswetgeving speciale rechten kunnen toeëigenen. Het principe van democratisch beheer evenals de continuïteit van de zelfbeheerde onderneming komt in gevaar. Wanneer men iets bezit, kan men dat ook verkopen; mogelijk aan iemand die niet duldt dat anderen inspraak hebben in het beheer van zijn eigendom.

Ook wordt in de literatuur uitgebreid ingegaan op andere modellen van de arbeidersbestuurde ondernemingen. In feite gaat het hier weer om afwijkingen op de zuivere theorie zoals de intern gefinancierde zelfbeheerde onderneming (het kapitaal wordt niet gehuurd maar gegenereerd uit eigen fondsen), het huren van arbeiders die niet zullen delen in het netto-resultaat

(ze worden dus geen werkdeelnemers) evenals de zelfbeheerde onderneming met onevenredige verdeling van het netto-resultaat. Voor de laatste twee is het duidelijk waarom men hier bezwaarlijk van een zelfbeheerde onderneming kan spreken.

Door autofinanciering ontstaan volgende problemen. Mogelijk vinden de werkdeelnemers het interessanter hun fondsen risicoloos te beleggen dan ze in de onderneming te investeren of geven ze de voorkeur aan een verhoogd inkomen in de huidige periode. Een aantal werkdeelnemers zullen op het moment dat de investering begint te renderen met pensioen zijn en plukken er de vruchten niet meer van. In beide gevallen ontstaat een onder-investerings-effect. (7)

We kunnen besluiten uit de opsomming van de karakteristieken dat ze volledig overeenkomen met de principes van de coöperatieve zoals vooropgesteld door de Internationale Alliantie der Coöperatieven. Dit betekent echter niet dat daarmee de problemen zijn opgelost. De nationale wetgevingen op de coöperatieve sluiten in onze kapitalistische samenleving nauwer aan bij de conventionele ondernemingsstatuten, dan bij de oorspronkelijke bedoelingen die achter de coöperatieve basisgedachte schuilen. Bij het oprichten van een coöperatieve vennootschap kunnen de vennoten trouw blijven aan de coöperatieve basisprincipes maar de wetgeving biedt evenveel mogelijkheden om dat niet te doen.

Het is op het eerste gezicht mogelijk in België een zelfbeheerde onderneming op te richten met het statuut van de samenwerkende vennootschap, maar dat daarmee de problemen niet zijn opgelost zal later uit onze uiteenzetting blijken. Een zelfbeheerde onderneming opzetten zonder aan de principes te sleutelen als gesteld in de zuivere theorie, is in ons land slechts mogelijk indien alle werkdeelnemers het statuut van vennoot aannemen.

Zelfbeheer in België en de "nieuwe coöperatieve".

Alvorens dieper in te gaan op de institutionele obstakels als zodanig, willen we eerst het zelfbeheer schetsen in onze Belgische samenleving. Naast de traditionele coöperatieve sector die reeds

meer dan honderd jaar bestaat, merken we vooral de laatste 10 jaar de opgang van tal van kleine ondernemingen die voor de oprichters ervan vooral tot doel hebben de arbeidsorganisatie anders te beleven en hun werkgelegenheid te beschermen. Deze nieuwe ondernemingen nemen niet noodzakelijk het statuut van de coöperatieve aan (of als rechtspersoonlijkheid de samenwerkende vennootschap) wat gegeven de motivatie achter de onderneming dikwijls het meest voor de hand liggende statuut zou zijn. Daarentegen bestaan er nogal wat coöperatieven die dat enkel zijn uit hoofde van hun rechtspersoonlijkheid. Het mag nu voor de lezer al duidelijk zijn dat het een en ander voortvloeit uit het feit dat de coöperatieve vlag in onze wetgeving niet de lading hoeft te dekken.

De vraag is nu hoe we de zelfbeheerde onderneming of de "echte" coöperatieve onderscheiden van de rest. Welnu, in het algemeen geeft de collectiviteit van deze ondernemingen naar buiten toe te kennen dat ze door de arbeiders wordt bestuurd.

Toch zullen de promotors van een zelfbeheerde onderneming veelal een samenwerkende vennootschap oprichten omdat de statuten ervan soepeler zijn en beter aan te passen aan de principes van zelfbeheer. Ook liggen het minimumkapitaal en de oprichtingskosten van de coöperatieve vennootschap lager dan bij gelijk welke andere juridische vorm. Maar dit houdt tegelijk ook nadelen in. Het lage minimumkapitaal van de coöperatieve is een obstakel bij het bekomen van krediet bij de financiële instellingen aangezien het bedrijfskapitaal als waarborg dient bij het aangaan van leningen. Andere juridische vormen als de naamloze vennootschap genieten hier de voorkeur. Kiezen de oprichters een andere juridische vorm dan moeten ze voor ogen houden dat de desbetreffende juridische bepalingen ver verwijderd zijn van de principes van zelfbeheer. Het zal moeilijk zijn de arbeiders in de onderneming de garantie te bieden dat hun rechten als werkdeelnemers gevrijwaard zullen blijven.

Het Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie Publique, Sociale et Coopérative (CIRIEC) zet de aangroei van de coöperatieve gedachte en de daaruit voortvloeiende nieuwe ondernemingen onder de noemer "nieuwe coöperatieven". Het hoeft niet om een samenwerkende vennootschap te gaan om hieronder te vallen aangezien de keuze van dit

statuut niet altijd voor de hand ligt. Wel wordt ermee een duidelijke scheidslijn getrokken met de traditionele coöperatieve sector die maar weinig uitstaans meer heeft met de coöperatieve basisgedachte.

Om dit onderscheid verder aan te geven werd door J. Defourny de termen "gebruikers-coöperatieve" en "arbeiders-coöperatieve" aangewend. Indien de verantwoordelijke vennoten niet meer in de onderneming werkzaam zijn, hebben we te maken met een gebruikerscoöperatieve; zijn ze dat wel dan valt de onderneming onder de arbeiders-coöperatieven. Bijna alle traditionele coöperatieven vallen onder de eerste categorie en de nieuwe coöperatieven onder de tweede. (8).

Onze analyse van de nieuwe coöperatieve beweging van het laatste decennium is voor een groot deel gebaseerd op het baanbrekend werk dat CIRIEC tot op de dag van vandaag hierrond verricht.

In vergelijking met hetzelfde verschijnsel in andere landen als Nederland en Frankrijk, is het Belgisch initiatief ver achter gebleven; het kende o.a. een latere start.

Om enkele cijfers aan te geven : we tellen ongeveer 200 nieuwe coöperatieve ondernemingen in Wallonië met een maximum van 2000 arbeidsplaatsen, terwijl in Vlaanderen een vijftigtal zeer kleine ondernemingen kunnen worden waargenomen. Dat de beweging krachtiger is in het Waalse landsgedeelte verklaart J. Defourny met de volgende twee argumenten. In de eerste plaats slaat de crisis harder toe in Wallonië en zet dit sommigen aan het initiatief zelf in handen te nemen. De tweede verklaring wijst in een meer subjectieve richting. In Vlaanderen wordt volgens de auteur de nadruk gelegd op het regionaal dynamisme dat de ondernemingsgeest meer binnen de klassieke banen leidt (vb. Flanders Technology). (9) In elk geval is de eerste stap in Wallonië duidelijker gezet dan in Vlaanderen en zal ook om die reden hier het voorbeeld van de nieuwe coöperatieve gemakkelijker worden gevolgd. Bovendien ontbreekt het in Vlaanderen aan een degelijke ondersteunende structuur zoals we die in Wallonië wel in ontwikkeling zien.

De Waalse initiatieven zijn meestal in de traditionele sectoren werkzaam en de interne organisatie van de ondernemingen sluit in het algemeen nauw aan bij het zelfbeheer. De Vlaamse experi-

menten daarentegen zijn vooral in de landbouw en biologische tuinbouw actief en richten zich eerder op een alternatieve produktiewijze.

Voor een verdere omschrijving baseert J. Defourny zich op een indeling gemaakt in Autrement. (10) Zo kan worden gesteld dat zelfbeheerde ondernemingen in België zijn ontstaan uit :

1. *De kleine en middelgrote onderneming bedreigd met sluiting* : bekende gevallen dateren van 1975–1976. Sommigen ervan zijn slechts pogingen gebleken om tot een nieuwe organisatievorm over te gaan. Salik te Quaregnon zette na lange tijd de activiteit stop. Somy werd overgenomen en een nieuwe N.V. werd opgericht. Prestige-Tessengerlo werd na onderhandelingen opgedoekt in afwachting van een nieuwe onderneming. Textiles d'Eres tegen Doornik startte met 48 werkdeelnemers en slaagde erin dit aantal tot 150 uit te breiden.

Binnen de classificatie van F. Martou vallen deze ondernemingen onder de defensieve arbeidersstrategie m.b.t. de werkgelegenheid. In het geval van Le Balai Libéré, spreken we van een offensieve arbeidersstrategie aangezien de arbeidsters (schoonmaaksters aan de universiteit van Louvain La Neuve) na een conflict met de directie van het schoonmaakbedrijf, overgingen tot machtsovername en zelf het werk organiseerden. (11)

2. *De kleine ondernemingen die ex nihilo werden opgericht in de traditionele sector* : de meeste hieronder zijn kleine coöperatieven bestaande uit gemiddeld drie tot vijf werkdeelnemers. Ze zijn ook het meest talrijk; de lijst van nieuw opgerichte bedrijven groeit maandelijks aan. (12) Weer merken we hier een offensieve arbeidersstrategie zoals trouwens ook in de derde typering.

3. *De gespecialiseerde kleine ondernemingen* : het gaat hier om hooggekwalificeerde groepjes van mensen die gespecialiseerde diensten leveren. Ze zijn vooral werkzaam in de medische sector, de commerciële, de technische en administratieve sector, architectenbureaus, spits technologie etc. Er bestaan nu naar schatting zo'n 50-tal ondernemingen van dit type in België. (13)

Ondersteunende instellingen van de nieuwe coöperatieve of zelfbeheerde ondernemingen.

Een belangrijk kenmerk dat de "nieuwe coöperatieve" verder onderscheidt van de traditionele coöperatieven, is dat een specifieke structuur werd ontwikkeld voor elk van hen. De traditionele sector heeft zich geconcentreerd in de federaties, terwijl voor de nieuwe coöperatieven sinds een vijftal jaar een autonome structuur wordt opgezet. We zullen de laatste kort behandelen. De organisaties die we zullen bespreken hebben in het algemeen tot gemeenschappelijk doel de nieuwe coöperatieven te ondersteunen met technische, juridische en zelfs financiële bijstand. Ze verschillen evenwel m.b.t. hun ideologie en politieke kleur en tevens kan een onderscheid worden gemaakt op basis van de wijze waarop ze hun steun verlenen aan de ondernemingen. (14)

a) De André Oleffe Stichting (A.O.S.)

Deze V.Z.W. maakt deel uit van de Christelijke Vakbeweging en richt zich vooral op de ondernemingen die ontstonden door verzet van de arbeiders tegen een dreigende sluiting.

De vereniging is vertegenwoordigd in de beheerraad van de ondernemingen die bij haar zijn aangesloten, en omgekeerd zeten in het directie-comité van de instelling een of twee vertegenwoordigers van alle aangesloten bedrijven. (15)

De A.O.S. beschikt over de beste institutionele structuur van alle ondersteunende instellingen aangezien ze de belangrijkste zelfbeheerde ondernemingen met meer dan vijftig en zelfs tot over de honderd werkdeelnemers onder haar leden telt. (16)

b) Solidarité des Alternatives Wallones (SAW)

Is een V.Z.W. die een ontmoetingsplaats evenals de woordvoerder wil worden van alle nieuwe coöperatieven bij de Waalse Executieve. Behalve ondernemingen uit de economische sector, groepeerd ze tevens socio-culturele verenigingen. (17) Ze promoveert vooral het zelfbeheer en doet dit met een sterke ideologische geladenheid die naar het separatisme toeneigt.

Ze groepeerd vooral kleine ondernemingen die ex nihilo wer-

den opgericht en geeft tevens het maandblad "Alternatives Wallones" uit, waardoor ze meer bekendheid geeft aan de nieuwe coöperatieve beweging. (18)

c) Les Nouvelles Coopératives

Kwam tot stand door een scheuring met de S.A.W. en is tegen de institutionalisatie van de ondersteunende structuur zoals aangehangen door de vorige twee organisaties. Ze predikt een functionele solidariteit tussen de coöperatieve ondernemingen en wil dicht bij de basis blijven om specifieke problemen van haar leden op te lossen. Ze heeft zich dan ook in verschillende steden gevestigd. (gedecentraliseerd). Ze groepeerd ook een aantal kleine ondernemingen die ex nihilo werden opgericht. (19).

Hiermee hebben we de belangrijkste organisaties opgesomd wat Wallonië betreft en meteen ook voor België aangezien voor Vlaanderen de alternatieve beweging nauwelijks op een ondersteunende structuur kan rekenen. We sommen evenwel enkele kleine organisaties op : "Netwerk Zelfhulp Vlaanderen" in Brussel, "Koöperatief Overleg" en "Adviesburo" in Turnhout, "Anders Werken Limburg" in Hasselt en "Leefbaar is anders" in Tienen.

Institutionele obstakels

1. Inleidende bedenkingen

Het is mogelijk dat voor de lezer de term "institutionele obstakels" enige vraagtekens oproept; institutie heeft in ons begripkader nl. meerdere betekenissen. Het kan zowel een bankinstelling zijn als een wet of zelfs een dansfestijn.

Voor sociologen betekent institutie, een vast, collectief gedragspatroon dat voortvloeit uit de waarden en normen die een samenleving erop nahoudt, en deze vormen tesamen constructies waarmee de gemeenschappelijke opvattingen en regelmaat in het gedrag van de leden van de samenleving kan worden getypeerd en beschreven. (20)

We moeten er ons dus van bewust zijn dat institutionele obsta-

kels niet ophouden bij een onaangepaste ondernemingswetgeving maar uiteraard voortvloeien uit de waarden en normen zoals die in een samenleving voorkomen en evolueren.

Uit dien hoofde gaat het in eerste instantie niet om obstakels die alleen in België voorkomen maar om barrières die voortvloeien uit gelijk welke maatschappelijke en economische ordening waarin zelfbeheer geen conventionele organisatievorm is. In een kapitalistische economie verwacht men immers dat de machtsverhoudingen in een bedrijf het orthodoxe stramien volgen.

De kapitalistische wetgeving verschilt sterk van de zelfbeheerwetgeving in die zin dat in beide stelsels verschillende partijen worden beschermd. Joegoslavië heeft na W.O. II een vernieuwend socialistisch beleid gevoerd en haar wetgeving daaraan aangepast. In de kapitalistische samenleving gaan de wortels van de wetgeving veel verder terug; bijzondere nadruk werd gelegd op de bescherming van het privé-eigendomsrecht waarmee aan de produktiefactor kapitaal bijzondere bevoegdheden werden gegeven. Het leidt geen twijfel dat uit de initiële machtsverhoudingen in onze maatschappij de inhoud en vorm van tal van instituties is gegroeid en nog steeds worden via deze instituties de machtsverhoudingen gewaarborgd.

Zo kan een onderscheid worden gemaakt tussen de politieke inspraak die een burger is toegewezen in de parlementaire democratie en het direct medezeggenschap zoals van kracht in een zelfbeheerde organisatie. We verdedigen hier de stelling dat het respectievelijk over een nodige en voldoende voorwaarde gaat voor een volledige democratie.

De eerste vorm van inspraak situeert zich eerder op macro-niveau en het gewicht van een stem weegt hier minder door. Een stem in een zelfbeheerde organisatie daarentegen heeft betrekking op de onmiddellijke omgeving van al die bij de besluitvorming betrokken zijn. Het gaat hier om inspraak in de arbeidsomstandigheden en het leefmilieu op micro-niveau.

J. Vanek schrijft hierover dat indien enkel de politieke inspraak in de parlementaire democratie geldt, het individu zich als arbeider of als burger dikwijls in een geïsoleerde en machteloze positie bevindt; zijn stem wordt zelden gehoord aangaande de problemen die op hogere socio-economische en politieke niveaus worden behandeld. Door een democratisch geïnstitutio-

naliseerde onderneming kan de arbeider toch zijn stem laten doorwegen m.b.t. belangrijke variabelen die zijn arbeidsomstandigheden en sociale omgeving bepalen. De zelfbeheerde onderneming is daarom een van de mogelijke instrumenten die tot een volwaardiger burgerschap leiden. (21).

Ondertussen zijn de factoren arbeid en kapitaal in onze samenleving nog steeds niet gelijkgeschakeld. Dit uit zich in de eerste plaats in de minieme medezeggenschap die de arbeider in de kapitalistische onderneming is toebedeeld. Het management heeft het er zelfs heel moeilijk mee beroep te doen op de intelligentie van de arbeider in het produktieproces daar waar dit ongetwijfeld zijn vruchten zou afwerpen. Maar fundamenteeler is het gebrek aan medezeggenschap in beheersmaatregelen die de continuïteit van de onderneming moeten waarborgen. Bij het falen van de onderneming is de factor arbeid een onmachtige partij die niet wordt vergoed zoals de andere schuldeisers van de onderneming. Het is immers een goed verdedigbare stelling dat de arbeider zijn arbeid gedurende vele jaren in het bedrijf heeft geïnvesteerd zonder hierbij aan risicospreiding te kunnen doen zoals de factor kapitaal. Het is in perioden van laagconjunctuur en hoge werkloosheid dat dit probleem zich scherper stelt en dat meer mensen gaan nadenken over de afhankelijkheid van de factor arbeid t.a.v. kapitaal. Op zich is het crisisverschijnsel slechts een reden temeer om deze relatie van onderschikking in vraag te stellen maar zeker niet de drijfveer achter onze redenering.

Indien, zoals bij zelfbeheer, kapitaal wordt gehuurd door de factor arbeid dan kunnen we in de kapitalistische samenleving minstens spreken van een controversiële handeling. Het huurconflict dat hier ontstaat tussen arbeid en kapitaal, hoeft in een neutrale omgeving niet noodzakelijk gewonnen te worden door het kapitaal.

Voor Ellerman is vooral de betere onderhandelingsmacht van het kapitaal evenals – in de kapitalistische samenleving – de beschikking van arbeid in de schijnbare legitimiteit van kapitaal als overwinnaar van het huurconflict, er de oorzaak van dat niet meer zelfbeheerde of coöperatieve ondernemingen zijn opgericht. (22).

Zo, stelt ook J.W. Murphy vast, wordt dikwijls vastgehouden aan de overtuiging dat manager- en arbeidersrollen strikt geschei-

den moeten zijn voor het optimaal functioneren van de werkplaats. Arbeiderscontrole over het productieproces is voor de auteur gebaseerd op wat Fromm "rationele autoriteit" noemt; rationeel omdat orde in de werkplaats voortvloeit uit de betrokkenheid met het productieproces zonder dat de arbeider zichzelf moet ontkennen voor enige andere autoriteit zoals deze van het management. (23)

We willen hier ook terugkomen op het risico dat de arbeider loopt door zijn afhankelijkheidsrelatie t.o.v. het beheer van de onderneming. Onderzoek m.b.t. de rentabiliteitsevolutie van ondernemingen heeft uitgewezen dat deze enerzijds ingebed ligt in de ondernemingsstructuur (kenmerken als kapitaalsintensiteit, diversificatie, juridische vorm, dimensie) en anderzijds afhankelijk is van aangepaste wijzigingen in de financiële en kostenstructuur (gunstig zijn een lagere solvabiliteit en lagere relatieve loonkosten). Slechts een zeer klein deel (ca. 6,5 %) van de rentabiliteitsverschillen tussen ondernemingen zouden volgens dit onderzoek te wijten zijn aan sectoriële verschillen; weg dus met de mythe van "slechte sectoren". (24)

Nu mag onze argumentatie hier wel ver gezocht lijken maar de bevindingen dat het wel en wee van een onderneming zo sterk afhangt van een goede bedrijfsvoering doet vragen rijzen omtrent het monopolie dat de eigenaars en vooral het management over het beheer van de onderneming hebben.

L. Cuyvers merkt op dat de vrije, niet aan spelregels gebonden onderhandelingen in het kapitalistisch systeem, o.a. zullen leiden tot machtsmisbruik en tot vertekende en onvolledige informatie. Hierdoor zullen, inefficiënte beslissingen worden genomen. Voor een zelfbeheerde onderneming zouden idealiter dergelijke problemen niet bestaan daar de arbeidersraad tot een collectieve en bindende besluitvorming komt die op micro-niveau leidt tot een Pareto-optimum. (25).

We willen uiteraard niet bewijzen dat een zelfbeheerde economie zonder werkloosheid zou zijn en geen ongezonde bedrijven zou kennen, maar de problemen zullen hier in elk geval een andere dimensie krijgen en inefficiënties ten gevolge van sociale onderhandelingen kunnen sterk worden gereduceerd.

Onafgezien van bovenstaande bedenkingen zijn er nog andere factoren die pleiten voor meer medezeggenschap in een bedrijf; het verhoogt ongetwijfeld de arbeidsvoldoening van de partici-

panten. Uit empirisch onderzoek blijkt dat de produktiviteit in een zelfbeheerde onderneming daarom ook hoger ligt dan in de kapitalistische gelijke. (26)

2. De financiering als institutioneel obstakel

De kapitalistische omgeving staat niet neutraal t.o.v. gelijk welke vorm van ondernemen. Vandaar dat we hier iets dieper ingaan op de barrières die zich voor zelfbeheer opwerpen, zowel algemeen als specifiek voor België.

De financiering als institutioneel obstakel is in het Westen meteen het grootste struikelblok van de zelfbeheerde onderneming. Op ontleend kapitaal worden waarborgen tegen verlies geëist door de financiers. Dit kapitaal moet ook worden aangevuld met eigen fondsen daar volledige externe financiering voor kleine en nieuwe ondernemingen in het algemeen ondenkbaar is.

Maar wanneer de werkdeelnemers de onderneming oprichten met eigen kapitaal of in een later stadium de eigen fondsen aanspreken voor autofinanciering, bestaat de kans dat ze geen nieuwkomers zullen aanwerven op gelijke basis.

Vanek merkt op dat aan de voorwaarde van ingebrachte fondsen door de werkdeelnemers niet eens moet worden voldaan opdat de neiging tot degeneratie van de zelfbeheerprincipes zou ontstaan. De oprichters zullen volgens de auteur steeds het gevoel hebben dat ze meer tot de onderneming hebben bijgedragen dan de nieuwkomers. Dit kan binnen de onderneming leiden tot informele statuten van tweede- en zelfs derde-rangsburgers die niet meer zullen verschillen van wat men in de kapitalistische onderneming aantreft. (27)

Dit zijn problemen die gedeeltelijk voortvloeien uit de kapitalistische perceptie van eigendomsrechten, vandaar dat in Joegoslavië voor het collectief (of sociaal) eigendomsrecht werd gekozen waarin in feite niemand specifieke eigenaar is. Binnen dit systeem zal de toeëigeningstendens zich minder kritiek stellen. Een ander probleem bij financiering door een financiële instelling, is de interne organisatie van de zelfbeheerde onderneming. De uitleners van fondsen onderhandelen immers met beheerders die door het democratisch principe ten allen tijde van hun post kunnen ontheven worden door de werkdeelnemers. Hierdoor zien de financiers geen constante in het beheer van de onderneming. (28).

In België stelt dit probleem zich iets of wat anders aangezien het hier zelden over een grote onderneming gaat. Het is vooral de geloofwaardigheid van de werkdeelnemers die in twijfel wordt getrokken. Niet zelden zijn de oprichters van een "nieuwe coöperatieve" reeds in de marginaliteit gedrukt door werkloosheid wat op zich weer een gevolg kan zijn van een lager opleidingsniveau. Ook spreken de hoge "sterftcijfers" onder deze ondernemingen niet in hun voordeel.

Behalve dat de ondernemingen zelf moeilijkheden ondervinden bij de financiering, zo ook worden de ondersteunende instellingen veelal geïdentificeerd met de basis. Deze organisaties zien zich dan ook verplicht om zelf de bedeltoer op te gaan waarbij de zelfbeheerde sector nog meer het gevaar loopt verder in de marge verdrongen te worden.

M. Schulter merkt op dat de nieuwe coöperatieve beweging zich in een informele sector situeert die zelfs een "officiële illegaliteit" aanneemt aangezien de werkdeelnemers dikwijls onder de grenzen werken als bereikt via sociale verwezenlijkingen. Uit de drang tot overleving ontstaat mogelijk een nieuw type van secundaire onderneming waarin de werkdeelnemers meer dan acht uur per dag werken tegen een relatief lage beloning. (29)

Het grootste deel van de financiële steun die aan de lokale ontwikkelings- of hulporganisaties wordt verleend, is afkomstig van de overheid onder de vorm van tewerkstellingssubsidiëring via het Ministerie van Tewerkstelling. Hierbij kunnen de instellingen beroep doen op mensen die in het Bijzonder Tijdelijk Kader of het Derde Arbeidscircuit zijn ondergebracht en die kunnen worden tewerkgesteld in elke organisatie zonder winst-oogmerk. Door gebruik te maken van krachten die in deze "precaire statuten" zijn tewerkgesteld zal de organisatie van de dienstverlenende instelling deels in handen zijn van mensen die slechts tijdelijk in de organisatie verblijven. Dit past niet in het kader van de oordeelkundige en continue begeleiding die een ondersteunende organisatie voor ogen heeft. (30)

Indien dit eerste orde-probleem zou zijn opgelost blijft nog de vraag : uit welke fondsen kan een materiële steun aan de ondernemingen zelf worden gegeven ? Geen enkele specifieke overheidssteun is aangepast aan de nieuwe coöperatieve beweging. Deze overheidssteun zoals vastgelegd in de Economische Expan-

siewetten van 17 juli 1959 wordt slechts toegekend wanneer onmiddellijk rendement van de investering kan worden gewaarborgd. Ook de mate waarin een project wordt gefinancierd uit de eigen middelen van de ontleners is belangrijk. Met deze twee voorwaarden wordt naar onze mening teveel voorbijgegaan aan de sociale motieven achter de nieuwe coöperatieve beweging. Mogelijk zijn vele activiteiten gewoon leefbaar zonder dat ze op papier hoogrendabel zijn en ligt het in de bedoeling van de oprichters eigen werkgelegenheid te scheppen door het opvullen van kleine hiaten op een regionale markt.

3. De wetgeving als institutioneel obstakel.

Zoals we reeds hebben vermeld is er in de Belgische ondernemingswetgeving geen enkele juridische vorm die beantwoordt aan de organisatie van zelfbeheer. Indien men de principes van arbeiderszelfbestuur toch volledig wil doorvoeren, blijft het conflict met de wetgeving niet lang uit. Deze principes stellen immers voorop dat er geen statutaire verschillen mogen bestaan tussen de werkdeelnemers. In de Belgische Sociale Wetgeving bestaat er geen enkele regeling die toelaat dat de werkdeelnemer tegelijk arbeider en beheerder is van de onderneming. Men is ofwel vennoot met eventueel een beheersfunctie, ofwel arbeider.

Het ligt voor de hand dat voor een aantal mensen die een zelfbeheerde onderneming willen oprichten het een en ander onder mekaar zal moeten worden geregeld. Wie wordt vennoot en wie arbeider en welke gevolgen heeft dit voor het medezeggenschap, de aansprakelijkheid en de sociale zekerheid ?

Dit heeft in de praktijk tot allerlei hybride vormen van coöperatieven geleid waarbij sommigen, om de beperkingen van de wettelijke regelingen uit de weg te gaan, het statuut van (zelfstandige) vennoot hebben aangenomen. Hiermee kan beter worden voldaan aan het principe van inspraak in de Algemene Vergadering en bijgevolg in het beheer van de onderneming. Nochtans verzaakt men bij het aannemen van dit statuut aan de sociale zekerheid van het arbeidscontract. Willen de werkdeelnemers het recht op een werkloosheidsuitkering behouden, dan is het zonder meer aangewezen het statuut van arbeider of bediende te nemen. In de praktijk zal de droom van de afschaffing van gelijk welke vorm van loonarbeid, plaats ruimen voor de bezorgdheid van de

arbeider om de voordelen voortvloeiend uit het arbeidscontract te verliezen.

Langs de andere kant moet, om als arbeider erkend te worden door het Nationaal Bureau voor Sociale Zekerheid, een relatie van onderschikking bestaan tussen de arbeider en een werkgever. Dit houdt dus in dat de arbeiders geen onderneming mogen beheren want dan verdwijnt de onderschikkingsrelatie. Verkiezen een aantal werkdeelnemers het statuut van arbeider of bediende dan komt mogelijk de levensvatbaarheid van het project in het gedrang door de patronale lasten.

Het is duidelijk dat een eenvoudig rekensommetje hier de oplossing niet biedt. Gezien de dikwijls toch al zwakke positie van de werkdeelnemers zullen bovenstaande problemen een rem betekenen op nieuwe initiatieven die de coöperatieve of zelfbeheer-gedachte aanhangen.

4. De kapitalistische omgeving

We zullen hier volledigheidshalve nog enkele problemen aanhalen waarmee zelfbeheer wordt geconfronteerd uit hoofde van de kapitalistische omgeving. De institutionele obstakels houden niet op indien voorgaande problemen zouden zijn opgelost. In de praktijk valt de zelfbeheerde onderneming te vergelijken met een zeldzame vis die in zuurstofarm water zwemt met veel natuurlijke vijanden om zich heen.

Zo hebben concurrenten van de zelfbeheerde onderneming wel eens druk uitgeoefend op diens leveranciers om geen leverancierskrediet meer toe te staan. De arbeidersbestuurde onderneming moet echter om concurrentieel te blijven wel klantenkrediet verlenen. Dit betekent dan een extra belasting op de toch al schaarse werkingskredieten van de onderneming. Het is tevens niet ondenkbaar dat conservatieve afnemers uit wantrouwen aan de zelfbeheerde onderneming voorbijgaan.

Daarom ook dat het vertrouwen in nieuwe coöperatieven moet groeien. Dit kan indien meer van dergelijke ondernemingen zouden bestaan wat in de literatuur wel eens "kritische massa" wordt genoemd, maar tegelijk kan dit noodzakelijk aantal niet worden bereikt zonder de nodige ondersteunende maatregelen die naar onze mening meer van de overheid zouden moeten uitgaan. Immers, zoals de zaken er nu voorstaan dreigen ook de

ondersteunende instellingen te gefragmenteerd te worden wat zonder twijfel tot inefficiënties leidt.

Een obstakel van een andere aard vinden we in de bereidheid van mensen om in een zelfbeheerde onderneming te blijven functioneren in overeenstemming met de initiële ideologie.

Het onderwijssysteem in het Westen en de ervaring opgedaan in de conventionele onderneming bereiden de werkdeelnemers uiteraard niet voor op het latere werk in een zelfbeheerde onderneming. Indien men door een participatief proces aan probleemoplossing, besluitvorming en regeling van arbeidersrelaties wil doen, dan zal dit na het oprichten van de onderneming mogelijk een langdurig leerproces ondergaan.

Zowel op de scholen en universiteiten als binnen de conventionele onderneming, wordt individualisme en competitiviteit meer benadrukt en kan dit leiden tot factoren in de persoonlijkheid van mensen die mogelijk als een obstakel zullen werken bij de participatieve functies die hen zullen worden toegewezen in de zelfbeheerde onderneming (31). Voor de verkozen beheerders bestaat het gevaar dat ze van buiten de onderneming worden aangemoedigd in hun invloedrijke positie en institutioneel en sociaal lid worden van een ander stratum. (32).

Langs de andere kant heeft de lagere opleiding van veel werkdeelnemers tot gevolg dat ze moeilijk uit het traditioneel stramien te lokken zijn en voor verantwoordelijkheid blijven vluchten. In de grotere zelfbeheerde ondernemingen in België vormde dit wel eens een probleem.

Besluit

We hebben in deze bijdrage, zonder exhaustief te willen zijn, willen aantonen hoe door de logica van de kapitalistische samenleving, gebaseerd op het privé-bezit en de bescherming daarvan, institutionele obstakels worden opgeworpen voor een organisatievorm die niet in het kapitalistisch denkschema past.

Zelfbeheer is een verwerping van de traditionele machtsstructuur in een kapitalistische onderneming die heel vaak voortvloeit uit het kapitaalbezit. Vandaar ook dat de belangrijkste problemen van zelfbeheer zich manifesteren in het kader van de financiering, daar de zelfbeheerde onderneming geen macht

aan de produktiefactor kapitaal toewijst.

De instellingen voortvloeiend uit deze machtsstructuur zijn dan ook niet aangepast aan organisatievormen die in wezen ingaan tegen de gevestigde waarden. We hebben aangetoond dat dit een zeer breed spectrum heeft en dat er eventueel nog kan worden geredetwist waar de aanpassingen allereerst zouden moeten geschieden. Voor de één zijn het de nodige wettelijke aanpassingen, het ontwerp en implementatie van een type-statuuut, voor de ander het oprichten van een overkoepelende hulpinstelling gefinancierd uit nationale fondsen. Ongetwijfeld zijn beide heel belangrijk maar zullen ze slechts worden verwezenlijkt door politieke bereidheid.

Voetnoten

1. J. VANEK, *The General Theory of Labor Managed Economies*, 1970, blz. 1-7.
2. A. STEINHERR, *Théorie Economique de l'Autogestion : un aperçu général*, in : *Annales de l'économie publique et coopérative*, 66ste jg. nr. 2, 1978, blz. 86-87.
3. *Ibid.*, blz. 87.
4. J. VANEK, *op.cit.*, blz. 5.
5. A. STEINHERR, *op. cit.*, blz. 87.
6. J. MEADE, *The Theory of Labour-Managed Firms and of Profit Sharing*, in : *The Economic Journal*, Vol. 82, nr. 1, 1972, blz. 426.
7. J. VANEK, *Some Fundamental Considerations on Financing and the form of Ownership under Labor Management*, in : *The Labor Managed Economy; Essays by Jaroslav Vanek*, Cornell University Press, 1977, blz. 176.
8. J. DEFOURNY, *Les Nouvelles Coopératives, Espoir pour la Wallonie ?* CIRIEC, Working Paper, blz. 8-9.
9. J. DEFOURNY, *Les Nouvelles Coopératives, dix ans après*, CIRIEC, Working Paper, juni 1985, blz. 3-4.
10. J. CHANCEL en P. TIXIER, *Et si chacun créait son emploi*, in : *Autrement*, nr. 20, 1979.
11. F. MARTOU, *Le développement des coopératives, opportunités nouvelles pour l'emploi ?*, Working Paper, Congrès de Futuristes : *Innovations et emplois nouveaux*, Paris, Octobre 1981.
12. J. DEFOURNY, *Les Nouvelles Coopératives, Espoir...*, blz. 5.
13. *Ibidem*, blz. 5.
14. M. GARSOU en D. VAN DEN HOVE, *Le Kaleidoscope des Entreprises "Alternatives"*, in : *Les Entreprises Alternatives*, Institut des Sciences du Travail, U.C.L., juni 1983, blz. 21.
15. *Ibid.*, blz. 21.

16. J. DEFOURNY, *Les Nouvelles Coopératives, dix ans après*, blz. 6.
17. M. GARSOU en D. VAN DEN HOVE, *op. cit.*, blz. 22–23.
18. J. DEFOURNY, *Les Nouvelles Coopératives, dix ans après*, blz. 6.
19. *Ibid.*, blz. 6.
20. H. DE JAGER en A.L. MOK, *Grondbeginselen der sociologie*, blz. 61–63.
21. J. VANEK, *The economics of Worker's Management, A Yugoslav Case Study, 1972*, blz. 51.
22. D. ELLERMAN, *The Ownership of the firm is a myth*, in *Organizational Democracy, Participation and Self-Management, Sage Issues 22*, blz. 37–41.
23. J.W. MURPHY, *Organizational Issues in Worker Ownership : problems of organizational order in worker control of production in plants dropped as obsolete*. In : *American Journal of Economics and Sociology*, vol. 43, nr. 3.
24. E. VANLOMMEL en B. DE BRABANDER, *Conjunctuurgevoeligheid van de marktstructurele, technologische en operationale determinanten van de financiële structuur en -resultaten in de Belgische industrie*, in : *Competitief ondernemen*, Kluwer, 1983, blz. 189–204.
25. L. CUYVERS, *Kapitalisme versus arbeiderszelfbeheer*, in : 15e Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres, Commissie II.3 : *Institutionele tendenzen in de onderneming*, Leuven 6–9 mei, 1981, blz. 135.
26. Een uitgebreide empirische studie werd hieraan gewijd door S. ESTRIN, D.C. JONES en J. SVESNAR, *The Varying Nature, Importance and Productivity Effects of Worker Participation : evidence for contemporary producer cooperatives in industrialised Western economies*, CIRIEC Working Paper, 84/4.
27. J. VANEK, *Some Fundamental Considerations on Financing ...* blz. 176.
28. H. LEVIN, *Issues in Assessing the comparative Productivity of Worker-Management and Participatory Firms in Capitalist Societies*, in D. C. JONES en J. SVEJNAR, *Participatory and Self-Managed Firms*, 1982, blz. 55.
29. R. SCHULTER, *L'apparition des nouvelles formes d'entreprises comme phénomène de régulation d'un mode de production en crise*, Working paper, 5ième Congres des Economistes Belges de Langue Française, blz. 12.
30. M. MAREE, *Quels moyens pour les Agences de Développement Local ?* CIRIEC-rapport, juni 1985, blz. 13.
31. H. LEVIN, *op. cit.*, blz. 57.
32. R. PATON, *Why do Large Co-operatives Degenerate and Why Must They*, Working Paper, Fourth International Conference on Economics of Self-Management, Luik 15–17 juli 1985, blz. 2.