Contributed by Nicolas Latteur
zondag, 09 december 2001 -

Steeds meer werknemers kunnen hun job niet meer aan, tuimelen in een depressie of gaan dagelijks met loden schoenen naar het werk. De problemen die te maken hebben met de mentale en fysische gezondheid van werknemers worden nog steeds gebanaliseerd en weggelachen. Bovendien zijn de vakbonden en de linkse organisaties er te lang blind voor geweest.

Als we de ideologen en politici van de moderne tijd mogen geloven, worden we vandaag geconfronteerd met een economische oorlog zonder voorgaande. In deze oorlog staat de competitiviteit centraal. En in naam van deze oorlog worden 'slecht aangepaste' werknemers (laaggeschoolde jongeren, ouderen die het ritme niet meer aankunnen) zonder pardon de laan uitgestuurd. Tegelijkertijd worden er aan zij die wel blijven meedraaien steeds hogere eisen gesteld inzake productiviteit, beschikbaarheid en discipline.

Natuurlijk zijn er anderzijds ook begunstigden en voorstanders van de economische oorlog, hoewel die veel minder talrijk zijn. Zij zijn ondertussen al zowat twintig jaar aan de winnende hand en zorgen ervoor dat de levens- en werkomstandigheden maar blijven verslechteren. Dit conflict is nochtans helemaal geen natuurlijk gegeven, het vloeit voort uit een systeem waarin de sociale verhoudingen en de menselijke relaties die er mee verbonden zijn alles bepalen.

De gevolgen ervan voor de fysische en psychische gezondheid van de werknemers zijn aanzienlijk. Want al dit leed op de werkvloer werpt vragen op over de subjectieve gevolgen van de dagelijkse overheersing. Men stelt immers een zekere vorm van instemming vast bij een deel van de werknemers, die op deze wijze onvrijwillig, er mede toe bijdragen dat deze problemen te weinig gehoord worden. Het feit dat werknemers hun slechte arbeidsomstandigheden aanvaarden is van groot belang voor de heersende klasse omdat het ervoor zorgt dat de heersende orde kan blijven bestaan. De toename van leed en depressies onder de werknemers maakt dat ze de hoop op een lotsverbetering hoe langer hoe meer verliezen. De dagelijkse overheersing over de werknemers heeft dus diepgaande psychologische gevolgen. De verdedigingsmechanismen die werkende mensen ontwikkelen om het flexibele en stresserende werk te kunnen verdragen, kunnen er net toe leiden dat de patronale eisen nog opgedreven worden.

Leed-en onrechtvaardigheid

Werklozen die er niet in slagen om (opnieuw) een job te vinden hebben het vaak mentaal moeilijk. In een kapitalistische samenleving leidt dit veelal tot identiteitsproblemen waardoor de betrokken personen mentale of zelfs fysische ziektes ontwikkelen. De angst om uitgesloten te worden is bij iedereen aanwezig. Nochtans deelt niet iedereen de mening dat de slachtoffers van werkloosheid, armoede en sociale uitsluiting ook slachtoffers zijn van een onrechtvaardigheid. Leed wordt dus niet langer gezien als het gevolg van een sociale onrechtvaardigheid. Er is een ontkoppeling tussen beide begrippen ontstaan in de samenleving. Dat zou dus ook willen zeggen dat sociale uitsluiting niet meteen een politiek antwoord vereist. Deze ontkoppeling kan leiden tot een vorm van berusting tegenover het probleem van de werkloosheid, die dan gezien wordt als een fataliteit, als onontkoombaar.

Deze manier van redeneren leidt tot een proces van banalisering van de sociale problemen. Het wekt niet alleen berusting op, het werkt als een soort verdedigingsmechanisme tegenover een bewustwording van de eigen onderdrukte positie. Dit proces van aanvaarding van de slechte arbeidsomstandigheden is een gevolg van de efficiëntie van het neoliberale systeem. Het zorgt ervoor dat de sociale inertie toeneemt, terwijl ook het leed en de onrechtvaardigheden toenemen: nieuwe methodes van arbeidsorganisatie versterken de flexibiliteit en de onzekerheid, hondenjobs winnen aan belang, het recht op arbeid en de sociale verworvenheden worden op de helling gezet. De vraag blijft dus welk proces verantwoordelijk is voor de banalisering van deze problemen, welk proces collectieve mobilisatie tegen dit onrecht verhindert of in elk geval vertraagt.

Arbeid, werk, leed

Vandaag kampen dus zowel de mensen die geen werk hebben als de mensen die wel meedraaien in de malle molen van de winsteconomie met problemen. En hoe erger de beide groepen ervoor staan, hoe groter de verdeeldheid. Wie dik tegen zijn zin gaat werken, vindt de werkloze al sneller een 'luierik', wie na talrijke vergeefse sollicitaties nog steeds geen job heeft gevonden, zal werkenden sneller bekijken als een groep geprivilegieerden.Wie ervan uitgaat dat de problemen veroorzaakt door arbeid zouden afgenomen zijn, slaat de bal goed mis. Vooreerst zijn er de fysieke risico's verbonden met arbeid. Men wil ons natuurlijk graag doen geloven dat die risico's al lang verdwenen zijn, maar de realiteit spreekt dit tegen. Meer nog, de risico's zijn enkel toegenomen. Denken we maar aan de arbeiders in de bouw (19 dodelijke slachtoffers alleen al dit jaar in België) of aan de werknemers in de kuisbedrijven.

Daarnaast zijn er ook de psychische problemen die oprukken. Zo is er de angst van de mensen die vrezen dat ze niet meer kunnen voldoen aan de eisen en de verplichtingen van hun bedrijf (het toegenomen arbeidsritme, de variabele uren, de vereiste vorming, de snelheid van werken, de aanpassing aan de ideologie of de cultuur van het bedrijf).

Deze problemen zijn zeer weinig gekend en kunnen op weinig belangstelling vanwege de media rekenen. Die media tonen zich vooral erg opgetogen over de 'grenzeloze mogelijkheden van de nieuwe technologieën'. De mentale problemen van werkende mensen kunnen meerdere oorzaken hebben:

- Angst om niette kunnen beantwoorden aan de eisen van het bedrijf: men vreest dat men nooit in staat zal zijn om de opgelegde taken naar behoren te kunnen uitvoeren, de lat lijkt te hoog te liggen.
- Afwezigheid van erkenning en waardering: de energie en de passie die mensen in hun werk steken moeten ook een zekere erkenning krijgen. Dat is belangrijk omdat het lijden op die manier toch niet helemaal vergeefs lijkt. Op die wijze kan arbeid iets bijdragen aan de identiteit en de zelfontplooiing van de werknemer. Bij een gebrek aan waardering van het werk, schiet er enkel de maar het nutteloze lijden op zich over. En in dat geval dreigt dat leed de identiteit van de werknemer te destabiliseren. Mentale gezondheidsproblemen starten steevast bij een negatief zelfbeeld. Weinige werknemers voelen het aan alsof ze voldoende waardering krijgen voor h u n inzet. Natuurlijk balanceert niet elke werknemer op het randje van de depressie, omdat personen nu éénmaal collectieve of individuele verdedigingsmechanismen ontwikkelen tegen mentale destabilisering.

Gezien waardering dus een belangrijke rol speelt in de mentale gezondheid, dringen zich een aantal vragen op. Welke invloed hebben de toegenomen persoonlijke problemen van de werknemers en verdedigingsmechanismen die ze ontwikkelen op de mogelijkheden van het sociale en politieke verzet van de arbeiders? Moeten de vakbonden en de linkse organisaties niet dringend méér aandacht hebben voor dit soort van problemen?

De ontkenning van syndicale en politiek organisaties

De vakbonden hebben deze problemen van geestelijk leed te vaak naast zich neergelegd. Want hoewel de linkse organisaties de mond vol hebben van termen als 'vervreemding', hebben ze te vaak het probleem van mentale afmatting links laten liggen.

Radicaal links heeft het er wel over gehad maar dan enkel in het kader van haar revolutionaire politieke doelstellingen. Want hoewel er dus zeker aandacht was voor de mentale vervreemding van de arbeiders in het kapitalisme kunnen we niet zeggen dat psychisch leed echt onderwerp was van politieke en syndicale analyseteksten. Eigenlijk is er te vaak alleen maar aandacht geweest voor de

fysieke risico's van arbeid, voor de arbeidsongevallen.

Zoals Christophe Dejours het uitdrukt: "Men ging er vanuit dat bekommernis over de mentale gezondheid van de arbeiders niet vertrok vanuit een materialistische analyse en dus schade kon berokkenen aan het klassenbewustzijn en de collectieve actie. Psychologie werd omschreven als 'kleinburgerlijke navelstaarderij' van sterk reactionaire aard". De gevolgen hiervan hebben zich laten gevoelen. Het onderzoek op dit terrein werd sterk afgeremd. Het werk werd in feite overgelaten aan anderen die allesbehalve voor rekening van de arbeidersbeweging werkten: het patronaat en de bedrijfskaders pakten uit met nieuwe concepten en nieuwe modellen inzake arbeidsorganisatie. Termen als 'bedrijfscultuur', 'huisstijl','human resource management' gingen het patronale jargon beheersen. De syndicale organisaties hebben door hun terughoudendheid bijgedragen aan de ontkenning van de psychische problemen van de werkende bevolking. De centrale thema's van die vakbonden kwamen niet meer overeen met de werkelijke beleving van hun leden.

Rem op de collectieve actieOp een moment dat de onderneming aan de basis ligt van de toegenomen onrechtvaardigheid en van allerhande mentale problemen verbonden met de arbeidssituatie, wordt er net een hele mythe rond de onderneming gecreëerd: die onderneming wordt voorgesteld als de bron van persoonlijk geluk en zelfontplooiing voor al wie een bijdrage kan leveren aan haar succes. En dit dus in een periode van crisis waarin de arbeiders gegeneerd zijn om over hun problemen te praten omdat er een lange rij is van wachtenden die bereid zijn hun plaats in te pikken.

Over de psychische afmatting op het werk moet er dringend een open debat gevoerd worden want vandaag voltrekken zich ongeziene drama's: zelfmoordpogingen en gelukte zelfmoorden op de werkvloer... De sociale aanvaarding van al dit menselijk leed kwam er in een eerste fase doordat de syndicale organisaties blind bleven voor deze problemen. De tweede fase bestaat erin dat mensen niet langer naar buiten durven komen met al deze problemen. Ze kroppen het op, kunnen of durven er met niemand over praten.

Deze verdringing van de eigen problemen leidt er bovendien toe dat er ook niet over de problemen van de andere wordt gesproken. De onmogelijkheid om te praten over psychische problemen op het werk vormt het belangrijkste obstakel om de problemen van werklozen te onderkennen.

Angst en onderwerping

Hoewel de arbeidsomstandigheden zwaar achteruitgaan, wordt daar in de officiële bedrijfsblabla niets over verteld. Nooit was het verschil zo groot tussen officiële omschrijving van een job en de reële inhoud ervan. Steeds vaker moeten de arbeiders immers voldoen aan uiterst strenge voorwaarden, bovendien moeten ze veel meer dan vroeger op onvoorziene situaties voorbereid zijn en de zogenaamde responsabilisering zorgt ervoor dat individuele werknemers ter verantwoording kunnen geroepen worden en de gevolgen moeten dragen eventueel gemaakte fouten. Ze werken met andere woorden met het mes op de keel. Hoe komt het dat er tegenover deze veranderde arbeidsomstandigheden geen collectieve beweging ontstaat die eisen stelt en tracht af te dwingen? Vooral de angst lijkt hierin een essentiële rol te spelen. "Arbeiders die door het management van hun bedrijf onderworpen worden aan deze nieuwe vormen van overheersing leven zowat constant in angst. Allerhande korte termijncontracten maken dat werknemers geen zekerheid meer hebben over hun toekomst en dat ze heel de tijd op hun hoede moeten zijn. De verhoogde eisen maken dat ze schrik hebben om ondermaats te presteren en op die wijze dus aan de deur gezet te worden. Deze angst is permanent aanwezig en creëert gehoorzaamheid en zelfs onderwerping. Ze kan de solidariteit tussen de werknemers breken. Ze komen terecht in een situatie van ieder voor zich terwijl ze eigenlijk toch allemaal in hetzelfde schuitje zitten. Bovendien slaat deze angst een diepe kloof tussen enerzijds zij die deze beproevingen op het werk doorstaan en zij die daar ver vanaf staan en zich in een volledig andere situatie bevinden, nl. de werklozen en de uitgeslotenen. Beide

groepen kennen angst, maar die angst is erg verschillend van aard.

Onderwerping en leugen

Het kaderpersoneel kent de reële moeilijkheden waarmee werknemers kampen. Maar ook de kaders worden door de directie onder vuur genomen. Ze worden met de vinger gewezen telkens de vooropgezette doelstellingen niet behaald worden. Maar de kaders verdedigen enthousiast de arbeidsverhoudingen en de doelstellingen die de productie-eenheden opgedragen krijgen. Zonder dit enthousiasme zou het systeem er niet zo goedkoop van afkomen, want dan zou er een bondgenootschap kunnen ontstaan tussen kaders en werknemers.

Iedereen weet dat meer productie en meer winst geenszins betekenen dat ook het aantal werknemers stijgt. Hoe aanvaarden dus de kaders deze 'ontvetting' terwijl ze zien dat dit de vastgelegde doelstellingen op de helling zet?

Ook hier wordt dreiging aangewend. Wie obstakels ondervindt mag er geen collectieve discussie over voeren, want lekken zouden de concurrenten in de kaart spelen. Een strategie van verhulling en stilte moet dus de reële moeilijkheden verbergen. Zegebulletins met verwijzingen naar successen en efficiëntie domineren het discours.

Toch behouden de kaders hun vertrouwen in het systeem. Dat is niet altijd zozeer omdat hun creativiteit de vrije loop mag krijgen, maar wel omwille van de angst. Sommigen zijn uitermate vindingrijk om de productie te verbeteren en hun buren te hinderen. Angst als motor van de intelligentie. Terloops gezegd: het was ook deze motor die het nazi-regime aandreef in de werk-, concentratie- en vernietigings-kampen.

Maar vanaf een zeker niveau werkt angst verlammend. Het systeem stoelt dus op een mengeling van sancties, bedreigingen en dankbetuigingen. Dejours stelt dat de informatie die aan loontrekkenden verstrekt wordt (zowel kaders als arbeiders) vervalst is en dat dit verklaart waarom de subjectieve mobilisatie van de kaders blijft voortduren. Een groot aantal loontrekkenden heeft een aandeel in de aanmaak van deze vervalste informatie. Die strategie staat ook een veralgemening van de controle toe via deze geïnstitutionaliseerde leugen.

Manipulatie

De ontkenning van de reële aard van de arbeid ligt aan de basis van de vervalsing. In het algemeen is dit verbonden met de ontkenning van het leed in de arbeidsverhoudingen. Die ontkenning van het reële zorgt voor een overschatting van de rol van het management, waarbij mislukkingen in de doelstellingen gezien worden als het gevolg van onkunde, een gebrek aan ernst, waarbij steevast één of meerdere arbeiders met de vinger gewezen worden. Zij worden dus niet gewaardeerd voor de arbeid die ze presteerden. De manipulatie van de dreiging zorgt ervoor dat er geen tegensprekelijk debat komt over de werkelijke reden van de mislukkingen.

Leugens en vervalsingen bezetten de leemte die ontstaat door het stilzwijgen van de arbeiders. De leugen bestaat erin de productie te omschrijven vanuit de resultaten, niet vanuit de activiteit. De omschrijving gebeurt op basis van positieve resultaten. Fouten en gebreken vermelden? Geen sprake van. De leugen wordt verantwoord aan de hand van commerciële argumenten: de koers van de aandelen, de reputatie onder het klantenbestand...

Het officiële discours over de arbeid wordt propaganda ten behoeve van de wereld buiten de onderneming, maar ook -en dat is recent - in de onderneming zelf. Het wordt een onderdeel van de bedrijfscultuur, waarbij gepleit wordt voor de aanpassing van de arbeid aan de behoeften van markt en klanten.

De organisatie van vele ondernemingen in 'kwaliteitskringen' maakte deze oriëntatie mogelijk. De

concurrentie verloopt meer en meer tussen verschillende eenheden van dezelfde onderneming. In deze strategie zou de leugen geen stand kunnen houden als er geen sporen zouden uitgewist worden. Zo wordt veel zorg besteed aan het uitwissen van de herinnering aan vroegere gebruiken (waarmee de huidige situatie zou kunnen vergeleken worden). Dit gebeurt door ouderen over te plaatsen of zelfs te ontslaan.

Deze vervalsing gebeurt ook met behulp van gespecialiseerde media (bedrijfsbladen). Maar waarom verdwijnen die blaadjes niet meteen in de prullenmand? Voor velen vormen ze een bron van informatie over de leugen zelf, maar vooral ook om te weten wat er in de onderneming in zwang is. Zo weet men beter hoe men de directie moet benaderen. Deze strategie werkt dus het conformisme (de aanpassing aan de bedrijfscultuur) in de hand.

Er ontstaat ook nog een ander lijden: wanneer men doet alsof men het lijden van ondergeschikten niet ziet, wanneer men niet loyaal is tegenover collega's, begint men te lijden omdat men de eigen waardigheid verliest en idealen en waarden verraadt. Om zich tegen dit lijden te wapenen, begint men de leugen en 'de vuile klussen' te rationaliseren.

De muur van stilte doorbreken

Deze analyse mag linkse militanten niet onberoerd laten. Het moet vragen opwerpen over de psychische oorzaken van instemming met het kapitalistisch stelsel en - meer in het algemeen - met de vervreemding. Het opent ook vele vragen over de te voeren gevechten, rekening houdend met een context die dooreengeschud is door nieuwe organisatiemethoden van de arbeid. Het wijst op het toegenomen belang van de subjectieve dimensie.Want door het kwaad te dulden, het leed te banaliseren, neemt men deze vragen niet weg. Hoe verklaar je de instemming van de overgrote meerderheid? Hoe bestrijd je dat politiek? Dat bespreken we in een volgend artikel.

Christophe Dejours, Souffrance en France, La banalisation d’injustice sociale, Parijs, Seuil, (Points), 2000.