

## Leiding en leden in de vakbeweging

Gaarne zou ik een enkele aantekening plaatsen bij het — uitstekende — artikel van Ph. van Praag in de aflevering van december 1955.

In de eerste plaats: het is jammer dat in de literatuurlijst geen melding is gemaakt van het indringende boek van Joseph Goldstein: *The government of British Trade Unions* (London 1952). Daaruit blijkt b.v. zeer duidelijk hoe moeilijk het zal zijn de crisis in het proces van opvoeding en voorlichting, waarvan Van Praag in de laatste zin van zijn artikel gewaagt, te overwinnen. Het valt te betreuren dat een dergelijk boek over de Nederlandse vakbeweging nog ontbreekt. Vermoedelijk zou blijken dat de sprekende cijfers van Goldstein over gebrek aan interesse voor lezingen, cursussen, scholen, etc. bij ons minder ontstellend uit de bus komen, maar ook weer niet zo véél minder ontstellend . . . .

Naast deze terloopse opmerking een van principiële aard.

Van Praag ziet uit de maatschappelijke ontwikkeling een functiever-schuiving bij de vakbeweging optreden, waarbij als het ware het pragmatische in de plaats treedt van het eschatologische. Hij meent dat dit een onontkoombaar proces is.

Het is inderdaad, ook in Nederland, duidelijk dat "the gospel of productivity" kenmerkend is geworden voor de vakbeweging. Symptomatisch mag in dit verband heten het Welvaartsplan van het N.V.V., een *voortreffelijke* studie . . . . over organisatorische en productiviteitsvraagstukken.<sup>1)</sup> Bij de andere vakcentrales is de situatie niet anders. Zelfs socialistische politieke partijen lopen, om met Karl Bednàrik te spreken, het gevaar te worden tot "een verzekeringsmaatschappij ter garanderen van de levensstandaard".

De vraag is nu maar óf deze ontwikkeling in de vakbeweging inderdaad aansluit bij de maatschappelijke ontwikkeling, en vooral, of zij aansluit bij wat wezenlijk bepalend is of staat te worden voor het welzijn van de arbeidende mens. Ik geloof: geen van beide. Het menselijk geluk, voorzover het afhangt van wat zich in en om de arbeid van die mens afspeelt, is (wordt) zozeer bepaald door de vraagstukken van "human relations", geestelijke drainage van de arbeid (Kuylaars), het zich in Amerika ontwikkelende automatiseringsproces etc., *dat men moet zeggen dat de vakbeweging aan de meest wezenlijke vraagstukken rondom de arbeid goeddeels voorbijgaat*. En het zou wel eens dit gemis aan aansluiting kunnen zijn dat door de leden, die midden in het arbeidsproces staan en daar reeds met deze problemen worstelen, bewust of onbewust wordt gevoeld.

Het vraagstuk van de afstand tussen leiding en leden in de vakbeweging zou daarmee goeddeels worden tot een vraagstuk van *heroriëntering in de problematiek* die de vakbeweging voor ogen heeft.

Het zou interessant zijn hierover ook eens Van Praag's mening te horen.

J. J. VOOGD

<sup>1)</sup> Zie b.v. Van Ameringen in *Socialisme en Democratie*, december 1952.

## Naschrift

Aan mijn opmerkingen, die reeds blijkens hun opschrift niet de pretentie hebben op volledigheid te bogen — evenmin als de weinige literatuur die ik noemde — heeft Voogd er een toegevoegd; hij vraagt daarbij interessantheidshalve naar mijn mening. Ik wil aan zijn verzoek voldoen, maar vraag clementie voor het korte bestek waarin dit moet geschieden.

Wanneer Voogd schrijft, dat de vakbeweging "goeddeels voorbijgaat" aan het probleem van de menselijke verhoudingen en arbeidsomstandigheden in het bedrijf, is dit wel een bewering maar nog geen bewijs. De geschiedenis leert, dat de vakbeweging dit probleem niet heeft verontachtzaamd en dat zij de weg heeft geëffend voor tal van ondernemingsraden, waar bedrijfsgenoten met elkaar overleg plegen over bedrijfsaanlegenheden. Dat het denken in het algemeen een meer sociale inslag heeft gekregen, is ook mede te danken aan de vakbeweging. Dat de menselijke verhoudingen in het bedrijf een belangrijk element vormen voor het welzijn van de arbeidende mens, onderschrijf ik graag en ook dat zij van invloed kunnen zijn — ten goede en ten kwade en soms omgekeerd als Voogd denkt — op de afstand tussen leiding en leden. Maar dat die afstand alleen of in hoofdzaak door die beïnvloeding causaal zou zijn bepaald, ontken ik en daarom betwijfel ik, of die verhoudingen in het verband van ons onderwerp wel zo een wezenlijk element zijn, als Voogd het doet voorkomen.

Tegenover Voogd's betoog kan men immers stellen, dat vroeger toen de verhoudingen en arbeidsomstandigheden in de bedrijven in het algemeen uitgesproken slecht waren de binding van de leden aan de vakbeweging hecht was en dat thans, nu die verhoudingen aanzienlijk gunstiger zijn, die binding verzwakt is. Hier werken verschillende processen onafhankelijk van elkaar.

Uit het onderzoek van Hogewind (De mens en zijn werk, 1954) krijgt men de indruk, dat positie en salaris en fysieke factoren (dus materiële elementen) vooralsnog dringender om aandacht vragen. Uit het beperkte onderzoek van Hogewind laat ik het volgende waarderings-overzicht volgen:

	107 mannen			131 vrouwen		
	+ %	± %	— %	+ %	± %	— %
bevrediging in het werk	52	27	21	54	23	23
band met de dienst	63	15	22	48	36	16
contact met chef	61	15	24	63	24	13
contact met collega's	56	27	17	57	31	12
positie en salaris	45	21	34	46	31	23
fysische factoren	22	32	46	14	23	63
huiselijke omstandigheden	61	9	30	67	10	23

Dit overzicht steunt niet Voogd's stelling, dat de vakbeweging aan de meest wezenlijke vraagstukken rondom de arbeid voorbij gaat. Die vraagstukken liggen — althans in dit onderzoek — wezenlijk anders dan Voogd ze ziet.

Dit houdt niet in, dat ik Voogd's opmerking niet van belang acht voor ons vraagstuk, maar op grond van een functioneel verband tussen de diverse factoren wil ik niet zo ver gaan als hij door een prioriteits-keuze te suggereren.

Overigens is de vakbeweging ter zake beperkt in haar activiteiten. Bevrediging in het werk en goede human relations kan zij niet voorschrijven. Deze geestelijke waarden en contacten moeten groeien en individueel-psychologische facetten liggen aan de zelf-waardering en interactie-mogelijkheden van ieder individu ten grondslag. De vakbeweging kan tot het scheppen van gunstige voorwaarden voor de ontplooiing van de arbeider in het bedrijf bijdragen en in incidentele gevallen bemiddelend optreden. Zij dient voorts de medeverantwoordelijkheid voor de inrichting van het gemechaniseerde arbeidsproces ter bescherming van de menselijke waarde (Banning, Het vraagstuk van de Arbeid, 2e dr.) op zich te nemen, zonder nochtans — zoals in Duitsland — op de stoel der directie plaats te nemen. Uit het voorgaande volgt, dat ik hier voor de vakbeweging een beperkte, maar wel belangrijke, taak zie. Uit Voogd's opmerking kan ik daarom niet de noodzaak van een heroriëntering in de problematiek van de vakbeweging afleiden.

PH.VAN PRAAG.

## INDUSTRIALISATIE EN MAATSCHAPPELIJK WERK

Ter voorbereiding van het wereldcongres over maatschappelijk werk, dat van 5 tot 10 augustus a.s. te München wordt gehouden, organiseert de Nederlandse Vereniging voor Maatschappelijk Werk op 5 en 6 april a.s. te Enschede een nationaal congres over het onderwerp, dat ook in München aan de orde zal worden gesteld: de industrialisatie in haar effect op het maatschappelijk werk voor gezin en gemeenschap.

Als preadviseurs treden te Enschede op Drs. P. de Jong (over de problemen, waarvoor de industrialisatie het gezin stelt), Drs. M. W. Helsinga (over het huidige streven naar de oplossing van deze problemen) en Dr. J. A. Ponsioen (over de mogelijkheden om een oplossing te vinden).

Voor nadere inlichtingen en voor aanmelding wende men zich tot het bureau van de Nederlandse Vereniging voor Maatschappelijk Werk, Stadhouderslaan 146, 's-Gravenhage.