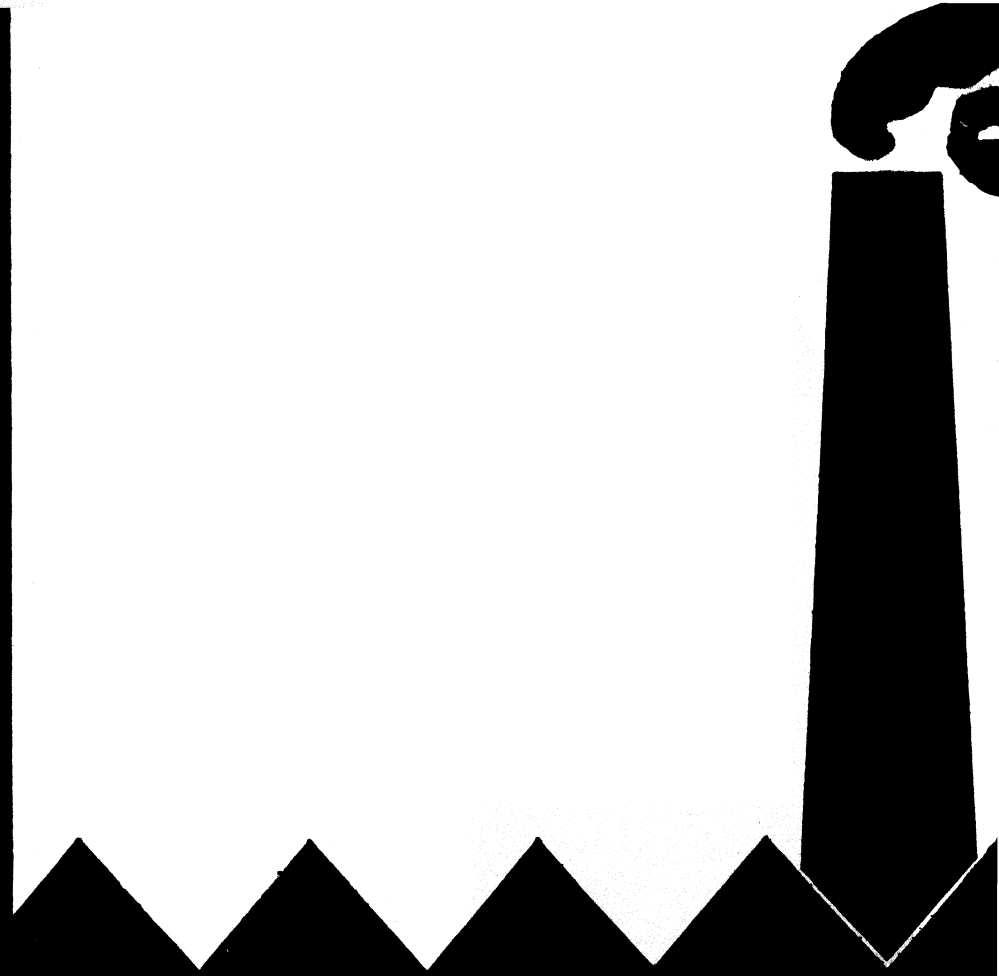
KADERBLAD VAN HET CHRISTELIJK NATIONAAL VAKVERBOND IN NEDERLAND



# EVANGELIE EN MAATSCHAPPIJ

23e JAARGANG No. 1 – JANUARI 1970

KADERBLAD VAN HET CHRISTELIJK NATIONAAL VAKVERBOND IN NEDERLAND

Verschijnt éénmaal per maand

# Evangelie en Maatschappij

Redactie en administratie:
Maliebaan 8 - 8a - Utrecht
Telefoon 030 - 2 01 41
Giro 204608 t.n.v. het CNV te Utrecht
Abonnementsprijs voor leden van bij het CNV aangesloten organisaties ƒ 6,—
Voor niet-leden ƒ 10,— per jaar
Losse nummers ƒ 1,50
Redacteur: A. Hordijk

Medewerkers: Prof. Dr. W. Albeda, Prof. Mr. P. Borst, A. Borstlap, Prof. Mr. W. F. de Gaay Fortman, Drs. G. Gerritse, Prof. Dr. G. Kuiper, Ds. F. H. Landsman, C. J. van Mastricht, C. van Nierop, M. Ruppert, Prof. Dr. H. Thierry, Dr. E. de Vries, Drs. C. F. Wieringa, Prof. Dr. H. J. v. Zuthem.

## INHOUD:

Drs. G. H. Terpstra: Loonpolitiek

D. H. Grasman: Sociale politiek bij ontslag

Onderzoek naar de beoordelingssystematieken voor administratieve beambten

Meningen, cijfers en feiten

# Inhoudsopgave
# 23e jaargang (1970)

(Bijvoegsel behorende bij Evangelie
en Maatschappij, no. 1, januari 1971)

| Titel | Auteur | Nummer | pagina |
|---|---|---|---|
| Loonpolitiek | Drs. G. H. Terpstra | 1 | 1 |
| Sociale politiek bij ontslag | D. H. Grasman | 1 | 8 |
| Onderzoek naar de beoordelingssystematieken voor administratieve beambten | | 1 | 17 |
| De vakbeweging in het Nederlandse arbeidsbestel | Drs. R. P. Haveman | 2 | 34 |
| De rol van de vakbeweging en de verwachtingen van de werknemers | H. Wallenburg | 2 | 41 |
| Het perspectief van de relatie tussen onderneming en vakbeweging | Prof. dr. H. J. van Zuthem | 2 | 47 |
| Integratie: harmonie of conflict | Drs. W. Top | 2 | 53 |
| De industrie-arbeider en het christelijk geloof | Dr. L. Zielhuis | 3 | 65 |
| Buitenlandse werknemers in discussie | C. Bregman | 3 | 73 |
| Rondom het vijftigjarig bestaan van het Wereldverbond van de Arbeid | J. Brück | 3 | 79 |
| De Europese Gemeenschap, de sociale politiek en de vakbeweging | Drs. G. Gerritse | 3 | 88 |
| De vakbeweging en de maatschappelijke structuren | Prof. dr. W. Albeda | 4 | 97 |
| De aanvullende pensioenverzekeringen | L. de Graaf | 4 | 108 |
| Enige aspecten van de uitgangspunten van de ruimtelijke ordening | Drs. N. P. J. de Vries | 5 | 122 |
| Sociale woningbouw in het kader van de ruimtelijke ordening | Drs. G. H. Terpstra | 5 | 130 |
| Meerjarenplan in de bouwnijverheid | D. H. Grasman | 5 | 133 |
| Centraal rapport van de discussies in de groepen en de conclusies van de conferentie | Drs. G. H. Terpstra | 5 | 140 |
| Marcuse en de vakbeweging | Dr. E. de Vries | 6 | 153 |
| Kanttekeningen van de Onderwijscommissie van het CNV bij het rapport van de Commissie Lievegoed | | 6 | 165 |
| Vijftig jaar Wereldverbond van de Arbeid | J. Brück | 6 | 170 |
| De zin van de arbeid | Prof. dr. J. G. Knol | 7/8 | 189 |
| De kerk en de bedrijfsjeugd | Dr. L. Zielhuis | 7/8 | 196 |
| Hoe werken we de bijbelse boodschap in deze industriële tijd uit? | A. A. A. Schiebaan | 7/8 | 203 |
| TUS-sen de bedrijven | A. V. de Nooij | 7/8 | 207 |
| Is een middenschool nodig? | J. H. Ligteringen | 9 | 221 |
| Waarheen koerst de Joegoslavische economie? | D. H. Grasman | 9 | 229 |
| Mag de vakbeweging aan vormingswerk doen? | Tj. Pel | 9 | 241 |

| Titel | Auteur | Nummer en pagina |
|---|---|---|
| Eindrapport sociologisch onderzoek inzake positie en beleid van de christelijke vakbeweging . . . . . | | 10 253 |
| Beleidsconclusies naar aanleiding van het sociologisch onderzoek inzake positie en beleid van de christelijke vakbeweging . . . . . | | 10 283 |
| Onbewegelijke beweging . . . . | Prof. dr. H. J. van Zuthem | 11 290 |
| Kritisch voortgaan . . . . . | J. Lanser . . . . | 11 295 |
| Christelijk geloof en het arbeidsleven | Prof. dr. P. J. Roscam Abbing | 11 300 |
| Christelijk geloof en samenleving . . | Prof. dr. A. Troost . | 11 306 |
| Een conservatieve revolutie gevraagd | Prof. dr. W. Albeda | 11 311 |
| Terug naar de beweeglijkheid . . . | Prof. dr. P. J. A. ter Hoeven | 11 318 |
| Een onbewegelijke beweging - bewogen onderzoekers . . . . . | Drs. C. F. Wieringa | 11 323 |
| Teleurgestelde verwachtingen . . . | Drs. I. P. van Leerdam | 11 328 |
| Broederschap voor internationale verzoening . . . . . | Mevr. Hildegard Goss-Mayr | 12 337 |
| De rode catechismus van Latijns-Amerika . . . . . | K. Dijkstra . . . | 12 349 |
| Rol van de kerken m.b.t. de politieke en socio-economische machtsverhoudingen in Latijns-Amerika . . . . | R. G. van Rossum | 12 352 |
| Monseigneur Helder Camara, aartsbisschop van Olinda en Recife (Brazilië), voorgesteld voor de Nobelprijs voor de Vrede 1970 . . . . . | | 12 357 |
| De vakbeweging in Latijns-Amerika | A. Hordijk . . . | 12 363 |
| Informatie Sociale Verzekering . . | | 7/8 (211) 11 (333) |
| Meningen, cijfers en feiten . . . . | | 1 (30) 2 (64) 5 (149) 6 (186) 9 (248) |
| Boekbespreking . . . . . | | 2 (60) 5 (146) 6 (188) 9 (249) |

# Loonpolitiek

## Inleiding

De loonpolitiek heeft tot nu toe elk jaar kans gezien de voorpagina's van de kranten te halen en dit zal hoogstwaarschijnlijk ook wel zo blijven. De loonpolitiek is voortdurend in discussie. Loon is namelijk één van die vele zaken in onze samenleving die je van verschillende kanten kunt bekijken. Voor een zeer groot deel der Nederlanders is loon de voornaamste, zo niet de enige bron van inkomsten. Voor hun welvaartsontwikkeling zijn velen derhalve afhankelijk van de loonontwikkeling. Dit feit brengt de loonpolitiek in de sfeer van de inkomensverdeling, met alle emoties van dien.

Daar velen afhankelijk zijn van de loonontwikkeling wat betreft het inkomen, speelt het loon uiteraard ook een grote rol bij de ontwikkeling van de bestedingen, vooral die van de particuliere consumptie. In 1969 bedraagt de particuliere consumptie volgens het Centraal-Economisch Plan 1969 iets meer dan 55 miljard gulden op een bruto nationaal produkt tegen marktprijzen van bijna 99 miljard gulden.

Het looninkomen afkomstig van bedrijven bedraagt ongeveer 41 miljard gulden. Gelet op de doelstellingen van ons sociaal-economisch beleid - volledige werkgelegenheid, redelijke economische groei, prijsstabiliteit, redelijke inkomens- en vermogensverdeling en evenwicht met het buitenland - hebben de overheid en het bedrijfsleven uiteraard grote belangsteling voor de ontwikkeling van de nationale bestedingen teneinde onder- en overbesteding zoveel mogelijk te voorkomen.

Alhoewel de investeringen en de buitenlandse vraag onze economie veel meer in een golfbeweging brengen dan b.v. de consumptie zal de overheid ook de ontwikkeling van de lonen blijven volgen als onderdeel van de totale bestedingen.

Voor de ondernemingen is de ontwikkeling van de bestedingen en dus ook de lonen vooral van belang voor de afzetmogelijkheden van hun produkten. Aan de andere kant echter is loon voor de ondernemingen een kostenfactor, nl. een prijs die voor arbeid moet worden betaald. Deze dubbele functie van loon voor de onderneming kan leiden tot een tegenstrijdigheid tussen het belang op korte termijn - relatief lage

kosten - en het lange termijnbelang - een bevredigende afzetontwikkeling.
Het aspect van loon als kostenfactor speelt ook een grote rol bij de discussies over de internationale concurrentiepositie. Een moeilijkheid is echter dat het loon één van de vele aspecten is in deze zaak, waardoor de relatie loonhoogte-concurrentiepositie zeer moeilijk vast te stellen is.
In deze inleiding is gepoogd vast te stellen dat men zoals op velerlei terreinen - b.v. vormingswerk, filmindustrie - ook in de loonpolitiek te maken heeft met een uitermate boeiende, maar ook moeilijke driehoeksrelatie. In de loonpolitiek worden de punten van de driehoek gevormd door loon als inkomen, loon als kostenfactor en loon als onderdeel der nationale bestedingen.

## Wat bedoelen we met loonpolitiek?

In dit kader willen we onder loonpolitiek verstaan het bewust beïnvloeden van de loonontwikkeling met de bedoeling bepaalde doeleinden te realiseren. Hierbij willen we speciaal letten op de nationale doelstellingen. Bewuste beïnvloeding van de lonen is uiteraard altijd een doelstelling geweest van vakorganisaties van werknemers en werkgevers. Een nationale beïnvloeding door de overheid en het bedrijfsleven samen is in Nederland gegroeid in de jaren dertig toen het faillissement duidelijk werd van een totaal vrije economische orde. In eerste instantie beperkte deze beïnvloeding zich tot het beschermen van de lonen in het kader van de cao.
Na de oorlog is bewust gekozen voor een centrale loonpolitiek, waarin overheid en bedrijfsleven samen bepaalde nationale doeleinden proberen na te streven.
In het volgende zullen we kort ingaan op de geschiedenis van de loonpolitiek in Nederland sinds 1945. Hierbij worden alleen het loonpolitiek systeem en de normen bekeken. Het gaat dus niet om de loonontwikkeling zelf.

## Geschiedenis in het kort sinds 1945

In 1945 is in Nederland een loonpolitiek ingevoerd met een door de overheid vastgestelde centrale norm voor de loonontwikkeling. Dit systeem wordt een geleide loonpolitiek genoemd. Deze normering ging gepaard met een toetsing van alle cao's aan deze norm door de overheid, of door de Stichting van de Arbeid, zoals in de periode 1963 - juni 1966. Deze normering vooraf is gewijzigd ingaande 1968. Sindsdien onderhandelen partijen zonder norm over een nieuwe cao, waarbij de overheid achteraf het recht heeft in te grijpen.
De norm die in de geleide loonpolitiek gehanteerd werd is herhaaldelijk gewijzigd.
In de periode 1945-1954 werden de lonen gekoppeld aan de index van de kosten van levensonderhoud, nadat de lonen in 1945 waren vastgesteld op ƒ 35,— per week met een verschil van 10 % tussen resp. de geschoolden en de geoefenden en de geoefenden en de ongeschoolden.

De verschillen tussen de diverse gemeenteklassen waren gebaseerd op huurverschillen. Dit betekende een aanmerkelijke verkleining van de loonverschillen, daar deze tussen geschoold en ongeschoold in de jaren dertig ongeveer 35 à 40 % bedroegen.
Dit loonniveau werd reëel gelijk gehouden door de koppeling aan de prijzen, waaronder de huren. Extra verhogingen waren alleen toegestaan in het kader van prestatiebeloningssystemen. De loonpolitiek werd in deze periode dienstbaar gemaakt aan de economische groei en de volledige werkgelegenheid in het kader van de wederopbouw.
In de periode 1954-1959 werd de loonontwikkeling gekoppeld aan de ontwikkeling van het nationale inkomen via het zogenaamde werknemersaandeel d.w.z. het gemiddeld loon gedeeld door het gemiddeld inkomen per werkende x 100 %. Indien dit percentage gelijk bleef, zouden de werknemers gelijkelijk delen in de toename van de welvaart. Iedereen kreeg een inkomensstijging gelijk aan de gemiddelde arbeidsproduktiviteitsstijging.
Doordat echter het percentage werknemers in de beroepsbevolking relatief toeneemt, stijgt het werknemersaandeel automatisch, doordat het gemiddeld inkomen per werkende steeds meer het gemiddeld loon nadert. Op lange termijn is deze norm dan ook niet te gebruiken, door wijziging van de samenstelling van de beroepsbevolking. Tevens laat zij de inkomensverdeling ongewijzigd.
In 1959 werd het systeem van loonronden verlaten door de invoering van een systeem van gedifferentieerde loonvorming. In dit systeem wordt meer rekening gehouden met de verschillen in de ontwikkeling van de diverse bedrijfstakken. De loonontwikkeling per bedrijfstak werd gekoppeld aan de nationale produktiviteitsontwikkeling en die per bedrijfstak. Later werd de ondernemingsgewijze differentiatie mogelijk gemaakt. Geleidelijk aan werd de norm omgezet in een cijfermatige aanduiding van de meest gewenste loonontwikkeling. Later bleef alleen een kwalitatieve aanduiding over. In dit kader bleef het wel mogelijk centrale afspraken te maken over b.v. gelijke beloning van mannen en vrouwen, arbeidstijdverkorting en minimumloon.
De goedkeurende bevoegdheid berustte bij de overheid, die deze bevoegdheid delegeerde naar het College van Rijksbemiddelaars. In de jaren 1963-1966 heeft de Stichting van de Arbeid deze functie vervuld met het College op de achtergrond als waakhond.
Het College kon namelijk de door de Stichting goedgekeurde cao's bij de Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid voordragen voor onverbindendverklaring.
De Stichting heeft aan deze functie niet zo veel plezier beleefd. Vanaf juni 1966 tot eind 1967 vervulde het College deze functie weer. Wel werd hierdoor duidelijk dat het systeem moest worden gewijzigd. De Stichting kwam in november 1967 overeen dat Nederland zou beginnen met een systeem van vrije loonvorming. Hierbij wordt geen centrale norm vooraf vastgesteld waardoor er uiteraard ook geen goedkeuring plaatsvindt. Wel houdt de overheid het recht achteraf in te grijpen. Doordat het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen van 1945 uitgaat van de goedkeuring vooraf moest het BBA worden gewijzigd. Minister

Roolvink heeft voorgesteld het BBA te vervangen door de Wet op de Loonvorming[1]). Over dit wetsontwerp heeft C. A. Bakker een artikel geschreven in E. en M. van december 1968. Na die tijd is er tussen de vakcentrales verschil van mening ontstaan voornamelijk over het recht van de overheid in te grijpen in individuele cao's. Zoals bekend wijst het NVV elk overheidsingrijpen af, terwijl het NKV en het CNV de overheid het recht toegekend willen zien besteedbaar loon om te zetten in niet-besteedbaar loon.
In het volgende zullen we trachten na te gaan wat de voor- en nadelen zijn van de in Nederland toegepaste systemen en normen.

## Wat zijn de voor- en nadelen?

De periode 1945-1959 kunnen we vatten onder het begrip geleide loonvorming met loonronden.
Een belangrijk voordeel van dit systeem is dat alle werknemers in procenten evenveel krijgen ongeacht de produktiviteitsontwikkeling van de bedrijfstak waarin zij werken. Uit een oogpunt van solidariteit is dit een belangrijk iets. Tevens is het theoretisch mogelijk de loonontwikkeling af te stemmen op een gewenste macro-economische ontwikkeling, waarbij vooral de werkgelegenheid een grote rol moet spelen.
Een gevolg van deze loonontwikkeling is echter dat in de „zwakke" bedrijfstakken d.w.z. de bedrijfstakken met een produktiviteitsontwikkeling onder het gemiddelde, steeds de prijzen zullen moeten stijgen. Aan de andere kant ontstaan extra grote winsten in die bedrijfstakken waar de produktiviteit boven het gemiddelde uitgaat. In deze sectoren zouden prijsdalingen moeten worden afgedwongen. Mede doordat prijsdalingen in het kader van onze Prijzenwet niet afdwingbaar zijn, ontstonden in sterke sectoren extra winsten met alle gevolgen van dien voor de vermogensverdeling.
Tevens veroorzaakten deze sectoren via overinvestering een grote spanning op de arbeidsmarkt, waardoor „zwarte lonen" en „koppelbazen" de kop opstaken. De gehele conjunctuurbeweging werd hierdoor versterkt, waardoor de geleide loonpolitiek onmogelijk werd.
De nadelen van deze vorm van geleide loonpolitiek worden nog versterkt door een toenemende economische integratie met landen die een vrije loonpolitiek, afgestemd op de ontwikkeling per bedrijfstak, hebben. Voor de zwakke bedrijfstakken betekent een geleide loonpolitiek in de hierbedoelde zin een nadeel t.o.v. het buitenland. Voor de werkgelegenheid in deze sectoren kan dit gevaarlijk zijn.
Uiteraard zijn de hierbovenbedoelde nadelen duidelijker naar voren gekomen door de steeds groter wordende verschillen in ontwikkeling tussen de diverse bedrijfstakken.
In 1959 werd begonnen met een politiek, waarbij meer rekening werd gehouden met de ontwikkeling per bedrijfstak en per onderneming. Door ook rekening te houden met de nationale produktiviteit werd

[1]) Sinds 1 januari 1968 wordt gewerkt onder een overgangsregeling, die feitelijk inhoudt dat men in het kader van het BBA doet alsof de Loonwet er al is.

getracht te grote loonverschillen te voorkomen. Tevens is geprobeerd de loonontwikkeling in te passen in de nationale economie. Deze pogingen hebben voortgeduurd tot 1968. Voor dat jaar werd besloten tot een vrije loonvorming d.w.z. tot onderhandelingen op basis van de ontwikkeling per bedrijfstak zonder centrale norm tegen de achtergrond van door de SER gegeven analyses van de economische situatie. Hierbij worden de groter wordende loonverschillen als juist geaccepteerd. Wel wordt gehoopt dat de cao-partijen zullen letten op de nationale economie.

Indien zij dit onverhoopt niet voldoende doen, heeft de overheid het recht in te grijpen indien een ernstige verstoring van de economie dreigt. Over dit ingrijpen bestaat verschil van mening. De overheid wil kunnen overgaan tot een algemeen ingrijpen in alle cao's en tot een ingrijpen per cao, eventueel in de loonkosten. Het NVV accepteert alleen de eerste mogelijkheid. NKV en CNV hebben terecht gesteld dat de overheid in het kader der vrije loonpolitiek de loonkostenontwikkeling moet overlaten aan partijen, ondermeer omdat zij geen normen meer kan opstellen door de steeds groter wordende verschillen in ontwikkeling. Zij moet de lonen dan alleen bekijken uit het oogpunt van de bestedingen, tenzij het loonpeil over de gehele linie te hoog is, waardoor ook een algemeen ingrijpen aanvaardbaar kan zijn. Per cao moet de overheid kunnen overgaan tot een verschuiving naar niet-besteedbaar loon. Het voordeel van deze mogelijkheid is:

a. dat de overheid niet meteen naar algemene maatregelen behoeft om te zien;
b. dat men de bestedingen niet alleen hoeft te beïnvloeden via monetaire en budgettaire middelen. Deze middelen veroorzaken namelijk via geldkrapte werkloosheid, die het eerst en het hevigst in de bouwnijverheid ondervonden wordt.

Dit standpunt vereist een verscherpt prijs- en mededingingsbeleid in die sectoren waar loonkostenstijgingen vrij gemakkelijk kunnen worden doorberekend in de prijzen.

De voor- en nadelen van een vrije loonpolitiek variëren zeer sterk met de situatie op de arbeidsmarkt.

In een periode van werkloosheid zullen de lonen zeer sterk gaan variëren per bedrijfstak (de produktiviteit) en de regio (verschillen in de werkloosheid). In een periode van opgaande conjunctuur zullen de lonen in eerste instantie achterblijven bij de winsten totdat de spanning op de arbeidsmarkt toeneemt. Tijdens de hoogconjunctuur zullen, zoals nu het geval is, de lonen snel stijgen en de loonverschillen hoogstwaarschijnlijk verminderen.

Wel bestaat er een groot gevaar voor overbesteding met alle gevolgen van dien voor de werkgelegenheid (b.v. in 1971?).

De periode van hoogconjunctuur is voor de vakbeweging niet zonder gevaar. Aan de ene kant zijn de werkgevers immers dikwijls bereid bij spanning op de arbeidsmarkt hogere lonen te betalen dan in de cao's zijn geregeld, teneinde de continuïteit van de onderneming te waarborgen. Deze activiteit wordt nog bevorderd door allerlei al of niet voor politieke doeleinden misbruikte actie-comité's. Deze „samenwerking" tussen ondernemers en actie-comité's ondermijnt de positie van de vakbeweging en

daarmede de rechtszekerheid van de werknemers en is nadelig voor de werkgelegenheid op langere termijn. Beide gevolgen zijn voor de werknemers uitermate nadelig.

## Conclusie

De volgende conclusie zou ik willen trekken:
Gelet op de inkomensverdeling tussen de werknemers en gelet op de gevolgen voor de werkgelegenheid is een systeem van geleide loonpolitiek te verkiezen boven een systeem van vrije loonvorming. De onvolkomenheden van het prijsbeleid en de economische integratie in het kader der EEG (met landen met een vrije loonpolitiek) verplichten ons echter meer rekening te houden met de ontwikkeling per bedrijfstak. Vrije loonvorming is dan ook geen ideaal van de vakbeweging, maar meer een noodzaak. Gepoogd moet worden de vrije loonpolitiek zodanig toe te passen dat zo weinig mogelijk schade wordt toegebracht aan de onderlinge solidariteit en de macro-economische belangen, zoals volledige werkgelegenheid.
De stelling dat geleide loonpolitiek alleen aanvaardbaar is in het kader van een inkomenspolitiek is ethisch onjuist, omdat men dan de gerechtigheid tussen werknemers opheft als gevolg van het feit dat men deze gerechtigheid niet kon bereiken tussen werknemers en overigen.

## Een alternatief

De problemen van zowel vrije loonvorming als de geleide loonpolitiek in zijn oorspronkelijke vorm in het licht van de conjunctuurbeweging zijn feitelijk op twee manieren oplosbaar. De eerste „oplossing" is het handhaven van een vrij grote werkloosheid. Zowel door de werkloosheid zelf als door de gevolgen op de lonen en de loonverschillen is deze oplossing onaanvaardbaar.
Een veel betere oplossing lijkt mij het inbouwen van de loonpolitiek in het kader van een sociaal-economische politiek op middellange termijn. In feite betekent dit weliswaar het einde van de totaal vrije loonpolitiek, maar voor iemand die, zoals ondergetekende, niet alles wil overlaten aan het vrije spel der maatschappelijke krachten is dat geen groot probleem. Uit de aard der zaak moeten niet alleen de lonen maar ook andere grootheden worden ingebracht in deze planning op middellange termijn. De volgende problemen zullen moeten worden „opgelost":

a. de groei van de collectieve voorzieningen - waaronder vooral aandacht moet worden geschonken aan de ontwikkelingshulp - inclusief de sociale verzekeringen;
b. de verdeling van de particuliere „ruimte" over consumptie en investeringen;
c. het realiseren van de in b. gewenste verdeling vereist m.i. een wijziging van het huidige verdelingsmechanisme. Het „loon = loon en de rest is voor de kapitaalverschaffer" bevordert de inflatie door zekerheidsstelling van de werknemers vooraf en door afwenteling achteraf van de ondernemers. Tevens ontstaat door het achterblijven van de

lonen in de opgaande conjunctuur een te grote groei van de investeringen. Dit vereist een wijziging van ons verdelingssysteem door de resultaten van de economische activiteiten te verdelen tussen arbeid en kapitaal via winstdeling en vormen van vermogensaanwasdeling. Tevens zal het prijs- en mededingingsbeleid effectiever moeten worden, teneinde prijsdalingen te bewerkstelligen in sterke sectoren;

d. per bedrijfstak zullen uiteraard de mogelijkheden variëren. De verdeling van de „ruimte" is een kwestie van partijen. Het achterblijven van de inkomens in de zwakke bedrijfstakken kan op lange termijn alleen worden tegengegaan door een gericht sectorstructuurbeleid. Indien deze politiek zou worden aanvaard zijn uiteraard nog niet alle problemen opgelost. Altijd bestaat het gevaar dat men, zoals zo vaak in het verleden, gaat rekenen met cijfers achter de komma. Tevens blijft het uiteraard onmogelijk alles juist te voorspellen. Vooral het buitenland blijft een moeilijke factor. Maar met behulp van het uitstekend werkend Centraal Planbureau is reeds op het gebied van prognoses op middellange termijn veel bereikt en is nog veel te bereiken.

Veel zal echter afhangen van de bereidheid om als overheid en bedrijfsleven gezamenlijk de problemen op te lossen. Vandaag is deze bereidheid niet zo geweldig groot. Indien deze bereidheid b.v. in 1971 groter zal zijn heeft de vrije loonvorming indirect toch nog goed gewerkt.

Helemaal goed gewerkt heeft de vrije loonpolitiek naar mijn persoonlijke mening echter indien in deze fase bijvoorbeeld winstdeling en vermogensaanwasdeling op grote schaal zouden kunnen worden ingevoerd.

G. H. Terpstra.

# Sociale politiek bij ontslag

EEN STUDIE UIT HET SAARLAND

## Structuurwijzigingen

Het vraagstuk van de sociale zekerheid van werknemers, die door ontslag worden bedreigd, komt de laatste jaren steeds sterker op de voorgrond te staan. Dit heeft meerdere oorzaken. Daarbij spelen de structuurwijzigingen in het bedrijfsleven een bijzondere rol. Opvallend is dat daarbij de oudere werknemers het meest kwetsbaar blijken. Zij vormen tezamen met de lichamelijk of geestelijk gebrekkigen de harde kern van het werklozenbestand, zodra er sprake is van werkloosheid van enige betekenis. In het Saarland heeft men met deze problematiek regelmatig te maken, omdat dit industriële centrum ook de gevolgen van de structuurwijzigingen ondervindt. Dit heeft de „Arbeitskammer" van het Saarland ertoe gebracht een studie van dit probleem te maken[1]), waarvan in het hiernavolgende de belangrijkste onderdelen worden besproken.

## Tussen bedrijfsbinding en mobiliteitsvergroting

Sinds het begin van de industrialisatie proberen de particuliere ondernemingen hun personeel aan het bedrijf te binden om daardoor gebruik te kunnen maken van hun ervaringen. Een geëigend middel om het verloop van personeel zoveel mogelijk te beperken is de vorming van een vaste personeelskern, waarnaar men dan ook steeds heeft gestreefd. Dit streven kwam vooral tot uitdrukking in perioden van personeelsgebrek, waarbij de ondernemingen allerlei stimulansen in het leven riepen om personeel aan te trekken en ze aan de onderneming te binden. Vooral de grote en middelgrote ondernemingen maakten daarvan in ruime mate gebruik. De kleinere ondernemingen trachtten veelal door betaling van hogere lonen een compensatie te vinden.
In perioden van spanning op de arbeidsmarkt wordt dit probleem voor de ondernemingen nog verscherpt, temeer daar de werknemers in het algemeen wat meer mobiel zijn geworden. Met allerlei hulpmiddelen

[1]) „Betriebliche Sozialpolitik bei Entlassungen", ein Beitrag der Arbeitskammer des Saarlandes.

werd daarbij gestreefd naar het behouden van personeel. Enkele vormen die daarbij steeds meer gebruikt werden, waren het verstrekken van woongelegenheid en het beschikbaar stellen van financiën en materiaal voor de bouw van eigen woningen, het behulpzaam zijn bij het verkrijgen van woonruimte, terwijl daarnaast een groot aantal premies in het leven werd geroepen, die de bedoeling hadden personeel aan zich te binden. Deze toeslagen werden echter door het personeel meer en meer als onderdelen van het normale loon gezien.

Gebleken is echter dat structuurwijzigingen van betekenis ook invloed hebben op het gewenst zijn van binding aan de onderneming, omdat er een situatie kan ontstaan dat juist een vermindering van personeel gewenst is. Verder mag niet worden vergeten dat de jongere werknemers meer waarde toekennen aan een goed loon, dan aan de door de onderneming in het leven geroepen bindmiddelen. Het automatiseringsproces schept zelf de voorwaarden die de mogelijkheden van de ondernemingen veranderen, op grond waarvan de ondernemingen een ander type personeelsbeleid moeten gaan voeren. Daarbij blijkt dan dat economische en technische planning alleen niet meer voldoende is, maar dat een personeelsplanning moet worden ontwikkeld, die zich daarbij aansluit. De ontwikkeling van de techniek beperkt zich immers niet tot de techniek alleen, maar heeft minstens zoveel gevolgen op sociaal gebied. Het gaat erom een toestand te bereiken die zowel naar sociale als economische maatstaven gezien optimaal is. Dit zal ertoe leiden dat prestatiebeloningssystemen een geheel andere rol moeten gaan spelen dan voorheen het geval was; er moet immers aansluiting worden gezocht aan de technische wijzigingen die zich hebben voltrokken. De automatisering stelt aan het personeel andere eisen in verband met een totale verandering van het produktieproces. De algemene richting zal zijn dat zware lichamelijke inspanning wordt vervangen door een sterkere geestelijke inspanning. De automatisering leidt ertoe dat men regelmatig zal moeten omschakelen met als gevolg een verandering van arbeidssituatie. In de Bondsrepubliek werden in de jaren van 1962 tot 1964 per jaar 1,5 miljoen arbeidsplaatsen door rationalisatie weggewerkt; dit komt overeen met 6 % van het aantal arbeidsplaatsen. Daar er in die periode hoogconjunctuur was heeft deze enorme structuurwijziging niet tot massa-ontslag geleid, maar in de recessie van 1966/67 was dit soort ontslagen niet te vermijden.

De automatisering roept een aantal mobiliteitsproblemen op met de sociaal-economische gevolgen daaraan verbonden. De oplossing van deze problemen is moeilijk. Men constateert dus tegengestelde wensen tussen binding aan de onderneming en vergroting van de mobiliteit. Enerzijds is de onderneming aangewezen op de werknemers die zij nog heeft en men zal pogen deze aan zich te binden, maar anderzijds kan het voor de onderneming gewenst worden het personeel in te krimpen, waardoor het juist noodzakelijk is dat het personeel mobiel is en genoegen neemt met ontslag. Meer en meer gaan in dit opzicht tegengestelde tendenties optreden. Uiteraard brengt dit grote problemen mee voor de werkgelegenheid van het personeel en de stabiliteit van hun inkomen. De Saarlandse studie probeert de voorwaarden op te sporen, waaraan de sociale politiek van de ondernemingen moet voldoen om deze problematiek

tot een behoorlijke oplossing te brengen. Men verwacht veel van een sociale planning, die verbonden is met de technisch-economische planning. Een sociaal plan moet dan niet alleen worden gemaakt als er noodzakelijke massa-ontslagen moeten plaatsvinden, maar het personeelsbeleid moet geïntegreerd worden in het totaal van het ondernemingsbeleid. Met de sociale planning bedoelt men dan een planning op lange termijn, die echter regelmatig aan de behoeften wordt aangepast, waarvan de doelstelling is de zekerheid voor de werknemer van zijn arbeid, zijn inkomen en zijn werksituatie, voorzover dit kan afhangen van het ondernemingsbeleid. Deze sociale planning vereist echter medezeggenschap van het personeel dat zozeer bij deze ontwikkeling is betrokken.

## Maatregelen ter voorkoming van ontslag

*a) De personeelsplanningcommissie*

Optimale zekerheid met betrekking tot de arbeidsplaats vereist een personeelsplanning die rekening houdt met de economisch-technische ontwikkeling. In verband daarmede wordt aanbevolen in de onderneming een commissie te vormen die paritair wordt samengesteld uit de werkgever en de gekozen leden van de ondernemingsraad, welke commissie tot taak zou krijgen de personeelsbehoeften te onderzoeken met inachtname van de te verrichten investeringen, de eventuele veranderingen in de arbeidsorganisatie en de wijzigingen die zich voltrekken op het gebied van de produktie en de marktsituatie. Niet alleen bedrijfs-economische veranderingen moeten op lange termijn worden voorbereid, maar dit geldt ook voor de personeelsplanning. Om die reden stelt men dat de planning zich over drie tot vijf jaar moet uitstrekken, waarbij het noodzakelijk is dat minstens 1 x per half jaar een onderzoek wordt gedaan naar alle feiten van bedrijfs-economische en algemeen-economische aard, die van belang kunnen zijn. Aan de hand van deze gegevens moet dan zo nodig een wijziging in de planning worden aangebracht. De commissie moet daarbij een drietal taken vervullen:

— een beschrijving geven van de hoeveelheid personeel dat er is en zou moeten zijn, zowel kwantitatief als kwalitatief gezien;
— het doen van voorstellen tot voorkoming van ontslag;
— de uitwerking van een sociaal plan, indien ontslag niet kan worden vermeden.

Teneinde te voorkomen dat bedrijfsgeheimen uitlekken zou een geheimhoudingsplicht aan de betrokkenen kunnen worden opgelegd, zoals dit ook in andere gevallen gebruikelijk is.

*b) Een sociaal ondernemingsfonds*

De uitvoering van de maatregelen waartoe de personeelsplanningcommissie zou besluiten veroorzaakt kosten. Teneinde deze te kunnen betalen wordt de noodzaak uitgesproken dat een sociaal fonds tot stand komt, waarin een bedrag door de onderneming wordt gestort dat overeenkomt

met bijvoorbeeld 1,5 % van de loonsom. Dit fonds moet uiteraard niet alleen over middelen beschikken als er van ontslagen op grote schaal reeds sprake is, maar de bedragen die de onderneming aan het fonds doet, moeten regelmatig verstrekt worden, zodat in noodgevallen de rechten van de werknemers gewaarborgd kunnen worden. Het fonds zou onder beheer moeten staan van de commissie.

*c) Afzonderlijke maatregelen*

De onderneming zal zoveel mogelijk moeten doen aan voortgezette scholing en omscholing van het personeel, zodat de ontwikkeling zo goed mogelijk kan worden gevolgd. Deze scholing kan zowel binnen als buiten de onderneming plaatsvinden. Evenals bij de hierna volgende afzonderlijke maatregelen zal de personeelsplanningcommissie een ruime inspraak moeten hebben.

Zodra met behulp van het personeelsschema kan worden vastgesteld dat er een overschot dreigt, moet de aanneming van personeel worden gestaakt. Daarmee moet niet gewacht worden tot er eenmaal een moeilijke situatie is ontstaan. Het plan heeft juist tot oogmerk vandaag maatregelen te treffen die morgen hun effect verkrijgen.

Het gevaar van ontslag wordt verminderd als men het vrijwillig vertrek van personeelsleden bevordert, waarbij dan in de eerste plaats gedacht wordt aan de jongere, meer mobiele werknemers, die zich nog nauwelijks gebonden voelen aan de onderneming. Een tweede groep zou kunnen bestaan uit diegenen die in aanmerking zouden kunnen komen voor uitkeringen uit arbeidsongeschiktheidswetten of vervroegde pensionering. Uiteraard met inachtname van de persoonlijke gegevens van elke betrokkene.

Indien inkrimping van de werkzaamheden dreigt zal het overwerk zoveel mogelijk moeten worden beperkt. Men constateert namelijk dat ondanks het feit dat er een overschot aan arbeiders is er nochtans wordt overgewerkt.

In bepaalde gevallen kan ontslag worden voorkomen door het kweken van een arbeidsreserve, die belast wordt met bijzondere werkzaamheden (reparatie, opruimings- en verbeteringswerkzaamheden), waarbij de mogelijkheid bestaat voor een korte periode het personeel te handhaven om daarmee een zekere overbrugging tot stand te brengen.

Verkorting van de werktijd kan alleen dan als een geschikt middel tot verhindering van ontslag worden aangemerkt, als alle voorgaande maatregelen ontoereikend zijn gebleken. In dit soort gevallen ondervindt de werknemer vrijwel altijd schade. Het Sociale Fonds zal dan echter moeten bijdragen.

Uit de opsomming van taak en bevoegdheden van de personeelsplanningcommissie wordt duidelijk dat deze commissie een rol van grote betekenis zou kunnen spelen en wij menen dat het zeker de moeite waard is deze Saarlandse voorstellen ook in ons land te overwegen, waarbij een verbinding zou kunnen worden gelegd met de nieuwe wet op de ondernemingsraden, die thans in behandeling is.

## Sociale gevolgen van het ontslag

Ondanks planning zal in bepaalde gevallen het ontslag van werknemers niet kunnen worden voorkomen, omdat dit een verschijnsel is dat samenhangt met onze economische orde. Dit brengt voor de onderneming de verplichting met zich de gevolgen van het ontslag zoveel mogelijk te verzachten. Teneinde inzicht te krijgen in de wijze waarop de ondernemingen in het Saarland in dit opzicht handelen heeft de „Arbeitskammer" een onderzoek ingesteld naar de gevolgen van het ontslag. Weliswaar heeft deze studie betrekking op het Saarland, doch wij veronderstellen dat de gang van zaken in de Bondsrepubliek en ook in ons land niet al te zeer daarvan zullen afwijken, althans voor wat de hoofdzaken betreft. Het onderzoek had betrekking op twee keer 250 personen. De eerste groep bestond uit personen beneden de 60-jarige leeftijd, terwijl de andere groep bestond uit ouderen boven de 59 jaar. Deze tweede groep werd daarom apart genomen, omdat in Duitsland de mogelijkheid bestaat om vervroegd te worden gepensioneerd op verzoek van de verzekerde, die de 60-jarige leeftijd heeft bereikt, de wachttijd heeft vervuld en die minstens één jaar ononderbroken werkloos is geweest. Aangezien deze mogelijkheid in ons land niet bestaat, zullen wij de resultaten van dat deel van het onderzoek buiten beschouwing laten of slechts de hoofdpunten noemen. De bij het onderzoek betrokkenen werd een interview afgenomen, waarbij hun een groot aantal vragen werd voorgelegd. Opgemerkt zij dat alle geïnterviewden in de laatste twee jaar voorafgaande aan het onderzoek, werden ontslagen.
Uit de gegevens blijkt dat een relatief hoog percentage van de vakarbeiders na het aanvaarden van een nieuwe werkkring is teruggevallen in de functie van geoefende of geschoolde werknemer. Misschien is de toename van het aantal ongeschoolden (Hilfsarbeiter) daardoor verklaarbaar, dat in de periode van inwerken bij de nieuwe onderneming men als ongeschoolde wordt aangeduid, vóórdat men in de categorie van geoefenden wordt geplaatst. Nog sterker is de daling van het aantal vakarbeiders als men ook daarbij betrekt het oorspronkelijk geleerde beroep en dat wat men bij de nieuwe werkgever uitoefent. Dit blijkt uit de tabel.

| | *het geleerde beroep* | *het beroep in het oude bedrijf* | *het beroep in het nieuwe bedrijf* |
|---|---|---|---|
| vakarbeider | 57,2 | 44,8 | 25,2 |
| geoefende arbeider | 8,4 | 29,2 | 35,6 |
| ongeschoolde arbeider | 19,6 | 10,8 | 22,0 |
| beambte | 14,8 | 14,4 | 16,4 |
| onbekend | — | 0,8 | 0,8 |
| | 100 | 100 | 100 |

Uit de gegevens blijkt dat het aantal geschoolde arbeiders gedaald is tot minder dan de helft als men het geleerde en thans uitgeoefende beroep met elkaar vergelijkt. Dit is het merkwaardige verschil wat er bestaat tussen het beroep wat men in het verleden leerde en wat men thans

uitoefent. Het is duidelijk dat deze ontwikkeling zich voortzet en dat hiermee een belangwekkend gegeven wordt verstrekt.
Men heeft eveneens nagegaan welke betekenis de omscholingsmaatregelen hebben gehad bij de geïnterviewde personen. Dan blijkt dat deze betekenis zeer gering is geweest, want slechts 5 % van de betrokkenen hebben er gebruik van gemaakt. De oorzaak daarvan wordt mede gezocht in het karakter van de economische structuur, die de werknemer nauwelijks de mogelijkheid biedt tot omscholing, aangezien het arbeidsmarktmechanisme is ingesteld op een zo snel mogelijke overgang van de ene naar de andere onderneming. Omscholing vormt in dit verband een storende factor. Daar komt nog bij dat de omscholingsinstituten buiten de onderneming meer zijn ingesteld op de vorming tot vakarbeider dan op het bijbrengen van bepaalde vaardigheden in de industrie. Dit houdt in dat voor een groot aantal werknemers de mogelijkheden voor omscholing die zij nodig hebben niet bestaan. Aan de andere kant blijkt uit de gegevens ook dat de genegenheid tot omscholing bij de werknemer niet overeenkomt met de mate waarin omscholing werkelijk plaats had. Ruim 23 % wilden omgeschoold worden, maar - zoals reeds vermeld - kwam slechts 5 % zover. Overigens moet ook worden geconstateerd dat meer dan 3/4 of geen omscholing wenste of zich daarover niet uitsprak. De wens om omgeschoold te worden blijkt bij de mannen aanmerkelijk sterker dan bij de vrouwen, van welke laatste groep bijna 9 % omgeschoold wilde worden, nog afgezien van het aantal dat het in werkelijkheid ook werd. De verklaring voor het feit dat een groot aantal personen dat wel omgeschoold wenste te worden, maar geen omscholing ontving, zoekt men in een gebrek aan informatie terzake, in de financiële positie van het gezin, die omscholing bemoeilijkt en in de leeftijd, die bij tal van geïnteresseerden te hoog was om nog omgeschoold te worden.
Er werd ook een vraag gesteld naar de periode, die men nodig had om bij de nieuwe werkgever zich in te werken. Daarbij bleek dat bijna twee derde van het aantal werknemers een min of meer lange inwerktijd nodig had, doch gemiddeld één tot drie maanden. Overigens had 35 % van de betrokkenen helemaal geen inwerktijd nodig. De tijd van inwerken is gelijkmatig over alle beroepsgroepen verdeeld. Dit is in zoverre te verwonderen, omdat men zou vermoeden dat hoger gekwalificeerde werknemers een langere inwerktijd nodig zouden hebben dan anderen. Dit blijkt in de praktijk dus niet steeds het geval te zijn, omdat ook geoefende werknemers een bepaalde periode nodig hebben om hun nieuwe arbeid behoorlijk te kunnen uitvoeren. Voorts moet opgemerkt worden dat er geen belangrijk verschil bestaat tussen de inwerktijd die men nodig heeft en de leeftijd van de betrokkenen. De grotere beroepservaring van de oudere werknemer heeft blijkbaar toch niet zoveel invloed als verwacht zou worden. Uiteraard mag men hier de vraag stellen wat ervaring betekent, als men de snelle ontwikkeling in aanmerking neemt. Het voordeel van de ervaring gaat vaak verloren door de moeilijkheden die men ondervindt als gevolg van het omschakelen.
Op de vraag of men de arbeid bij de oude onderneming interessanter vond dan bij de nieuwe, antwoordde 35 % dat zij de vorige werkkring interessanter vonden, 32 % vond de oude arbeid minder interessant,

terwijl eveneens 32 % geen verschil tussen de ene en de andere onderneming ziet. Opgemerkt dient wel te worden dat onder diegenen die de arbeid bij het oude bedrijf interessanter vonden, vooral die groep zich bevindt wier beroepskennis en ervaring door de verandering van werkkring verloren ging. Opvallend is eveneens het hoge aantal werknemers, dat de arbeid bij de nieuwe onderneming interessanter vond, doch dit gold vooral de jongere werknemers, die deze verandering van werkkring ervaren als een mogelijkheid om hun kennis uit te breiden. Dat bijna een derde deel van de werknemers dezelfde instelling ten opzichte van hun arbeid heeft, om het even bij de vorige of de nieuwe onderneming, wijst op een bepaalde stabiliteit.

Ditzelfde zou kunnen gelden voor de vraag, die gesteld werd over de verhouding tot de oude en de nieuwe collega's. Drieënzestig procent van de betrokkenen hebben geen veranderingen geconstateerd in de verhoudingen tot hun collega's. De betrekkingen tussen de werknemers onder elkaar hebben kennelijk een zekere stabiliteit, die niet afhankelijk is van de werkkring die men op een gegeven moment heeft. Dit geldt overigens niet alleen de directe collega's maar ook de voorlieden, met wie men werkt. Slechts een vierde deel van de betrokkenen beoordeelt de vroegere voorlieden als beter of slechter.

Ongeveer 40 % is van mening, dat de arbeidsvoorwaarden van voorheen en thans gelijk zijn. Verder is het aantal van hen die menen, dat de situatie beter is geworden groter dan van hen die het omgekeerde beweren. Opvallend is dat 70 % van de betrokkenen van mening is dat de promotiekansen in de nieuwe onderneming beter zijn dan in de vorige onderneming. Dit moet echter niet zo worden verstaan dat de promotiekansen in het nieuwe bedrijf optimistisch worden beoordeeld, doch veel meer komt naar voren een sterke reserve ten opzichte van promotiekansen in het algemeen. Deze kansen zijn immers voor de meerderheid van de werknemers hoegenaamd niet aanwezig. Wellicht is een verklaring voor deze antwoorden te vinden in het feit dat door hun ontslag gebleken was dat de promotiekansen in het oude bedrijf kennelijk niet goed waren.

Ook werd een vraag gesteld over veranderingen in de verdiensten. Tien procent van de betrokkenen deelden mede, dat de verdiensten gelijk waren gebleven, 31 % dat zij lager geworden waren, doch 41 % dat hun inkomen hoger was geworden dan vroeger. Hierbij moet echter worden opgemerkt dat deze cijfers niet representatief zijn voor de lonen die men onmiddellijk bij indiensttreden van de nieuwe firma ontving. Zou men deze in aanmerking nemen, dan bleef het loon bij 12 % gelijk, het werd bij 38 % lager en bij 30% hoger dan in het oude bedrijf. Gedurende de inwerktijd ontvingen veel werknemers een geringer loon dan bij de vorige werkgever. Daarom is de inwerktijd moeilijk, omdat men poogt het bestaande inkomen weer te bereiken.

De jonge werknemers tot 30 jaar hebben bij verandering van betrekking nog betere kansen op hogere verdiensten dan de oudere werknemers. Dit speelt in sterke mate bij de werknemers boven de 50 jaar. Dit leidt tot de conclusie dat de jongere werknemers hun kansen eigenlijk te weinig waarnemen. Dit is ongetwijfeld het gevolg van gebrek aan informatie over de werkelijke loonsituatie. Een volgende conclusie kan zijn,

dat de oudere werknemer zeer kwetsbaar is; hij wordt niet alleen financiëel getroffen, maar hij loopt ook een grote kans op prestige-verlies, welk prestige hij in de loop der jaren heeft kunnen opbouwen.
Over de ontwikkeling van het inkomen van de afzonderlijke beroepscategorieën wordt medegedeeld, dat bijna de helft van de ongeschoolde werknemers een lager loon ontvangt dan bij de vorige werkgevers, althans gedurende de eerste arbeidsmaand, de geoefende werknemer zelfs voor ruim 55 % en de vakarbeider voor 48 %. Dit houdt in dat de niet-geschoolde werknemer de grootste kans heeft om bij overgang naar een nieuwe werkgever loonverlies te leiden. De vakarbeiders zijn wat minder kwetsbaar, want tegenover 48 % die een lager loon ontvingen, staan 42 % die een hoger loon ontvingen bij hun nieuwe werkgever. Bij de beambten bleek deze verhouding bijzonder opvallend, want 59 % van hen ontvingen bij de nieuwe werkgever een aanmerkelijk hoger inkomen, wat voor een deel hieruit wordt verklaard, dat zij van grote ondernemingen overgingen naar kleinere bedrijven, waarin zij een meer individuele positie innamen, die hen een hogere loonbetaling verzekerde.
Eveneens werd nagegaan hoe lang de geïnterviewden werkloos waren geweest na hun ontslag. Daarbij bleek dat 30 % zonder onderbreking naar een nieuwe werkgever kon overstappen. Van de overigen bleef 57 % gedurende meer dan een maand werkloos. Twintig procent zelfs langer dan vijf maanden. Het is duidelijk dat dit gepaard ging met soms vrij grote financiële verliezen. Als nagegaan wordt welk verband er is tussen de werkloosheidsperiode en de leeftijd, dan blijkt dat de werknemers boven de 40 jaar naar mate zij ouder worden op langere werkloosheidsperioden rekenen moeten. Ook hier blijkt duidelijk dat zij kwetsbaar zijn.
Aan de betrokkenen werd onder andere de vraag voorgelegd of hun oude bedrijf hen vroegtijdig geïnformeerd had over hun ontslag. Daarbij antwoordde 60 % bevestigend en 38 % ontkennend. Voor een deel van laatstgenoemde categorie zijn bijzondere nadelen ontstaan, omdat zij niet vroegtijdig werden geïnformeerd en dus ook zelf geen maatregelen konden treffen om nieuw werk te zoeken. Zij verwijten hun werkgever de moeilijkheden die zij hebben ondervonden. Dit doen trouwens alle betrokkenen, die niet tijdig werden geïnformeerd, doch zij hebben niet allen werkelijke schade daarvan ondervonden. Opvallend is ook dat slechts 12 % van de werknemers gelegenheid kreeg een nieuwe werkkring te zoeken. Tien procent ontving die gelegenheid wel, doch moest daarvoor loonverlet aanvaarden, terwijl 78 % zelfs niet de tijd kreeg - door hen zelf betaald - om een nieuwe werkgever te zoeken, ongeacht het feit dat het arbeidsrecht in Duitsland het personeel daartoe de mogelijkheid biedt. Men bleek deze bepaling niet te kennen.
De vraag die werd voorgelegd of men de hulp, welke de arbeiders geboden wordt, die op economische gronden ontslagen worden, voor toereikend houdt, werd slechts door 25 % bevestigend beantwoord. Een zeer groot deel was van het tegendeel overtuigd. Een duidelijk pessimistisch beeld derhalve. Men beoordeelt de totale situatie als regel aan de ervaring die men in de eigen onderneming opdoet. Daaruit moet de conclusie worden getrokken dat de ondernemingen een grote verant-

woordelijkheid dragen voor de wijze waarop de werknemer zich instelt ten opzichte van de maatschappelijke structuur. Op grond hiervan moet dan ook worden vastgesteld dat sociale planning binnen de onderneming van het grootste belang is en zeker als gelet wordt op de toekomstige ontwikkeling.

## Een sociaal plan dringend gewenst

Uit de resultaten van het onderzoek blijkt duidelijk dat sociale planning nodig is om de structuurwijzigingen in de toekomst de baas te kunnen blijven en te voorkomen dat sociale misstanden ontstaan of blijven bestaan. Dit wordt nog bevestigd als wij kennis nemen van enkele resultaten van het onderzoek, dat gedaan werd bij hen die na hun 59e verjaardag werden ontslagen en vervroegd werden gepensioneerd. Voor hen was als regel wel een sociaal plan gemaakt, waarbij men goede informaties had verstrekt, en tijdig, zodat men zich op de veranderingen kon instellen. Aan hen werd de hypothetische vraag gesteld of zij naar hun oude bedrijf zouden willen terugkeren, als dit mogelijk zou zijn. Deze vraag werd door 82 % positief beantwoord en slechts door 7 % negatief. Men voelt zich dus toch nog verbonden met de onderneming, die hen ontslagen heeft, doch op een in hun ogen redelijke manier. Zij waren het er vrijwel allemaal mee eens (79 %) dat zij op hun leeftijd werden ontslagen, ten gunste van jongere personeelsleden die konden blijven. Slecht 17 % vond deze methode niet juist. Daaruit blijkt dus dat goede informatie veel betekent. De betrokkenen geven te kennen dat zij zelf geen andere procedure zouden hebben gevolgd als zij de beslissing hadden moeten nemen. Bij velen die de werkloosheid van de dertiger jaren hebben beleefd was dit juist een motief om de jongeren zoveel mogelijk aan het werk te houden.

Als men de resultaten van de beide parallel-lopende onderzoeken nader beziet, dan blijkt dat alles ervoor pleit, dat personeelsplanning wordt betracht, dat ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen en dat als er ontslag moet plaatsvinden een sociaal plan tot stand wordt gebracht —, en dat is precies datgene wat men bereiken wil met de personeelsplanning-commissie, waarvan in het voorgaande sprake was.

Hoewel men bij deze studie de problematiek heeft bezien door een Saarlandse bril en deze vooral betrekking heeft op de verhoudingen in de Duitse Bondsrepubliek, kan niet worden ontkend dat een oplossing wordt nagestreefd, die ook in onze Nederlandse verhoudingen een dienst kan bewijzen. Deze voorstellen kunnen immers leiden tot een democratisering van de verhoudingen binnen de onderneming. Het gaat in de zeventiger jaren niet meer op een werknemer alles voor te schrijven zonder dat hij inspraak heeft in zaken, die voor hem van levensbelang zijn.

D. H. Grasman

# Onderzoek naar de beoordelingssystematieken voor administratieve beambten

De Permanente Commissie voor Administratief en Commercieel Personeel van het Verbindingsorgaan Middengroepen CNV (VMC) heeft een onderzoek ingesteld naar de beoordelingssystematieken voor administratieve beambten.
De bevindingen van de commissie zijn neergelegd in dit rapport, dat in de bestuursvergadering van het VMC van 29 augustus 1969 is behandeld en aanvaard.
Op grond van de verrichte studie is het VMC gekomen tot de volgende

## Samenvattende conclusie

De persoonlijke beoordeling is een integrerend onderdeel van het personeelsbeleid.
De snelle ontwikkeling, ook op administratief-technisch gebied, vereist een personeelsbeleid, dat onder meer gericht is op de loopbaanontwikkeling van de medewerkers. Deze loopbaanontwikkeling dient te zijn afgestemd op de capaciteiten van de medewerkers, en uiteraard ook op de mogelijkheden van de onderneming c.q. instelling waar zij werkzaam zijn.
De kern van modern personeelsbeleid is, om de optimale ontplooiingsmogelijkheden voor de medewerkers te ontdekken en bevorderen in het kader van de zich wijzigende doelstellingen der onderneming.
Deze kerngedachte leidt tot verschuiving in het doel van de persoonlijke beoordeling, namelijk van prestatiebeoordeling voor het vaststellen van een salarisdifferentiatie naar begeleiding en bepaling van de loopbaan van de medewerkers.
Zonder te willen pleiten voor afschaffing van een op een persoonlijke beoordeling gebaseerde salarisdifferentiatie, is de Commissie van oordeel, dat - uitgaande van de door de christelijke vakbeweging aanvaarde mensbeschouwing - persoonlijke beoordelingssystematieken in de eerste plaats aangewend dienen te worden voor de loopbaanontwikkeling van de medewerkers. Voorts is de Commissie van mening, dat de belangrijkste voor-

waarden waaraan een persoonlijke beoordelingsregeling moet voldoen, zijn:
— het systeem dient zodanig te zijn dat een zo groot mogelijke objectiviteit is gewaarborgd;
— het systeem dient een open karakter te hebben, dat wil zeggen, dat het resultaat van de beoordeling aan betrokkene moet worden medegedeeld en met hem moet worden besproken;
— de regeling dient te voorzien in een beroepsmogelijkheid voor die gevallen waarin de beoordeelde meent niet rechtvaardig te worden behandeld.

## 1.0 Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is: *a.* enig inzicht te verkrijgen in de persoonlijke beoordelingssystemen, welke in de praktijk worden toegepast (mede) voor de administratieve beambten en *b.* te komen tot een aanbeveling van een aantal criteria waaraan de persoonlijke beoordelingssystemen tenminste moeten voldoen.

Nadrukkelijk wordt gesteld, dat het niet de bedoeling is om de invoering van een of ander beoordelingssysteem te forceren. De in dit rapport verwerkte gegevens en de Aanbevelingen van de Commissie hebben slechts ten doel de aangesloten organisaties ter zake van enig gecommentarieerd documentatiemateriaal te voorzien.

## 2.0 Uitvoering

Ten behoeve van het eerste deel van de doelstelling is gebruik gemaakt van informaties, welke zijn ontleend aan bestaande, schriftelijke regelingen dan wel aan systemen waarbij gebruik gemaakt wordt van een beoordelingsformulier.
Deze informaties hebben betrekking op het administratief personeel van
— het Gemeenschappelijk Administratiekantoor (GAK);
— de Amsterdam-Rotterdam Bank (AMRO-bank);
— het Mijnbedrijf;
— het VMF-concern (Werkspoor, Stork, e.a.);
— Douwe Egberts N.V.;
— de Rijksoverheid;
— een niet nader te noemen grote gemeente, in het vervolg van dit rapport aangeduid als „gemeente".

Op de volgende bladzijden worden achtereenvolgens behandeld;
— doel van de persoonlijke beoordeling;
— wie worden beoordeeld;
— wie beoordelen;
— beoordelingsfrequentie;
— beoordelingsfactoren/gezichtspunten;
— waarderingsmarge in procenten;
— open systeem/beroepsmogelijkheid.

De uitwerking van het tweede deel van de doelstelling is weergegeven op pag. 10 e.v., waar aanbevelingen worden gedaan van een aantal criteria waaraan persoonlijke beoordelingssystemen naar het oordeel van de Commissie tenminste moeten voldoen.

## 3.0 Inleiding

De positie van de administratieve beambten in het bedrijfsleven is in de loop der jaren gewijzigd. Aanvankelijk vormden zij een selecte groep medewerkers wier positie sterk was gereflecteerd aan die van de leiding. Hun positie op de arbeidsmarkt was goed.

Naarmate de administratieve werkzaamheden zich uitbreidden, nam ook het aantal administratieve medewerkers toe. Door inschakeling van steeds meer lijn- en staffunctionarissen werd de band tussen de administratieve medewerkers en de hoogste bedrijfsleiding losser en onpersoonlijker. De positie van „naaste mederwerker" veranderde in die van zovele andere medewerkeres. De geborgenheid in de directe omgeving van het hoofd van het bedrijf verdween en maakte plaats voor de behoefte aan bescherming in de vorm van geïnstitutionaliseerde regelingen.

Door de sterke uitbreiding van het aantal administratieve medewerkers, en later bovendien door de ontwikkeling en toepassing van nieuwe administratietechnieken, werd hun positie op de arbeidsmarkt kwetsbaarder.

Daar kwam nog bij dat er als gevolg van deze technologische ontwikkeling, van de verandering in het maatschappelijk denken en van een voortgaande democratisering, een vervaging optrad tussen de traditioneel aangeduide groepen hand- en hoofdarbeiders.

Deze ontwikkelingen leidden in een stijgend aantal bedrijven tot het proces van harmonisatie van loon- en arbeidsvoorwaarden voor beide groepen, als onderdeel van een aan de algemeen maatschappelijke ontwikkeling aangepast sociaal beleid in de onderneming.

Onvoldoende inzicht in de samenhang tussen de algemeen maatschappelijke ontwikkeling en het sociale beleid binnen de ondernemingen, kan weerstanden oproepen bij bepaalde groeperingen. De vrees voor het aantasten of verliezen van al dan niet vermeende zekerheden en sociale posities, die het gevolg is van de wijzigingen in het maatschappelijk proces, dient opgevangen te worden door duidelijke rechtspositieregelingen en door duidelijke voorlichting - vooraf! - over de achtergronden en de bedoelingen van die regelingen.
Ten aanzien van de primaire arbeidsvoorwaarden heeft de Commissie reeds eerder[1]) uiteengezet dat de beloning zodanig dient te zijn dat daarin duidelijk wordt onderscheiden:

---

[1]) Rapport Beloningsstructuur voor administratieve beambten (een onderzoek naar de toestand per 1 januari 1967), december 1967.

— de functie-basisbeloning,
— de geldelijke waardering van de in de functie verkregen ervaring en routine (leeftijds- en functiejaren- c.q. dienstjarenbeloning),
— de op een persoonlijke beoordeling gebaseerde salarisdifferentiatie.

Inmiddels is in een aantal (geharmoniseerde) cao's de beloning - ook van administratieve medewerkers - gebaseerd op een functieclassificatie. Meerdere ondernemingen en bedrijfstakken onderzoeken thans de mogelijkheden om tot een voor alle medewerkers geldende functicclassificatie te komen.

Ook aan het aspect van de geldelijke waardering van de verkregen ervaring en routine wordt bij de onderhandelingen meer aandacht geschonken, o.a. in die zin dat lange leeftijdsschalen en dienstjarenschalen moeten worden verkort.

Het derde element in de beloning, namelijk de op een persoonlijke beoordeling gebaseerde salarisdifferentiatie, verdient naar het oordeel van de Commissie eveneens de nodige aandacht in het kader van het hiervoor gereleveerde ontwikkelingsproces. Daarom heeft de Commissie besloten een onderzoek in te stellen naar een aantal in de praktijk toegepaste persoonlijke beoordelingssystemen voor administratieve beambten.

## 4.0 Praktische toepassingen

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van een aantal beoordelingssystemen zoals deze in de praktijk worden toegepast.

## 4.1 Doel van de persoonlijke beoordeling

Het is interessant eerst na te gaan met welk doel de bedrijven de persoonlijke beoordeling hanteren.

Van de volgende instellingen en bedrijven zijn de doelstellingen bekend:

*GAK:* (handleiding) Het doel is een zo rechtvaardig mogelijke salariëring in de funktie (taakvervulling) welke betrokkene vervult.

*Amro-bank:* (art. in Amroscoop) De beoordeling vormt de basis voor (verdere) opleiding, taakveranderingen, overplaatsingen, promoties en salarisverhogingen.

*Mijnbedrijf:* (art. 15.5 en 6, art. 16.5 en 6 arbeidsvoorw. beambten) De beoordeling van de dienstvervulling is medebepalend voor de vaststelling van het salaris.

*VMF-concern:* (Uniform beoord.syst.) Het doel van de beoordeling is het geven van een directe indicatie ten aanzien van de individuele salarisaanpassing binnen de salarisgrenzen verbonden aan de functiegroep, waarin de functie van de beoordeelde is ingedeeld. Daarnaast heeft de beoordeling nog zeer belangrijke nevenaspecten, zoals:

— het beter geschikt maken van de beoordeelde voor de uitvoering van de hem gestelde taken,
— het bepalen van de loopbaan van de beoordeelde.

Voor de hiervoor genoemde instellingen en bedrijven geldt, dat de salarisvaststelling het voornaamste doel is van de persoonlijke beoordeling.

De AMRO-bank en het VMF-concern gebruiken de persoonlijke beoordeling ook voor andere belangrijke doeleinden, die kunnen worden samengevat in „het bepalen van de loopbaan van de beoordeelde".

*Rijksoverheid:* (Beoordelingsvoorschrift Burgerlijk Rijkspersoneel) De methodische beoordeling is in het algemeen bedoeld om vast te stellen of de ambtenaar c.q. de arbeidscontractant aan de eisen van de door hem beklede functie voldoet, eventueel of hij capabel geacht kan worden voor het vervullen van een functie op hoger niveau.

*„gemeente"* (Methodische Personeelsbeoordeling) idem.

## 4.2 Wie worden beoordeeld?

Op grond van de onder 2 bedoelde systemen worden - voorzover bekend - beoordeeld bij:

— *GAK:* al de onder de werkingssfeer van de cao vallende personeelsleden, met uitzondering van de ouderen.

— *AMRO-bank:* in principe op alle werknemers, althans in het eerste jaar waarin het systeem werd toegepast. In de volgende jaren worden uitgezonderd: *a* zij van wie al lang bekend is hoe ze hun taak verrichten (in het algemeen 56-jarigen en ouderen) en *b* zij, van wie de taakvervulling, gezien de korte tijd dat zij in dienst zijn, nog geen gedetailleerd oordeel mogelijk is.

— *Mijnbedrijf:* adspirant-beambten en beambten.

— *VMF-concern:* al het onder de werkingssfeer van de cao vallend beambtenpersoneel, slechts met dien verstande dat zij, die het stadium van volledige ontplooiing van hun mogelijkheden hebben bereikt, niet meer beoordeeld behoeven te worden.

— *Douwe Egberts:* al het onder de werkingssfeer van de cao vallende beambtenpersoneel.

— *Rijksoverheid:* rijksambtenaren en -arbeidscontractanten.

— *Gemeente:* gemeente-ambtenaren en -arbeidscontractanten.

## 4.3 Wie beoordelen?

De volgende opsomming geeft een antwoord op de vraag wie met de beoordeling zijn belast:

— *GAK:* de groepsleider en de naasthogere chef; als coördinator treedt op de afdelingschef.

— *AMRO-bank:* waar mogelijk door twee functionarissen die direct met de leiding zijn belast.

— *Mijnbedrijf:* de beoordeling wordt als regel opgemaakt door twee personen die in staat zijn een oordeel over de te beoordelen persoon uit te spreken. In geval van uiteenlopend oordeel, moet hiervan op het formulier aantekening worden gedaan.
Tot de beoordelaars dient in ieder geval de directe chef van bettrokkene te behoren. De beoordeling wordt door de hogere chef voor akkoord getekend; zij mag door deze niet dan met instemming van de beide beoordelaars worden gewijzigd.

— *VMF-concern:* de directe chef (beoordelaar) èn de chef van de beoordelaar; de personeelsafdeling treedt hierbij adviserend en coördinerend op, o.m. om beoordelingsverschillen te voorkomen, voorzover deze het gevolg zijn van een verschillend hanteren van maatstaven.

— *Douwe Egberts:* de directe chef.

— *Rijksoverheid:* de directe en naasthogere chef, eventueel met inschakeling van een informant. Bij de beoordeling is als regel aanwezig een personeelsfunctionaris die als beoordelingsadviseur optreedt.

— *Gemeente:* de directe chef als eerste beoordelaar tezamen met diens directe chef als tweede beoordelaar. De beoordeling geschiedt in aanwezigheid van een beoordelingsadviseur.

Met uitzondering bij Douwe Egberts (waar de beoordeling slechts door één persoon geschiedt), heeft in alle andere gevallen de beoordeling plaats door tenminste twee personen. Bij GAK, VMF, Rijksoverheid en Gemeente is bovendien een derde functionaris ingeschakeld als adviseur of coördinator.

## 4.4 Beoordelingsfrequentie

Het beoordelen van medewerkers is uiteraard een doorlopende zaak. Het formeel vastleggen van het oordeel over een bepaalde tijd geschiedt echter periodiek op min of meer vaste tijdstippen.
Hoe vaak en wanneer de beoordeling plaats heeft blijkt uit het volgende overzicht:

— *GAK:* eenmaal per jaar;

— *AMRO-bank:* eenmaal per jaar;

— *Mijnbedrijf:* eenmaal per jaar; desgewenst incidenteel ook tussentijds;

— *VMF-concern:* eenmaal per jaar kort voor de salarisvaststelling, zo nodig, bijvoorbeeld bij leerlingen, meermalen per jaar;

— *Douwe Egberts:* eenmaal per jaar;

— *Rijksoverheid:* in beginsel jaarlijks;

— *Gemeente:* als regel eenmaal per drie jaar; meermalen voor ambtenaren, die slechts kort in dienst zijn, voor jeugdigen, voor hen die zijn overgeplaatst; tussentijds op verzoek van de chef of op eigen verzoek.

Als regel heeft de beoordeling dus plaats eenmaal per jaar; bij de „gemeente" eenmaal per drie jaar.
Uitzonderingen, d.w.z. tussentijdse beoordelingen, zijn mogelijk voor bepaalde categorieën medewerkers.

## 4.5 Beoordelingsfactoren / gezichtspunten

De beoordeligsfactoren verschillen per instelling / bedrijf, zoals blijkt uit het volgende staatje:

| instelling / bedrijf | beoordelingsfactoren | waarderingsschaal (aantal kwalificatiemogelijkheden) | cijfermatig / verbaal. |
|---|---|---|---|
| GAK | prestaties: kwaliteit | 5 | verbaal |
| | prestaties: kwantiteit | 5 | |
| | gedragingen | 3 | |
| AMRO-bank | kwaliteit, produktiviteit | | |
| | toewijding, samenwerking | | |
| | vakkennis | | |
| | leidinggeven } bestaand uit 6 subfactoren | 7 | cijfermatig |
| | cliëntencontact | | |
| | initiatief | | |
| Mijnbedrijf | vakbekwaamheid | | |
| | kwaliteit, kwantiteit | | |
| | veiligheid, organiseren | | |
| | zuinigheid | | |
| | instrueren, rapporteren | 5 | cijfermatig |
| | besluitvaardigheid | | |
| | taakopvatting, omgang | | |
| | optreden als chef | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| VMF-concern | nuttig effect tijdsbesteding<br>kwaliteit van het werk, zorg voor bedrijfsmiddelen etc.<br>gebruik van de zelfstandigheid<br>organisatievermogen<br>houding t.o.v. ondergeschikten<br>houding t.o.v. collega's | 4 | verbaal |
| Douwe Egberts | kwaliteit, kwantiteit, gedragingen, toewijding<br>vakkennis, zelfstandigheid<br>uitdrukkingsvaardigheid<br>zuinigheid, initiatief | 3 | verbaal |
| Rijksoverheid | kennis, zelfstandigheid<br>uitdrukkingsvaardigheid<br>contact met anderen<br>werkwijze | 5 | verbaal |
| Gemeente | kennis en kunde<br>zelfstandigheid<br>houding t.o.v. het werk<br>kwantiteit, kwaliteit<br>contact met anderen<br>uitdrukkingsvaardigheid<br>leidinggeven | 4 | verbaal |

Het onderstaand overzicht geeft aan hoe vaak bepaalde beoordelingsfactoren in de genoemde bedrijven en instellingen worden toegepast.

Hierbij moet worden aangetekend:
a. dat niet alle factoren op alle functies van toepassing zijn;
b. dat - uiteraard - de wegingscoëfficiënt van eenzelfde factor al naar gelang de aard der functie kan verschillen.

| Beoordelingsfactoren | GAK | AMRO | Mijn. | VMF | D.E. | Rijk | Gem. | Totaal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| kwaliteit | x | x | x | x | x | x | x | 7 |
| kwantiteit, prestatieniveau, tempo | x | x | x | | x | x | x | 6 |
| gedragingen, contact met anderen, samenwerking enz. | x | x | x | x | x | x | x | 7 |
| toewijding, taakopvatting | | x | x | x | x | | x | 5 |
| vakkennis | | x | x | | x | x | x | 5 |
| zelfstandigheid, besluitvaardigheid | | | x | x | x | x | x | 5 |
| uitdrukkingsvaardigheid, rapporteren, instrueren | | | x | | x | x | x | 4 |
| leidinggeven | | x | x | | | | x | 3 |
| zuinigheid / economisch materiaal-gebruik | | | x | x | x | | | 3 |
| werkwijze, nuttig effect tijd-besteding | | | | x | | x | | 2 |
| organiseren | | | x | x | | | | 2 |
| initiatief | | x | | | x | | | 2 |
| veiligheid | | | x | | | | | 1 |

## 4.6 Waarderingsmarge in procenten

Met uitzondering van de rijksoverheid en de „gemeente" resulteert de beoordeling in de vaststelling van een persoonlijke waardering, die veelal is uitgedrukt in een bepaald percentage van het salaris / schaalbedrag. De marge hiervan is naar boven en naar beneden begrensd.

## 4.7 Open systeem / beroepsmogelijkheid

Alle in dit onderzoek betrokken systemen zijn open systemen, d.w.z. dat het oordeel aan betrokkene wordt meegedeeld.
De wijze waarop dit gebeurt is echter niet in alle gevallen dezelfde. Bij GAK, AMRO-bank, Mijnbedrijf en Douwe Egberts worden betrokkenen mondeling ingelicht.

Bij het VMF-concern en de „gemeente" moet betrokkene het beoordelingsformulier voor „gezien" tekenen en moeten eventuele opmerkingen van de beoordeelde op het formulier worden genoteerd.
Bij het Rijk moet, ingeval de beoordeling op bepaalde punten ongunstig is, de beoordeelde een verklaring waarin deze punten zijn vermeld, voor „gezien" tekenen.

In het algemeen kunnen beoordeelden, die het met de beoordeling niet eens zijn, zich wenden tot een hogere chef of tot de personeelsafdeling. Zij kunnen - zo nodig - hun bezwaren via hun vakorganisatie langs de bestaande overlegkanalen aan de orde stellen. Een officiële bedrijfsrechtspraak (zoals het Grafisch bedrijf die kent) bestaat echter niet.

Een ambtenaar kan van hem onwelgevallige beoordeling uiteindelijk in beroep gaan bij het „daartoe bevoegde gezag".

## 5.0 Aanbevelingen

Mede aan de hand van vorenstaande gegevens uit de praktijk, heeft de Commissie een aantal vergaderingen gewijd aan het vraagstuk van de persoonlijke beoordelingssystematiek. Zij is daarbij gekomen tot de hiernavolgende aanbevelingen.
De Commissie tekent hierbij aan, dat in verband met de geheel eigen bezoldigingsstructuur bij de overheid een salarisdifferentiatie, gebaseerd op een persoonlijk waarderingssysteem, in deze sector ontbreekt.

5.1 Er evenwel van uitgaande dat de beloningsstructuur is opgebouwd uit de volgende elementen:
a. functiebasisbeloning;
b. geldelijke waardering van de verkregen ervaring en routine;
c. salarisdifferentiatie, gebaseerd op een persoonlijke beoordeling, is de Commissie van oordeel, dat naast een systeem van functieclassificatie, een zo objectief mogelijk persoonlijk waarderingssysteem gewenst is.
Ook bij een beloningsstructuur waar het element van een salarisdifferentiatie, gebaseerd op een persoonlijke beoordeling, ontbreekt, blijft naar het oordeel van de Commissie niettemin een zo objectief mogelijke persoonsbeoordeling noodzakelijk.
Het ontbreken van een zodanig systeem zou tot willekeur kunnen leiden. De beoordeling van de taakvervulling en de persoonlijke waardering mogen niet afhankelijk zijn van subjectieve oordeelvorming. Een zo objectief mogelijk persoonlijk beoordelingssysteem kan derhalve de rechtszekerheid, ook van de administratieve medewerkers, bevorderen.

5.2 Behoudens voor wat de overheid betreft, dient het doel van een persoonlijk beoordelingssysteem naar de mening van de Commissie tweeledig te zijn:
a. een juiste inpassing van de beoordeelde binnen de salarisgrenzen van zijn functiegroep;
b. het bepalen en begeleiden van de loopbaan van betrokkene.

Een persoonlijke beoordeling in deze zin vormt een belangrijk onderdeel en een waardevol hulpmiddel bij het personeelsbeleid.

De Commissie acht het niet juist dat een persoonlijk beoordelingssysteem uitsluitend wordt gehanteerd voor de salarisvaststelling.

Vooral in verband met de snelle ontwikkeling, ook op administratieftechnisch gebied, is het - zowel in het belang van het bedrijfsleven c.q. het overheidsapparaat als in dat van de betrokkene - ten zeerste gewenst dat de persoonlijke beoordeling (mede) wordt aangewend om de loopbaan van de beoordeelde te bepalen en te begeleiden.

Dit geldt met name voor de jongeren. Zij dienen mentaal en vaktechnisch

te worden begeleid en voorbereid voor de functies van morgen. Een gesprek met hen over het resultaat van de beoordeling biedt daarvoor een zeer goede gelegenheid.

Wat de ouderen betreft speelt de salarisvaststelling in vele gevallen geen rol meer. Van hen is in de loop der jaren genoegzaam bekend op welke wijze zij hun taak vervullen. Periodieke beoordelingen - zij het minder frequent - kunnen evenwel ook met betrekking tot hen een indicatie geven voor hun mogelijkheden (of onmogelijkheden) tot omschakeling naar nieuwe functies.
Voorkomen dient te worden dat zij onvoorbereid voor ingrijpende veranderingen komen te staan. Voor de oudere medewerkers ligt de zin van een persoonlijke beoordeling - en met name van het gesprek daarover - vooral in het mentaal voorbereiden op de zich voltrekkende veranderingen en wellicht ook op het verschijnsel dat jongere collega's hen voorbij streven.

5.3.0 De Commissie is van oordeel dat een persoonlijk beoordelingssysteem tenminste aan de volgende voorwaarden moet voldoen:

5.3.1 Een regeling dient tot stand te komen in overleg met de betrokken vakorganisaties.

5.3.2 In het algemeen is het slechts mogelijk een gefundeerd oordeel over iemands taakvervulling te vormen, indien betrokkene over langere tijd wordt geobserveerd. Het op een bepaald tijdstip formeel vastleggen van het oordeel mag dan ook nimmer het karakter hebben van een momentopname. De taakvervulling gedurende de gehele periode sinds de vorige beoordeling zal in aanmerking moeten worden genomen.
Daarbij verdient het aanbeveling dat de beoordelaar(s) tussentijds aantekening houdt (houden) van belangrijke indicaties die bij het formeel vastleggen van het oordeel in aanmerking dienen te worden genomen.

5.3.3 In vele gevallen kan worden volstaan met een jaarlijkse beoordeling, samenvallende met de jaarlijkse vaststelling van het salaris.

Voor bepaalde groepen werknemers kan het gewenst zijn de beoordelingsperiode korter te stellen.

Hierbij wordt gedacht aan jeugdige werknemers en aan hen die nog slechts korte tijd in dienst zijn of een nieuwe functie vervullen. In deze gevallen zal het accent van de beoordeling vooral liggen op de begeleiding en het bepalen van de loopbaan.

De beoordeling van oudere medewerkers kan - zoals hiervoor reeds is opgemerkt - met grotere tussenpozen of incidenteel plaatshebben.

5.3.4 Bij de opzet van een beoordelingssysteem zal nagegaan moeten worden welke factoren (gezichtspunten) in aanmerking komen. Daar een systeem toepasbaar moet zijn op een heterogene groep functies, zal daar-

mee bij de keuze van het aantal en de aard van de beoordelingsfactoren rekening moeten worden gehouden.

Er kan onderscheid gemaakt worden tussen algemene, bedrijfsgebonden en functiegebonden factoren.

Tot de *algemene* factoren kunnen gerekend worden: kwaliteit, kwantiteit, gedragingen, toewijding, zuinigheid, e.d.

Afhankelijk van de aard van een bedrijf kunnen ook verschillende *bedrijfsgebonden* factoren van belang zijn bij de beoordeling. Bijvoorbeeld de factor veiligheid in een bedrijf dat bloot staat aan brandgevaar.

Met name bij het bepalen en begeleiden van de loopbaan van betrokkene (promotiebeleid) zijn de *functiegebonden* factoren van belang om de medewerkers te kunnen beoordelen. Als zodanige factoren kunnen worden genoemd: vakkennis, zelfstandigheid, initiatief, uitdrukkingsvaardigheid, leidinggeven en organiseren.

Aan elke factor zal - al naar gelang de aard van de functie - een bepaald gewicht (wegingscoëfficiënt) moeten worden toegekend. Dit betekent, dat de wegingscoëfficiënt van eenzelfde factor per functie kan verschillen. Voor zover het resultaat van de beoordeling wordt uitgedrukt in een cijfer, is daarin dan tevens verdisconteerd het verschil in gewicht van de onderscheiden factoren die voor een bepaalde functie gelden.
Ook indien het eindresultaat der beoordeling in een verbale kwalificatie (onvoldoende, goed, zeer goed, enz.) wordt uitgedrukt, zullen de verschillende beoordelingsfactoren voor elke functie afzonderlijk zo goed mogelijk tegen elkaar moeten worden afgewogen.
De laatstgenoemde methode (verbale aanduiding) verdient naar het oordeel van de Commissie voorkeur.

5.3.5 De beoordeling dient te geschieden aan de hand van objectieve normen door tenminste twee beoordelaars, onder wie de directe chef van de beoordeelde. Het verdient aanbeveling dat de beoordelaars worden bijgestaan door een adviseur of coördinator. De taak van deze „derde man" is o.m. te voorkomen dat beoordelingsverschillen ontstaan als gevolg van het onjuist hanteren van de normen.

5.3.6 Ter bevordering van een uniforme toepassing van het systeem is het noodzakelijk dat de functionarissen die met de beoordeling zijn belast, voor deze taak voldoende worden geïnstrueerd. Het verdient aanbeveling deze instructie in richtlijnen of in een handleiding vast te leggen.

5.3.7 De beoordelingsformulieren dienen zo inzichtelijk en zo zelfverklarend mogelijk te zijn ingericht. De kwalificaties mogen niet voor tweeërlei uitleg vatbaar zijn. Dit is niet alleen in het belang van de beoordeelde, maar ook voor een uniforme toepassing van het systeem.

5.3.8 Het resultaat van de beoordeling dient ter kennis te worden gebracht van de beoordeelde.

Zo daartoe aanleiding bestaat zal het resultaat van de beoordeling met betrokkene besproken moeten worden. Met name als het een jongere medewerker betreft, kan zulk een gesprek van opvoedkundige betekenis zijn: een aansporing om zijn zwakke kanten te corrigeren, dan wel om zich overeenkomstig zijn capaciteiten verder te ontplooien.

5.3.9 Indien het resultaat van de beoordeling consequenties heeft voor het salaris, dient de salarismutatie op de beoordelingslijst te worden vermeld.
Naar het oordeel van de Commissie dienen de functiesalarissen sec te zijn gebaseerd op een normale („voldoende") taakvervulling. Een grotere persoonlijke inzet, resulterend in een betere prestatie, dient dienovereenkomstig te worden beloond. Daarom acht de Commissie franchisebepalingen met negatieve percentages niet juist.

5.3.10 Het verdient geen aanbeveling de beoordeelde in salaris te laten teruggaan. Mocht een beoordeling tot een dergelijke salarismutatie aanleiding geven, dan zou betrokkene een half jaar of een jaar gelegenheid moeten krijgen zich te herstellen. Levert de na bedoelde periode gemaakte beoordeling geen gunstiger resultaten op, dan kan een negatieve salariswijziging niet uitblijven, zij het dat deze bij voorkeur verrekend wordt met een periodieke of algemene salarisverhoging.

5.3.11 Een persoonlijke beoordelingsregeling dient - naast overigens aanwezige mogelijkheden - te voorzien in een onafhankelijke beroepsinstantie (bedrijfsrechtspraak), ten overstaan waarvan de klager zich kan doen bijstaan door een bestuurder van zijn vakorganisatie. De Commissie is van oordeel dat de mogelijkheid van beroep een preventieve werking zal hebben ten aanzien van de objectiviteit van de beoordeling.

5.4 Tenslotte wijst de Commissie op het gevaar van verstarring van een eenmaal ingevoerd systeem. Van tijd tot tijd zal het beoordelingssysteem moeten worden getoetst en eventueel aangepast aan de gewijzigde inzichten op het gebied van het personeelsbeleid. De vakorganisaties zullen ook op dit punt de nodige diligentie moeten betrachten.

# meningen cijfers en feiten

## RAPPORT COMMISSIE-LIEVEGOED

Onder de titel „Onderwijs en vorming tot 18 jaar" heeft de Commissie Vorming en Onderwijs Leerplichtvrije jeugd dezer dagen haar eindrapport uitgebracht. Deze commissie, die op 16 februari 1967 door staatssecretaris Grosheide werd geïnstalleerd, had tot taak te adviseren inzake de vormgeving en de invoering van een wettelijke verplichting tot het volgen van niet-volledig dagonderwijs of tot het deelnemen aan vormingswerk. Naar haar voorzitter prof. dr. B. C. J. Lievegoed wordt deze commissie kortweg als Commissie-Lievegoed aangeduid.

*Uitgangspunt*

Uitgangspunt van het rapport is de opvatting dat participatie in een dynamische samenleving vraagt om continuïteit in het onderwijs, beroepsopleiding en algemene vorming. Gezien de toenemende behoefte aan permanente educatie acht de commissie het om redenen van rechtvaardigheid en doelmatigheid noodzakelijk dat alle jongeren tenminste tot het 18e jaar onderwijs en vorming ontvangen. Zij stelt voor binnen een nieuw, intern gedifferentieerd onderwijs voorzieningen te treffen vooral voor de praktisch ingestelde jongeren, die in het huidige, uitsluitend in schoolverband gegeven onderwijs weinig of geen kans van slagen hebben. Dit zal volwaardig en volledig voortgezet onderwijs moeten zijn, bestaande uit een schoolcomponent en een maatschappijcomponent, dat gekenmerkt wordt door een begeleidende vorming. Ervaringen in de praktijk opgedaan, kunnen dan worden verwerkt tot leer- en vormingservaring. Deze onderwijsvorm noemt zij participatie-onderwijs. Om de begeleidende en de vormende functie tot haar recht te laten komen is een onderwijsvorm noodzakelijk, waarin tenminste het huidige vormingswerk voor jeugdigen en het beroepsbegeleidend onderwijs nauw samenwerken of samengaan in een instituut voor vorming en opleiding.

Het is echter ook mogelijk dat een geheel nieuw instituut de aangewezen vorm zal zijn. Daarin zouden vormingswerk en beroepsbegeleidend onderwijs volledig geïntegreerd zijn. De commissie meent dat dit vraagstuk op korte termijn door middel van experimenten moet worden bestudeerd. De jongeren zouden daarbij zelf dienen te worden betrokken.

Verder beveelt de commissie aan, de instelling van een Raad voor Vorming en Opleiding. Een belangrijke taak van deze raad moet zijn te adviseren over vormings- en opleidingsbehoeften van de jongeren, alsmede het toetsen van de kwaliteit van de opleidingen en van andere cursussen die in samenwerking met een instituut voor vorming en opleiding of zelfstandig de begeleidende vorming willen verzorgen.

De commissie acht het voorts noodzakelijk dat gelijktijdig met de verlenging van de leerplicht in 1971/72 tot 9 jaar, de verplichting wordt ingevoerd om gedurende drie jaar partieel onderwijs en partiële vorming te volgen. In de toekomst ziet de commissie een 12-jarige volledige onderwijsplicht ontstaan. Als eerste wettelijke stap in de richting van deze 12-jarige volledige onderwijsplicht dient volgens de commissie, op grondslag van de toekomstige 9-jarige leerplicht, onderwijsplicht te worden ingevoerd. Deze partiële onderwijsplicht kan geregeld worden in de Leerplichtwet 1969, waarin het recht van de jongeren op onderwijs en vorming tot tenminste het 18e jaar moet worden vastgelegd.

De partiële onderwijsplicht maakt een aansluitende voorziening in de arbeidswetgeving noodzakelijk.

*Partiële onderwijsplicht*

De commissie ziet de invoering van de partiële onderwijsplicht als een middel om een einde te maken aan de ondoelmatige en onrechtvaardige situatie, waarin vele jongeren van onderwijs en vorming verstoken blijven. Deze situatie wil zij zo spoedig mogelijk beëindigd zien. Zij wil de invoering van de partiële onderwijsplicht echter niet afhankelijk stellen van de aanwezigheid van de vorengenoemde instituten. Zij stelt daarom voor dat reeds in het schooljaar 1971/72 wordt begonnen met de 15-jarigen, die dan de 8-jarige leerplicht hebben vervuld en daarna gedurende een jaar aan de een of andere vorm van part-time onderwijs of vorming hebben deelgenomen, of geen enkele vorm van onderwijs of vorming hebben gevolgd. Deze jongeren zullen in het kader van de partiële onderwijsplicht gedurende twee jaar tenminste een dag per week een instituut voor part-time onderwijs of vorming moeten bezoeken. Een jaar later zal de partiële onderwijsplicht dan aansluiten op de 9-jarige onderwijsplicht.

De tijd die verloopt, alvorens de instituten voor vorming en opleiding tot stand zijn gebracht, ziet de commissie als een overgangssituatie, die zij op tien jaar wil stellen. In deze overgangssituatie kunnen de jongeren die geen volledig dagonderwijs volgen aan de partiële onderwijsplicht voldoen door deel te nemen aan de thans bestaande instellingen voor part-time beroepsonderwijs, aan het beroepsbegeleidend onderwijs of aan het vormingswerk. Ook kunnen bepaalde bedrijfsopleidingen daarbij worden betrokken.

De duur van de partiële onderwijsplicht moet naar het oordeel van de commissie op ca. 40 weken per jaar worden gesteld. In de overgangssituatie dient de duur per week tenminste een gehele dag te zijn. Hoe lang de duur per week daarna zou moeten zijn, valt nu nog niet te zeggen. De experimenten zullen daarover uitsluitsel moeten geven.

De eerste fase van de partiële onderwijsplicht in 1971/72 zal betrekking hebben op rond 29.000 jongeren: 8.000 jongens en 21.000 meisjes. In 1972/73 zullen deze aantallen maximaal het dubbele zijn.

*(Uit: UITLEG, uitgave van het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen)*

## VIJFTIENDE HALFJAARLIJKS RAPPORT VAN DE SER

In zijn vijftiende halfjaarlijkse economisch rapport constateert de Sociaal-Economische Raad dat de basisfactoren die bepalend zijn voor de economische ontwikkeling in 1970, niet fundamenteel zijn gewijzigd, hoewel zich sedert het op 20 juni j.l. uitgebrachte veertiende halfjaarlijks rapport niet onbelangrijke gebeurtenissen hebben voorgedaan. In dit verband worden genoemd de devaluatie van de Franse franc en vooral ook de revaluatie van de Duitse mark. Wel heeft de buitenlandse vraag zich gunstiger ontwikkeld dan aanvankelijk werd verwacht, hetgeen het niveau van de binnenlandse economische activiteit verder heeft verhoogd. Hieraan ontleent de Raad de conclusie dat de noodzaak van een beleid dat een tegengaan van een inflatoire ontwikkeling beoogt, niet is verminderd maar veeleer is vergroot.

De Raad constateert met voldoening dat een der uitgangspunten van het veertiende halfjaarlijks economisch rapport, t.w. een verbetering van het reëel vrij besteedbare inkomen in de orde van grootte die in dit rapport wenselijk werd geacht, gehandhaafd kan worden.

Ditzelfde geldt voor het in genoemd rapport aanbevolen beleid, gericht op een matiging van de nominale ontwikkeling ter doorbreking van de inflatiespiraal. Nu de regering wat het onder haar verantwoordelijkheid vallende beleidsgedeelte betreft, zich vrijwel geheel heeft aangesloten bij het door de Raad uitgebrachte advies, meent de Raad ook zijn aanbevelingen aan het bedrijfsleven ter zake van de loon- en prijsontwikkeling onveranderd te kunnen handhaven.

Wordt voor 1969 nog een vrij sterke stijging van *de produktie* van de verwerkende industrie verwacht (8 pct), waardoor de capaciteitslijn zeer dicht wordt benaderd, voor 1970 is dit cijfer gesteld op 5 pct. Dit resulteert voor het bedrijfsleven als geheel in een produktiestijging voor 1970 met 4 pct, hetgeen ligt beneden het gemiddelde over een lange periode. Deze afwijking van de trend kan voor een deel worden toegeschreven aan de invloed van de werktijdverkorting.

Het gemiddelde niveau van de *werkloosheid* wordt voor dit jaar geschat op

circa. 60.000 personen, dit is 1,7 % van de afhankelijke beroepsbevolking.
Aangenomen mag worden dat de *spanning op de arbeidsmarkt* ook in 1970 zal voortduren, hetgeen gevaren inhoudt voor de pogingen die in het werk worden gesteld om te komen tot een doorbreking van de inflatiespiraal. De Raad acht een nadere analyse van de gegevens inzake de arbeidsreserve gewenst en wijst tevens op de vrij grote verschillen in de verhouding tussen vraag en aanbod van arbeid per sector en per bedrijfsgroep. Zo bedroeg bijvoorbeeld de vraag naar metaalbewerkers eind september 1969 34.197 tegen een aanbod van 2.789; voor Noord- en Zuid-Holland waren deze cijfers respectievelijk 17.000 en circa 1.000.
Ook voor vrouwelijke arbeidskrachten bestaat een grote discrepantie tussen vraag en aanbod. Bij de handels- en kantoorbedienden en bij het horecapersoneel zijn vraag en aanbod daarentegen praktisch aan elkaar gelijk. Een ander aspect is dat van de geregistreerde arbeidsreserve een belangrijk deel tot de minder geschikten moet worden gerekend. Voor de mannelijke arbeidskrachten kan deze categorie thans op circa 38 % worden gesteld.
De Raad acht het gewenst dat *het arbeidsmarktbeleid* vooral wordt gericht op het tot stand brengen van een betere aansluiting van vraag naar en aanbod van arbeid, zowel wat de regio's als wat de beroepsgroepen betreft. Daarbij dient te worden bedacht dat de structuurveranderingen in het bedrijfsleven thans in sneller tempo verlopen dan vroeger het geval was. Hier ligt een taak voor de Raad voor de Arbeidsmarkt en voorts ook voor de Commissie Ontwikkeling Nationale Economie van de SER in het kader van haar werkzaamheden op het gebied van de planning op middellange termijn.

*(Uit: SER-Bulletin)*

## ECONOMISCHE GROEI IN EEG VOLGEND JAAR 4,5 pct

De economische groei van de Europese Economische Gemeenschap zal volgend jaar vermoedelijk maar 4,5 procent bedragen, tegen dit jaar ruim 6 procent. Dit is een officiële raming uit het jongste economische bulletin van de Europese Commissie. De achteruitgang wordt o.m. geweten aan kleinere groeipercentages in de buitenlandse afzetgebieden van de Gemeenschap en aan maatregelen die in de aangesloten landen worden genomen om de binnenlandse vraag te verminderen.
De Commissie verwacht dat prijzen en kosten in de eerste helft van 1970 zullen blijven stijgen en dat de handelsbalans van de gemeenschap, die dit jaar een tekort aanwijst, een verdere achteruitgang te zien zal geven. Het verbruik zal in alle landen van de EEG toenemen, maar het minste in Frankrijk.
Voor Nederland voorspelt de Commissie een tragere ontwikkeling van de uitvoer maar een aanhoudend grote binnenlandse vraag. Zij acht het niet uitgesloten dat de industriële produktie in Nederland volgend jaar iets kleiner zal uitvallen dan dit jaar.
De buitenlandse vraag naar Westduitse goederen zal blijven toenemen ondanks de prijsstijgingen die de revaluatie met zich meebrengt. De Commissie verwacht dat het nog wel enige tijd zal duren voor de invloed van de revaluatie op de Westduitse uitvoer merkbaar wordt. Het particuliere verbruik in de Bondsrepubliek zal een krachtige stimulans krijgen van de uitslag van de loononderhandelingen.
De krachtige toeneming van de produktie in België en Luxemburg zal volgend jaar aanhouden, maar de export van de BLEU zal niet zo snel toenemen.
In de tweede helft van het jaar zal vooral de produktie van de machinebouwindustrie nadeel kunnen ondervinden van een vermindering van de buitenlandse vraag.
De Franse exportindustrie zal haar produktie volgend jaar vergroten als de devaluatie van de franc en het op export gerichte beleid van de Franse regering resultaten beginnen op te leveren. In de bouwnijverheid en in de fabrieken van verbruiksgoederen en halffabrikaten zal de toeneming van de produktie echter kleiner worden.
In Italië zal de binnenlandse vraag blijven toenemen en zal het grotere verbruik gepaard gaan met een stijging van de investeringen.

*(Uit: SER-Bulletin)*

# Ter inleiding

*„Vakbeweging en onderneming", zo luidde het thema, dat aan de orde kwam op een conferentie, die in september 1969 gehouden werd op Woudschoten te Zeist. Deze conferentie was belegd op initiatief van de commissie Kerken en Vakbeweging. In deze commissie werken vertegenwoordigers van de reformatorische kerken en de roomskatholieke kerk samen met de vertegenwoordigers van de drie vakcentralen.*

*In dit nummer zijn opgenomen de ter conferentie gehouden referaten van de heren drs. R. P. Haveman van Unilever N.V., drs. H. Wallenburg van de Leidse Universiteit en prof. dr. H. J. van Zuthem van de Vrije Universiteit. Tevens publiceren we het artikel, dat één der conferentiegangers, t.w. drs. W. Top, sociologisch medewerker van het NVV ons toezond als een reactie zijnerzijds op hetgeen op Woudschoten werd besproken.*

*Van harte hopen we, dat dit themanummer er toe zal bijdragen, dat in de kringen van de kerken en het bedrijfsleven de hier aan de orde gestelde problematiek mede een punt van nadere bezinning zal uitmaken.* *De redactie.*

# De vakbeweging in het Nederlandse arbeidsbestel

Een conferentie over het onderwerp „Vakbeweging en onderneming" dient zich anno 1970 rekenschap te geven van hetgeen bepalend is geweest voor de sociale en sociaal-politieke verhoudingen zoals we die in ons land - althans tot voor kort - aantroffen.
In die zin moet ook verstaan worden wat met de titel van deze beschouwing wordt bedoeld.
Het begrip „Arbeidsbestel" zoals ik het in dit verband wil gebruiken, heeft een andere inhoud dan in prof. Kwant's in 1957 verschenen studie over de geest van onze samenleving „Het Arbeidsbestel".
Bij hem ging het om een wijsgerige bezinning op de allesoverheersende plaats die „de arbeid", de afhankelijke, niet vrij beschikbare menselijke activiteit, in onze samenleving inneemt. Bezinning op een samenleving waarin zelfs voetballers en kunstenaars een vakbond nodig hebben om over hun belangen te waken.

Het gaat er ons niet om met een zekere filosofische distantie te spreken over de betekenis van „de arbeid" voor mens en samenleving.
Wat ons bezig houdt zijn actuele sociale en sociaal-politieke problemen, vragen met betrekking tot gezag en onderschikking, macht en tegenmacht, ondernemingsdoel en ondernemingsstructuur, medezeggenschap, inkomens- en vermogensverhoudingen.
Dat, waar deze zaken ter discussie staan, meningen botsen is onvermijdelijk en in een pluriform democratisch bestel ook gezond.
Dat over deze vragen, ook binnen de Nederlandse vakbeweging, geen communis opinio bestaat, is eveneens voor de hand liggend. Het gaat hier niet om zaken die uitsluitend rationeel en waardevrij kunnen worden benaderd. Onze stellingname wordt bepaald door ons levens- en wereldbeschouwelijk uitgangspunt; door onze visie op mens en samenleving.
Het kan nauwelijks ontkend worden dat levensbeschouwelijke pluriformiteit een wezenskenmerk van de Nederlandse samenleving is. Desondanks kan eveneens gesteld worden dat ons land, althans tot voor kort, een vrij grote mate van overeenstemming kende over de sociaal-politieke organisatie en het karakter van de sociale verhoudingen.

Ik dacht dat het om een aantal redenen nuttig is om ons nog eens te bepalen tot het arbeidsbestel, zoals we het in Nederland aantreffen of ervaren.
Het gaat daarbij in eerste instantie nog niet zozeer om het zijnde als wel

om het gewordene; om een complex geheel van historische componenten die tezamen bepalend zijn voor de houdingen en verhoudingen, kenmerkend voor ons sociale klimaat en sociale structuur, voor ons arbeidsbestel.

Er verschijnen in ons land regelmatig studies, monografieën en rapporten over deel-aspecten van de sociale problematiek. Bij alle moeite die het kost om deze stroom van publikaties bij te houden, bekruipt mij wel eens het gevoel dat het nauwelijks iets nieuws leert over de *totaliteit* van de sociale werkelijkheid van vandaag. Het registreren van meningen over de arbeidssatisfactie van werknemers, van hun opvattingen over de ondernemingsraad, van hun standpunt tegenover de vakbeweging krijgt pas zin als we het bezien tegen de achtergrond van deze omvattende sociale en sociaal-politieke werkelijkheid. Het is op zichzelf al frappant dat de eerste geslaagde poging om ons sociaal-politieke systeem te beschrijven uit Amerika moest komen; prof. dr. John P. Windmuller: „Labor Relations in the Netherlands" Ithaca N.Y. 1969.

Het is ook opvallend dat de aandacht van het Nederlandse sociale onderzoek niet alleen overwegend specialistisch, maar ook steeds sterk naar binnen gericht is geweest. Wij hebben ons nauwelijks bezig gehouden met hetgeen zich buiten onze grenzen op het terrein van de industriële sociale verhoudingen voordeed en voordoet.
En voor zover er al studies over verschijnen, zijn het vaak beschouwingen die vanuit een typisch Nederlandse optiek belicht zijn. De opvallend grote belangstelling die hier te lande voor het Joegoslavische experiment bestaat, is in dit opzicht illustratief.
Ik geloof dat we er goed aan doen ons meer bewust rekenschap te geven van de vraag hoe het komt dat onze sociale mentaliteit, ideeën en ideologieën en onze sociaal-politieke structuren zo sterk afwijken van hetgeen men elders in de geïndustrialiseerde wereld aantreft.
Hoe is het te verklaren dat in ons land zoveel minder arbeidsconflicten voorkomen (of voorkwamen?) dan in de Angelsaksische landen? Wat is de reden, dat in ons land de organisatiegraad zoveel lager is dan in de Scandinavische landen? Waarom zien we in Nederland minder scherpe klassentegenstellingen dan bijvoorbeeld in Frankrijk of Engeland?
Op deze en dergelijke vragen kunnen we geen antwoord geven, tenzij we het weten te plaatsen tegen de achtergrond van een historisch bepaald geheel van cultureel-levensbeschouwelijke, economische en sociale gegevenheden. Pas dan kan verklaarbaar worden waarom in ons land een uniek instituut als de Stichting van de Arbeid kan functioneren. Het geeft ook een andere kijk op het specifieke karakter van de Wet op de Ondernemingsraden. We zullen er in geen geval achter komen, hoe het mogelijk was tot 1968 een centralistisch loonpolitiek systeem overeind te houden, tenzij we het weten te plaatsen in de totale context van de industriële verhoudingen in ons land.

We verkeren in een overgangsfase van ons arbeidsbestel. Tot voor kort vastliggende opvattingen, structuren en verhoudingen zijn in beweging gekomen. Spanningen en conflicten nemen in aantal en omvang toe. Het

overleg in de Stichting van de Arbeid bepaalt niet meer, zoals in het verleden wel het geval was, het sociale gebeuren. De vakbeweging zoekt naar een nieuwe opstelling tegenover de onderneming. Zij worstelt met het probleem: hoe het contact met de achterban te behouden. Een nieuwe „tegenspelende" ondernemingsraad staat op stapel!

Juist in deze situatie, nu we op zoek zijn naar nieuwe verhoudingen en nieuwe structuren, is het van belang dat we een klaar zicht trachten te krijgen op de factoren die de typische kenmerken van het Nederlandse arbeidsbestel bepaald hebben. Voor zover zich in deze historische componenten wijzigingen voltrekken, zou dit wederom bepalend kunnen zijn voor het spanningsveld, de onzekerheid die zich op dit moment op het sociale erf voordoet.

Ik heb niet de pretentie, in het kader van deze bijdrage, het totale beeld van ons sociale bestel te kunnen vangen. Een poging daartoe zou, dacht ik, gewaagd kunnen worden door de volgende gegevenheden als uitgangspunt te nemen:

1. De gegroeide structuur van de voortbrenging;
2. de sociale rechtsorde;
3. de sociaal-politieke structuur;
4. de opvattingen over het karakter van de arbeidsverhouding.

Deze elementen liggen niet in elkaars verlengde. Er zijn tal van dwarsverbindingen en onderlinge afhankelijkheden.
De sociale problematiek waarmee wij op het moment geconfronteerd worden, vindt mogelijk zijn voornaamste oorzaak in de omstandigheid dat wij voor het eerst in onze sociale geschiedenis moeten leren denken in termen van een industriële urbane samenleving.
Ons sociale klimaat en onze sociale structuren zijn het produkt van een pre-industriële samenleving. In een veel later stadium dan in de ons omringende landen het geval was, heeft Nederland zich ontwikkeld tot een geïndustrialiseerde natie.
De 19e eeuw was voor landen als Engeland, Duitsland, België en Frankrijk de eeuw van de industriële revolutie.
De industriële „take off"-fase - in de terminologie van Rostow - dateert in ons land op zijn vroegst van na 1910, de volledige groei naar een industriële samenleving heeft eerst na 1945 vaart gekregen.
Wat zich na 1870 in Nederland als industriële bedrijfstakken ontwikkelde, textiel, scheepsbouw, wollenstoffen-industrie, margarine-, strokarton- en aardappelmeel-industrie, had een vrij gelijkmatige en qua getalssterkte rustige ontwikkeling. De overgang van huisindustrie en ambachtelijke bedrijven naar fabrieksmatige nijverheid voltrok zich, in historisch perspectief gezien, betrekkelijk vloeiend. Wel was er sprake van een zekere geografische industriële concentratie, bijvoorbeeld Twente, Tilburg, de Zaanstreek.
„Nederland heeft nimmer een grote industriestad gekend, waarvan rokende schoorstenen en wentelende wieken het enige kenmerk zijn; onze grote steden zijn altijd handelssteden en centra van bestuur en cultuur geweest". (Brugmans: „Paardenkracht en mensenmacht", pagina 314.)

Zoals het kleine en middelgrote bedrijf typerend bleef voor onze industriële economische structuur (Philips telde in 1908 ruim 1.000 werknemers), zo was ook demografisch nog geen sprake van grote industriële stedelijke centra, vergelijkbaar met de industriële concentraties in N.O.-Frankrijk, het Ruhrgebied en Midden-Engeland.
In een tijdsbestek, toen in andere landen de industrialisatie een turbulente omwenteling in de bestaande maatschappelijke structuren en een vaak desastreuze sociale desintegratie tot gevolg had, was ons land in een periode van een vrij gelijkmatige overgang van een agrarisch en commercieel naar een vroeg-industrieel samenlevingspatroon.
Het revolutionair socialisme heeft in Nederland nooit voet aan de grond gekregen. Het strovuur van Domela Nieuwenhuis' messianisme was snel uitgebrand. Het syndicalistisch anarchisme van het N.A.S. heeft nauwelijks sporen nagelaten. De spoorwegstaking van 1903 werd nog vóór 1910 gevolgd door de oprichting van de drie vakcentrales, waarmee in feite de sociaal-politieke structuur voor de komende decennia werd vastgelegd.
Door het ontbreken van een harde, antagonistische klasseverhouding was het slechts mogelijk dat de sociale leer van de kerken nog vat kon houden op de houding, de mentaliteit van het werkende volk. Dit zou naar mijn stellige overtuiging anders hebben gelegen, indien ook in ons land de overgang van een voor-industriële naar een industriële samenleving in een eerder stadium tot stand was gekomen. Deze omstandigheid is verder bepalend geweest voor het feit dat hier te lande heersende opvattingen over het karakter van de arbeidsverhouding zich zo lang konden handhaven.
Ik kom daar nog op terug.

Een tweede kenmerkend verschijnsel in het Nederlandse arbeidsbestel is de belangrijke rol die de staat steeds heeft gespeeld in de vormgeving van het sociaal-politieke en sociaal-economische beleid.
Dit beperkt zich allerminst tot de na-oorlogse periode. Van oudsher is in ons land sprake van een vèrgaande verwevenheid van de staat en de vrije maatschappelijke organisaties. Hetgeen wij hier in dit opzicht aantreffen, steunt, naar mijn stellige overtuiging, op een in ons rechtsbewustzijn diep geworteld besef dat sociale verhoudingen en de positie van de mens in het arbeidsproces niet in de eerste plaats bepaald moeten worden door het stellen van macht tegenover macht, maar dat het gefundeerd moet zijn in de sociale rechtsorde. Dat is een wezenlijk ander uitgangspunt dan die welke wij bijvoorbeeld in Engeland en de V.S. aantreffen, waar de sociale rechtsposities veel meer worden bepaald door een rechtstreekse confrontatie van onderhandelende partijen.

We kennen in ons land een gedetailleerd systeem van sociale wetgeving, waarin de vakbeweging medebeherend participeert. Het strekt zich echter uit tot een veel breder terrein van maatschappelijk en sociaal-economisch beleid. De totstandkoming van de S.E.R. was dan ook het logische sluitstuk van een ontwikkeling zoals die in het maatschappelijk denken en de sociaal-politieke structuur gegeven was.
Deze ontwikkeling vooronderstelde de vrijwillige bereidheid van de vakbeweging medeverantwoordelijkheid op zich te nemen voor het sociaal-economisch beleid, zowel in de Stichting van de Arbeid als in de S.E.R.

De Nederlandse vakcentrales hebben in de ruim 60 jaar van hun bestaan de sociaal-economische orde nauwelijks ooit radicaal aan de orde gesteld. Het was een typische emancipatiebeweging, gericht op een geleidelijke hervorming van de maatschappij.
Alleen op basis van deze betrekkelijke consensus over de grondslagen van onze samenleving kan de vakbeweging binnen de bestaande overleg-instituten een, in ons politiek bestel, politiek relevante rol spelen. Zodra zich wezenlijke verschillen over de samenlevingsstructuren openbaren wordt het functioneren van deze overleg-instituten problematisch.
Over de verdeling van „de ruimte" is te allen tijde een compromis mogelijk. Wanneer de opvattingen over de samenlevingsstructuur te ver uit elkaar gaan, krijgen we te maken met de vraag of in onze politieke democratie voor de discussie daarover de bestaande privaat- én publiekrechtelijke overleg-instanties daartoe nog wel het geëigende voertuig zijn.
Dit lijkt mij discutabel, zonder daarmee het recht van de vakbeweging - maar evenmin van andere maatschappelijke organisaties - tot principiële stellingname in maatschappelijke vraagstukken te willen aantasten.

In het recente verleden heeft dit reeds enkele malen tot fricties geleid, getuige bijvoorbeeld de problemen rond het ontwerp-loonwet.
Dit voorbeeld houdt overigens rechtstreeks verband met een en ander en voor de toekomst van de vakbeweging mogelijk veel wezenlijker dilemma.

De Nederlandse vakbeweging heeft in de na-oorlogse periode als enige ter wereld een nationale geleide loonpolitiek aanvaard en daarmee vrijwillig afstand gedaan van haar natuurlijke functie als directe partij in het onderhandelingsproces stem te hebben in de vaststelling van de materiële arbeidsvoorwaarden van haar leden.
Het centralistische loonpolitieke systeem heeft de vakbeweging tenslotte voor een conflict geplaatst, dat ik eerder aldus heb geformuleerd: „De vakbeweging als democratische organisatie dient tegenover haar leden haar bestaansrecht te bewijzen. Een democratische organisatie kan slechts dan goed functioneren als er voldoende mogelijkheid bestaat tot participatie op een zo breed mogelijk vlak. Ons sociaal-politieke systeem, hoe voortreffelijk in velerlei opzicht ook, mankeert het aan doorzichtigheid. De wezenlijke beslissingen op sociaal-politiek terrein vallen in ons land op nationaal en bedrijfstak-niveau. Het gaat hierbij om vaak zeer gecompliceerde zaken die een grote mate van deskundigheid vereisen. Het gevaar is dat deze kwesties te ver af staan van de interesse en het begrip van de achterban.
Het gevaar dreigt daardoor dat de in onze sociaal-politieke structuur noodzakelijke bureaucratische aanpak, de vitaliteit van de vakbeweging ondergraaft".[1])
Wat zich sedertdiens heeft voorgedaan bevestigt, dunkt mij, dat hier het wezenlijke probleem van de vakbeweging lag. De geleide loonpolitiek is niet in de laatste plaats op dit dilemma stuk gelopen.

We kunnen er niet omheen dat, hoe verantwoord en verantwoordelijk de vakbeweging als instituut functioneert, vanuit het gezichtspunt van macro-

[1]) „Personeelsbeleid", april 1967.

sociaal-economisch beleid, de werkelijke sociale impulsen alleen vanuit de verhoudingen „on the shop floor" af te leiden zijn.
In de grote maatschappelijke beweging naar fundamentele democratisering, dient ook de vakbeweging zich rekenschap te geven van de ontwikkelingen op het grondvlak.

De Wet op de Ondernemingsraden van 1950 sloot logisch aan bij de denkbeelden die in de na-oorlogse periode nog volop opgeld deden, nl. dat de onderneming gezien zou moeten worden als een geïntegreerde bedrijfsgemeenschap.
Deze opvatting, die vooral vanuit de christelijk-sociale leer gevoed werd, had ook in werkgeverskring veel aanhang.
Zonder het beeld van de Nederlandse ondernemer te idealiseren, kan dunkt mij toch gesteld worden, dat hij als werkgever bepaald gunstig afsteekt tegen hetgeen men elders wel aantreft.
Het valt moeilijk te bewijzen, maar ik heb wel de indruk dat bijvoorbeeld de aanpak en de uitbouw van het personeelsbeleid in Nederland veel serieuzer is genomen dan in veel andere landen. Er is een duidelijke openheid in de werkgeverswereld voor sociale experimenten, getuige de ontwikkelingen met betrekking tot het vraagstuk beambte-arbeider, dat niet in eerste instantie door de vakbeweging aan de orde is gesteld.

De Nederlandse werkgevers vormen veel minder dan elders, bijvoorbeeld in de Latijnse landen, een gesloten kaste. Onverhuld industrieel feodalisme komt in ons land nauwelijks meer voor.
Wat wij in ons land wel aantreffen is een verlicht paternalisme, dat zijn stempel drukt op het karakter van de arbeidsverhouding in vele Nederlandse ondernemingen en dat, althans in de hoek van de Christelijke werkgevers, mede kan worden verklaard vanuit de christelijk-sociale interpretatie van het gezag.

In het nieuwe ontwerp van Wet op de Ondernemingsraden wordt, zij het in voorzichtige termen, afstand genomen van de opvatting dat de onderneming uitsluitend een organisch samenwerkingsverband is. In het ontwerp wordt de vertegenwoordigende functie van de ondernemingsraad ten opzichte van de bedrijfsleiding erkend. Ik ben persoonlijk geneigd dit te waarderen als een positieve stap in de richting van een realistischer visie op de arbeidsverhouding in de onderneming.
Toch mogen wij niet verwachten dat een betere structuur van het vertegenwoordigend overleg alle problemen waarvoor wij staan, zal oplossen. De industriële onrust van de afgelopen maanden is de expressie van een fundamentele verandering in de houding en de mentaliteit van de werknemer in een ontwikkelde industriële samenleving. Er is in het verleden vaak dierbaar gesproken over de emancipatie en de ontplooiing van de werkende mens. Welnu, voor zover zich dit heeft voltrokken, uit het zich in een groeiend verzet tegen paternalistische verhoudingen, niet alleen in de relatie werknemer-bedrijfsleiding. Het richt zich ook tegen het gebrekkig functioneren van democratische inspraak in de vaak logge vakbondsstructuren. We zullen moeten onderkennen dat het geaccelereerde proces van economische en technologische verandering zijn invloed doet gelden.

Onmiskenbaar roept dit gevoelens van onrust en onbehagen op. Onrust over toekomstige bestaanszekerheid en werkgelegenheid; het gevoel onderworpen te zijn aan ontwikkelingen waarop men zelf geen invloed kan uitoefenen. De sociaal-politieke verhoudingen in ons land zijn daarmee in een nieuwe fase gekomen. Ik heb de indruk dat in brede kring - ook binnen de vakbeweging - onzekerheid bestaat over de weg die we nu zullen moeten inslaan. Het vertrouwde en schijnbaar vastliggende patroon in de relaties tussen werkgevers en hun organisaties en werknemers en hun organisaties, is in beweging geraakt.

Onzekerheid over elkaars intensies, frustaties en goede bedoelingen, zijn een slechte voedingsbodem voor het minimum aan vertrouwen dat nodig is voor de vormen van redelijk sociaal overleg die steeds kenmerkend zijn geweest voor ons sociaal-politiek toneel. Ook al zal de overspannen samenwerkingsideologie geen stand kunnen houden, toch valt het te hopen dat onze traditie van gematigdheid en begrip voor democratische verhoudingen een yoldoende basis biedt voor een zakelijker en harder overlegsituatie, waarbij ondanks alles de wederzijdse bereidheid om tot overeenstemming te komen blijft bestaan.

De vakbeweging zal zich hiertoe moeten heroriënteren, mentaal en structureel, op een andere positie ten opzichte van haar achterban. Zonder „de kruier van de leden" te worden, zal de vakbeweging op evenwichtige wijze kunnen trachten vorm en inhoud te geven aan hetgeen onze tijd vraagt met betrekking tot de factor arbeid in een industriële, urbane samenleving. Ook de Nederlandse werkgeverswereld zal zich moeten oriënteren op een samenlevingspatroon dat steeds minder ruimte zal laten voor een paternalistische benadering van de arbeidsverhouding. Open ondernemerschap betekent in dit verband het openstaan voor een nieuwe zakelijker ordening van de sociale verhoudingen en begrip voor de rol en de positie van de vakbeweging in dit zich aftekenende nieuwe bestel.
Alleen langs deze lijnen zal het mogelijk zijn te voorkomen dat wij verzeild raken in een situatie van industriële anarchie, waarmee uiteindelijk niemand gebaat is.

Drs. R. P. Haveman

# De rol van de vakbeweging en de verwachtingen van de werknemers

## I Inleidende opmerkingen

De moderne samenleving is voor een belangrijk deel opgebouwd uit bureaucratische organisaties, met als gevolg dat in het overleg en de sociale actie vooral de leiders van deze organisaties een belangrijke rol spelen. Het is daarom begrijpelijk dat veel aandacht wordt besteed aan het probleem leiding - leden. In de arbeidsorganisatie probeert men de werknemers met behulp van moderne technieken, waarbij het werkoverleg een belangrijke rol speelt, te motiveren voor het realiseren van de produktiedoeleinden. In de vakbeweging zoekt men voortdurend naar nieuwe wegen om de leden aan de organisatie te binden en tot loyale medewerking aan de uitvoering van de actieprogramma's te stimuleren. Hoewel men bij deze pogingen wel enig succes heeft, blijkt toch ook dat de problemen dieper liggen dan men gewoonlijk aanneemt. Binnen onze maatschappijstructuur met de daarin opererende bureaucratische organisaties worden sociale beheersingstechnieken niet alleen in de richting van disciplinering gestuwd, zij blijken bovendien voortdurend een te beperkte oplossing te bieden. De vakbeweging staat voor de vraag of zij een adequaat antwoord heeft op de maatschappelijke ontwikkelingsmogelijkheden en of voor een juiste taakvervulling de structuur van de vakbeweging en de arbeidsorganisatie niet grondig moeten worden gewijzigd. De verhouding van vakbeweging en onderneming is daarom in de eerste plaats een maatschappelijk structuurprobleem, een onderkennen van de problematische situatie van sociale actie in de moderne samenleving, welke actie dient aan te sluiten bij de situatie en verwachtingen van de werknemers.

De heroriëntatie van de vakbeweging op de afzonderlijke arbeidsorganisatie, met de bedoeling een zelfstandige, door management erkende en door de werknemers geaccepteerde positie te verkrijgen kan o.a. met het oog op de volgende problemen worden gerechtvaardigd.

a. De vakbeweging zoekt tussen het opereren in het beleid op hogere niveaus en de individuele dienstverlening aan de leden naar een meer effectieve oplossing van het probleem leiding - leden. Daarbij gaat het dan vooral om de vraag in hoeverre de vakbeweging aan het sociale protest en de sociale actie van de werknemers vorm en inhoud kan geven. Ziet men de vakbeweging als een onmisbaar element in de industriële verhoudingen dan is deze intentie alleszins acceptabel. Niet het consolideren van de bestaande maatschappijstructuur is dan het enige uitgangspunt, maar veeleer zeker ook het openhouden van deze structuur voor veranderingen door middel van sociale actie.
b. De onderneming heeft door de verwetenschappelijking van het bedrijfsbeleid, o.a. tot uiting komend in een intensivering van het personeelsbeleid, een toenemende invloed op de werkomstandigheden, de sociale positie en de opvattingen van de werknemers. Het is minstens discutabel deze invloed buiten de inspraak van de georganiseerde werknemers uit te oefenen. Deze inspraak kan niet volledig worden gerealiseerd binnen het werkoverleg, omdat zij veelal uitloopt op een voortijdige integratie van de werknemers in de arbeidsorganisatie, terwijl actie juist de structuur en doeleinden daarvan ter discussie stelt.
c. De maatschappij staat voor de noodzaak en heeft ook, als gevolg van de technische ontwikkeling, de mogelijkheid de manipulatie af te zwakken. De actieve samenleving, een samenleving waarin sociale groeperingen hun positie onderkennen en daarin zelf verandering brengen, wordt het richtpunt voor een nieuwe samenlevingsstructuur. Ook al roept de manipulatie door het accentueren van de individuele rechtsbescherming, mobiliteitskansen en consumptiemogelijkheden nog onvoldoende weerstand op bij de werknemers, steeds duidelijker komt aan het licht dat onze maatschappij in een precair evenwicht verkeert. Het wordt noodzakelijk sociale groeperingen te activeren voor en te betrekken bij processen van sociale verandering.

## II Heroriëntatie van de vakbeweging

Bij de keuze in de heroriëntatie van de vakbeweging tussen een in de onderneming geïntegreerde vakbeweging en een meer oppositionele vakbeweging spelen bovengenoemde overwegingen een doorslaggevende rol. Bij een in de onderneming geïntegreerde vakbeweging is eigenlijk van een echte *vakbeweging* nauwelijks sprake. De individuele leden vervullen een rol in de ondernemingsraad als communicatie- en overlegorgaan en zij effectueren hun deelname aan de macht slechts door het kiezen van werknemerscommissarissen. Van een zelfstandige en door management erkende organisatie is bij integratie geen sprake, omdat de bureaucratische structuur van de onderneming daarvoor geen ruimte biedt. Zo gezien is de vakbeweging een vreemd element in het bedrijf en de opheffing van deze vervreemding is alleen mogelijk door in de bureaucratische structuur de ruimte te maken voor meer democratische organisatievormen. Werknemers zijn niet alleen functionarissen binnen een produktie-organisatie, maar ook dragers van maatschappelijke opvattingen welke in het moderne bedrijf, gezien de invloed daarvan op het samenleven, tot uitdrukking

moeten komen. Wanneer de functie en organisatiestructuur van de onderneming dit in het kapitalistische stelsel onmogelijk maakt, wordt het hoog tijd deze zaken ter discussie te stellen. Gezien de huidige maatschappelijke situatie en het daarin optredende onbehagen, gezien de noodzaak de discussie over de functie en de organisatiestructuur van de arbeidsorganisatie op gang te brengen, kan de vakbeweging beter kiezen voor een oppositionele dan voor een geïntegreerde vakbeweging.

Een oppositionele vakbeweging, hetgeen iets anders is dan een negatieve vakbeweging, is in de huidige situatie nodig om de sociale veranderingsprocessen te koppelen aan het verwachtingspatroon en de actiemogelijkheden van de werknemers zelf. Te veel wordt de sociale dynamiek gezien als een soort natuurgebeuren dat over de mensen heengaat en waaraan zij zich zo goed mogelijk moeten aanpassen. Een oppositionele vakbeweging is de uitdrukking van het feit dat wij voorzover maar enigszins mogelijk de ontwikkeling niet buiten de werknemers als georganiseerde sociale groepering willen laten omgaan en kan als volgt worden gerechtvaardigd.

a. De vakbeweging kan het probleem leiding - leden met het oog op een door de werknemers geaccepteerde belangenbehartiging het beste oplossen wanneer de vakbeweging in het bedrijf een erkende plaats heeft en in het bedrijf kan helpen hun belangen en wensen onder woorden te brengen. De communicatie met de leden wordt momenteel sterk bemoeilijkt, omdat deze leden als functionarissen te zeer onder druk staan van de bureaucratische machtsverhoudingen. Voor een werkelijke dialoog in het bedrijf is het nodig dat de maatschappelijk bewuste arbeiders hun eigen organisatievorm kunnen kiezen en met eigen deskundigen de problemen kunnen onderzoeken.
b. De onderneming heeft vooralsnog een bureaucratische structuur, met als gevolg dat de vormen en de inhoud van het functionarissenoverleg sterk gekoppeld blijven aan de bedrijfshiërarchie en aan de door management gestelde doeleinden. De vakbeweging wordt nu gedwongen oppositioneel op te treden om een zelfstandige en erkende positie in het bedrijf te krijgen. Ook als de vakbeweging een dergelijke positie heeft veroverd zal zij oppositioneel moeten blijven, zij het in een andere betekenis. Een oppositionele vakbeweging is dan de uitdrukking van het feit dat de moderne onderneming een „plurale samenleving" is, waarin verschillende sociale groeperingen uiteenlopende belangen en doeleinden hebben. Een open discussie tussen deze groeperingen, niet al te veel geblokkeerd door verschillen in macht, kan de dynamiek van het bedrijf vergroten. Democratie is de mogelijkheid van discussie over de fundamentele problemen en doeleinden van een samenwerkingsverband.
c. De moderne maatschappij heeft het politieke spel als de door sociale groeperingen verrichte arbeid aan de opbouw van de samenleving te veel beperkt tot datgene wat politieke partijen doen. Politiek als samenlevingsopbouw dient in alle sectoren van de maatschappij en dus ook in de moderne arbeidsorganisaties te worden gestimuleerd. Alleen langs deze weg is er de mogelijkheid de rol van de autonome deskundigen af te zwakken, de onderneming te vermaatschappelijken en sociale groeperingen

te activeren. De vakbeweging behoort daarom niet in de eerste plaats de disciplineringsfunctie van management over te nemen, maar het legitieme en aan de maatschappelijke ontwikkeling gebonden werknemersprotest vorm te geven.

## III Vervreemding

Een door management geaccepteerde zelfstandige vakbeweging, waarvan de positie in het kader van de industriële verhoudingen wettelijk is geregeld, kan er zeker toe bijdragen de vervreemdingsprocessen in onze samenleving om te buigen. Het gaat er nl. om de werknemers het gevoel en de mogelijkheden te geven zelf hun aandeel te leveren in de maatschappelijke verandering. Onze maatschappij is te eenzijdig actief in de top en is te veel ingesteld op de verzorging van de onderliggende groeperingen. Het gevolg van de verzorgingsstaat is een te sterke individualisering, te weinig oog voor collectieve voorzieningen, een apatische vlucht in de consumptie en het tijdverdrijf, het niet meer geloven in het zelf politiek kunnen bedrijven. De vakbeweging heeft zich te sterk gebonden aan de beheersingsmechanismen van de verzorgingsstaat en te weinig aan de zelfwerkzaamheid van de leden. Voor het bereiken van een actieve samenleving zal een zelfstandige op het bedrijf georiënteerde vakbeweging zich vooral moeten richten op het bestrijden van de toenemende vervreemding.

a. Zo is er de technische vervreemding tot uiting komend in de rol, de plaats (overwegend aan de top) en de macht van de deskundigen. De technische vervreemding, d.w.z. het gevoel dat de deskundigen de problemen wel zullen oplossen, wordt onvoldoende opgeheven in het werkoverleg. Hoe belangrijk dit op zichzelf ook is, de hiërarchische verhoudingen blijven belemmerend werken, zowel in de arbeidsorganisatie als in de vakbeweging. Bovendien worden in het werkoverleg de doeleinden van de onderneming (i.c. het personeelsbeleid) niet wezenlijk ter discussie gesteld.

b. Er is sprake van een bureaucratische vervreemding omdat de werknemers onvoldoende mogelijkheden hebben inzicht te verwerven in de beleidsprocedures. Georganiseerd hebben de werknemers onvoldoende invloed op de samenwerkingsvormen, het personeelsbeleid en de organisatie van de produktieprocessen. Nog minder invloed hebben zij op de rol van de moderne onderneming in de maatschappij. De doeleinden van het ondernemingsbeleid worden eenzijdig door management vastgesteld en op te hoog niveau gecontroleerd en beïnvloed, met als gevolg dat deze zaken het ervaringsbereik van de werknemers overschrijden.

c. De politieke vervreemding is van de huidige positie van de werknemers bijna het vanzelfsprekende gevolg. De werknemers moeten hun protest te snel vertalen in termen die aansluiten bij de ondernemingsdoeleinden en mogelijkheden of in termen die via de vakbeweging worden aangepast aan de problemen van de geïntegreerde verzorgingsstaat. Politisering betekent het streven naar structurele veranderingen, waardoor de ondergeschikte werknemers georganiseerd en met behulp van eigen deskundigen het ondernemingsbeleid kunnen beïnvloeden en wezenlijke maatschappelijke veranderingen kunnen initiëren.

Het is echter niet zo dat de verwachtingen van de werknemers direct aansluiten bij een meer oppositionele rol van de vakbeweging. De genoemde vervreemdingsprocessen hebben de houding van de werknemers t.o.v. de vakbeweging sterk beïnvloed. Men is door de verzorgingsstaat en de ondernemingsstructuur al in hoge mate ontpolitiseerd. Van de vakbeweging verwacht men ondersteuning van de individuele mobiliteitskansen en de rol van de vakbeweging als beleidsorgaan in de verzorgingsstaat wordt geaccepteerd omdat in onze bureaucratische en over-gemanipuleerde samenleving de vakbeweging nog als een goede dienstverleningsorganisatie en als de bewaarder van de eenmaal verworven rechten wordt gezien. Het zelfbewustzijn van de werknemers als maatschappelijke groepering is gespleten, omdat zij soms voor hun positieverbetering sterk afhankelijk zijn van de sociale deskundigen in de arbeidsorganisatie, soms van de deskundigen van een wat meer zelfstandige vakbeweging. Deze gespletenheid verwijst naar de onduidelijke positie van de vakbeweging in de werksituatie van de werknemers. Een ombuigen van de verwachtingen van de werknemers in de richting van een actieve en zelfstandige inspraak is, tenzij men zou moeten terugvallen op de vormen van het studentenprotest, slechts mogelijk door in een sociaal statuut voor de onderneming duidelijk vorm te geven aan de zelfstandige positie van de vakbeweging. Gezien de verantwoordelijkheid van de vakbeweging, zowel van de leiding als van de leden, is van een oppositionele vakbeweging alleen maar een positieve bijdrage te verwachten in het proces van sociale verandering. Alleen als men alles bij het oude wil laten, wordt men wel gedwongen de rol van de vakbeweging op te hangen aan de pogingen van management de werknemers te disciplineren om de bestaande verhoudingen in tact te houden.

## IV Vakbondsbeleid

De grondlijnen voor een vakbondsbeleid kunnen met het oog op bovenstaande als volgt kort worden aangegeven.

a. Democratisering van het bedrijf gaat verder dan het opnemen van functionarissen in de communicatie- en overlegstructuur van een bureaucratische organisatie. Democratie is gericht op een discussie tussen sociale groeperingen in de onderneming. Om deze discussie niet te perverteren door de bestaande machtsverhoudingen dient de vakbeweging een zelfstandige positie in te nemen en een eigen organisatievorm te ontwerpen.

b. Democratisering van de onderneming vooronderstelt een vergaande democratisering van de vakbeweging opdat de werknemers voldoende speelruimte ontvangen binnen het vakbondsbeleid eigen opvattingen en wensen te realiseren. De meeste mogelijkheden liggen op het terrein van het personeelsbeleid, al mag niet worden vergeten dat dit beleid nauw samenhangt met de regeling van arbeidsvoorwaarden (cao) en met de economisch/technische beslissingen.

c. De vakbeweging zal het streven van de werknemers naar welvaart (hoger loon, kortere arbeidstijden, rechtsbescherming) moeten aanvullen met een streven naar welzijn. Dit welzijn als een vorm van rechtvaardig met elkaar leven gaat niet op in de sociale verhoudingen binnen de onderneming, maar betekent ook een uitbreiding naar de leefwijze buiten

de onderneming. Een versterking van de positie van de vakbeweging in de onderneming dient gericht te zijn op een grotere verantwoordelijkheid van de onderneming (management en werknemers) voor de omringende samenleving. Ook samenlevingsaspecten behoren in het overleg te worden opgenomen.

d. Arbeid is niet louter economische activiteit, maar een activiteit gericht op een leefbaar bestaan.

Voor deze arbeid moet de vakbeweging in de onderneming de tijd en de ruimte eisen en vooral structurele voorzieningen treffen. Deze arbeid dient te gebeuren door sociaal gelijkwaardige partners en niet door management-deskundigen alleen. Deze arbeid is alleen effectief bij een herverdeling van de macht en voorzover machtsposities noodzakelijk blijven door een openbare controle van deze posities.

H.Wallenburg

# Het perspectief van de relatie tussen onderneming en vakbeweging

Het onderstaande is in de eerste plaats een samenvatting van mijn inleiding op de conferentie. Vervolgens zijn ook een aantal onderdelen van de discussie verwerkt. Tenslotte wordt op verzoek van de redactie ingegaan op het betoog van drs. Top, elders in dit nummer opgenomen. Ik begin echter met de hoofdlijn van zijn inleiding.

## I Hoofdlijn inleiding

Een visie op de taak van de vakbeweging in de onderneming vereist een visie op de veranderingen in het wezen van vakbeweging en onderneming. In het algemeen moet de vakbeweging worden gezien als een reactie op de maatschappelijke orde: correctie op onzekerheden (inkomen, werkgelegenheid e.d.) en bewerkstellen van de emancipatie der werknemers. Het belangrijkste object van de vakbeweging is de inkomensverdeling geweest. Dit blijft van grote betekenis, maar er zijn duidelijke aanwijzingen, dat voor de toekomst de eerste nadruk moet vallen op verantwoordelijkheid voor de leefbaarheid van onze samenleving.
Een van de belangrijkste wijzigingen in de onderneming is de groeiende betekenis van het sociale gezichtspunt, waardoor de onderneming een economische en sociale organisatie wordt. Hierbij is vooral van betekenis de gevolgen van het ondernemingsgebeuren voor de leefbaarheid van de samenleving. Overigens wordt dit laatste nog door weinig werknemers gezien. Beide ontwikkelingen (van vakbeweging en onderneming) tasten de autonomie van vakbeweging en onderneming aan, omdat het operatieveld naar interne bedrijfszaken verschuift. Bovendien wordt steeds urgenter de vraag, wie competent kan worden geacht een inhoud te geven aan nieuwe begrippen als welzijn en leefbaarheid. Er is veel voor te zeggen de vakbeweging en levensbeschouwelijke instellingen (o.a. de kerken) hierbij te betrekken, ook al zijn hiervoor nog geen goede vormen aanwezig. De vakbeweging heeft steeds meer tot taak een mentaliteitsverandering op gang te brengen (bij werknemers, maar ook via de bestaande contacten

bij andere groepen), die gericht is op het aanvaarden van verantwoordelijkheid voor de doelstellingen van de onderneming.
Hiertoe dient de ontwikkeling van het werknemerscommissariaat te worden bevorderd, met dien verstande dat de raad van commissarissen de belangrijkste beslissingen in de onderneming moet kunnen nemen.
Voorts dient de vakbeweging te zoeken naar wegen van delegatie van haar taken naar de werknemer zelf. Gedacht kan worden aan het delegeren van nadere detailleringen van de cao naar de ondernemingsraad. Ook zou overwogen moeten worden of er t.o.v. de ondernemingsraad niet nadrukkelijker een adviserende houding moet worden aangenomen. Het ligt in de lijn van de kernfuncties van de vakbeweging een verantwoordelijkheid voor het personeelsbeleid te aanvaarden.
Het is onjuist de vakbeweging eenzijdig een stempel op te drukken van „oppositioneel" of „integratief". Beide houdingen zijn voor de vakbeweging nodig. Afhankelijk van het object en de situatie zal het accent op het een of het ander moeten vallen. Het conflict behoeft derhalve niet te worden vermeden. Toch is het ook van belang aandacht te schenken aan de grondstructuur, d.w.z. aan hetgeen mensen (ook in de relatie tussen werkgever en werknemer) ten diepste verbindt. Een christen mag handelen vanuit het besef, dat het verzoeningswerk van Christus de grondslag heeft gelegd voor harmonie en integratie. Daarom is de werkgever ten diepste nooit de tegenstander, maar een medestrijder voor een rechtvaardige samenleving. Dit neemt niet weg, dat opvattingen van werkgevers fel bestreden kunnen en moeten worden. Het belangrijkste strijdobject is thans geworden de realisatie van een maatschappij, waarin werknemers zelf de doelstellingen van de produktie vaststellen.

## 2 Het einde van het autonomie-denken

Zowel onderneming als vakbeweging beroepen zich bij herhaling op de autonomie van hun organisatie. Het liefst zien beide zichzelf onafhankelijk van de ander, teneinde eigen doelstellingen vanuit een zo sterk mogelijke positie te kunnen bereiken.
Het lijkt mij, dat het autonomie-denken door de feiten is achterhaald. Onderneming en vakbeweging hebben elkaar voor hun voortbestaan nodig. De onderneming zou zonder de vakbeweging te weinig greep op de werknemers hebben. We kunnen ook zeggen, dat de legitimiteit (de rechtmatigheid) van de ondernemerspositie mede door de vakbonden in stand moet worden gehouden. Wanneer de vakbonden met de werkgevers onderhandelen en contracten afsluiten, wordt daarmee de rechtmatigheid van de werkgevers onderschreven.
Ook in de telkens weerkerende rust op het loonfront (na de onderhandelingen) ligt de afhankelijkheid van de bedrijven van de vakbonden. Omgekeerd worden de vakbonden steeds meer afhankelijk van de bedrijven. Immers, in toenemende mate komen de problemen binnen de bedrijven te liggen. De groeiende betekenis van de ondernemingsraad, het streven hier en daar naar werknemerscommissarissen, de ontwikkeling van werkstructurering en taakverruiming en niet in de laatste plaats de groeiende invloed van het moderne personeelsbeleid, drijft als het ware

de vakbonden naar de ondernemingen toe. Het bedrijvenwerk laat zien, hoe afhankelijk men van de bedrijven is geworden, wanneer men binnen de bedrijven wil opereren.
Dit roept de vraag op naar het wezen van vakbeweging en onderneming. Hoe zal men de grens tussen beide instituten trekken? Hoort de vakbond nu wel of niet thuis binnen het bedrijf? Wie is eigenlijk competent de belangen van de werknemers, zoals die zich binnen de bedrijven manifesteren, onder woorden te brengen?
Het lijkt mij onvermijdelijk, dat wordt gezocht naar nieuwe vormen van contact tussen ondernemingen en vakbonden. Hierbij zal het oude autonomie-denken moeten verdwijnen, ook al zal een formele zelfstandigheid blijven bestaan. De bonden moeten ruimte krijgen te kunnen opereren binnen de bedrijven. De prijs, die de vakbonden hiervoor moeten betalen ligt voor sommigen wel hoog: mede-verantwoordelijkheid dragen voor de gang van zaken in de ondernemingen.

## 3 Nieuwe functies binnen de onderneming

De vakbeweging heeft zich tot nu toe in hoofdzaak gericht op het inkomensvraagstuk. Een noodzakelijke opdracht. Zonder het inkomensvraagstuk te verwaarlozen zal nu het accent in toenemende mate moeten vallen op het vraagstuk van de machtsverdeling.

Spitsen we een en ander toe op de onderneming, dan gaat het naar mijn inzicht om drie taken:

— een structuur die het mogelijk maakt, dat werknemers meebeslissen over de doelstellingen van de onderneming;
— een effectief leiderschap binnen de onderneming;
— de mogelijkheid voor werknemers controle uit te oefenen op de uitvoering van de doelstellingen.

Meebeslissen over de doelstellingen is in feite een nieuwe taak. De vakbeweging zal de leden moeten leren de doelstellingen te zien in het perspectief van de mondiale welvaartsverdeling (wat maken wij, wat maken zij) en in het perspectief van de verdeling van bestedingsmogelijkheden over individuele en collectieve voorzieningen.
Kortom: de vakbeweging zal moeten gaan denken over het vraagstuk van produktie en consumptie, hoe weinig populair haar dat ook zal maken.
Effectief leiderschap vraagt begrip voor het leiden van gecompliceerde organisaties, die veel doelstellingen moeten helpen realiseren. Uitvoering van doelstellingen is allereerst een zaak van deskundigheid. Het zou verhelderend kunnen werken hier niet de kern van de democratisering te zoeken.
Controle is nodig, want onwil en vergissingen zijn menselijk. Controle doet niets af van de slagvaardigheid van de onderneming. We moeten gaan experimenteren met vormen van controle door werknemers.
Bij de uitwerking van deze nieuwe functies zal getracht moeten worden de eigen directe verantwoordelijkheid van de werknemers zoveel mogelijk tot

ontwikkeling te laten komen. In het algemeen zal dit betekenen, dat bezoldigde bestuurders niet zelf allerlei bestuurstaken e.d. op zich gaan nemen, ook al erken ik de moeilijkheid geschikte werknemers voor allerlei taken te vinden.
We kunnen hierbij aan het volgende denken:

a. Ook al is intussen bekend geworden, dat het SER-advies omtrent de structuur van de onderneming het anders wil, in mijn opvatting blijft het wenselijk dat werknemers direct worden betrokken bij de benoeming van commissarissen. Eventueel valt te denken aan een benoemingsrecht en het recht van kandidaatstelling bij de ondernemingsraad. De rol van de vakbond ligt in het adviseren van de werknemers omtrent de geschiktheid van de kandidaten. Het is te hopen, dat de parlementaire behandeling van een wetsontwerp op dit terrein meer aandacht schenkt aan de directe verantwoordelijkheid van de werknemers dan in het huidige SER-advies tot uiting komt.
b. Er dient ernstig gedacht te worden over het delegeren van de regeling van allerlei details in de cao aan de werknemers. De vakbonden kunnen meehelpen aan het doen ontstaan van onderhandelingscommissies per onderneming, bestaande uit vertegenwoordigers van de werknemers, eventueel geassisteerd door districtsbestuurders.
c. Wanneer de ondernemingsraden meer invloed krijgen, zal de vakbeweging moeten strijden tegen het gevaar via bezoldigde bestuurders teveel zelf te willen gaan regelen. De vakbonden moeten zich beperken tot een adviserende rol.
d. Een nieuw werkterrein ligt er voor de vakbeweging in het personeelsbeleid van de bedrijven. Het is wenselijk, dat de vakbeweging meer dan thans het geval is zich met het personeelsbeleid gaat bemoeien, hoewel zij zich weer tot de grote lijnen kan beperken. De uitvoering van het personeelsbeleid zal in overleg met vertegenwoordigers van het personeel door directie en personeelchefs moeten gebeuren.

## 4 Verzoening

Het begrip verzoening is vooral in de discussie naar voren gekomen. Dit gebeurde n.a.v. een poging aan te geven, welk perspectief er is voor de relatie tussen ondernemers en werknemers. Het komt weer in de mode de tegenstellingen en de conflicten te benadrukken. Hoe staat het intussen met het verwerpen van de klassenstrijd door de christelijke sociale beweging?
Mogen we nog zeggen, dat het perspectief voor een christen niet ligt in de tegenstelling. Wanneer we erkennen, dat tenslotte zowel werkgevers als werknemers mensen met vele tekorten zijn, dringt de actualiteit van de verzoening van de menselijke verhoudingen zich op. Christus heeft ons vrij gemaakt van de schuld tegenover elkaar. Wat doen we daarmee?
Het lijkt mij hoogst zinvol weer opnieuw te gaan denken vanuit deze benadering. Is er sprake van een wezenlijke eenheid tussen werkgevers en werknemers, of beter: is er een realiteit van schuld en verzoening, die uitgaat boven onze miezerige posities en belangen? Kunnen mensen zich één voelen, juist omdat ze één zijn in schuld en vergeving?

Het is haast te mooi om waar te zijn. De praktijk geeft geen bewijzen, is er althans niet overvloedig mee.
De vraag is, of we te optimistisch of te werkelijkheidsvreemd zijn, wanneer we al experimenterend zoeken naar vormen van samenwerking tussen werkgever en werknemer, waarin die eenheid tot uiting komt? Sociale structuren zijn er om ons beter te doen gedragen. In het verlengde hiervan ligt dan de drang structuren die eenheid in de weg staan of tegenstellingen aanscherpen, weg te werken. Hier ligt dan de noodzaak te onderzoeken, in hoeverre in onze economische orde dergelijke aanscherpingen aanwezig zijn. Bijvoorbeeld in onze wijze van inkomensverdeling, in de produktiejacht, in de particuliere eigendom enzovoort.

## 5 Strategie en maatschappij-visie

Sinds enkele jaren zitten we in de discussies opgescheept met het harmonie-conflict-complex. Voor mij gaat het allereerst om een strategische kwestie. De situatie beslist of de vakbond zich harmonisch (integrerend) of conflictueus zal opstellen.
In dit opzicht kan ik de poging van Top waarderen. Hij doet ons een aantal strategische modellen aan de hand. De begrippen samenspel, tegenspel en spelbreuk zijn een verduidelijking in het vlak van de dagelijkse contacten tussen onderneming en vakbeweging. Ik zou willen aandringen op meer empirische studies van de vakbondsstrategie. De vakbonden hebben steeds meer behoefte aan actie-modellen.
Toch blijft het betoog van Top, hoe interessant ook, aan de oppervlakte. Er is namelijk nog een geheel andere benadering van het verschijnsel harmonie-conflict, die uitgaat boven de strategie. We kunnen de kriteria harmonie en conflict ook betrekken op de *grondstructuur van het menselijk samenleven.* We hebben hier te doen met een sociaal-filosofische en levensbeschouwelijke zaak. Top zal nooit iets begrijpen van hetgeen bijvoorbeeld christelijke organisaties bezig houdt, wanneer hij niet gaat beseffen dat de idee van de verzoening door het werk van Christus gevolgen heeft voor de relatie tussen werkgever en werknemer. Christus heeft de harmonie tussen mensen gewild, voorgedaan en mogelijk gemaakt. We weten hoe het moet, ook al kunnen we het tragisch genoeg niet goed nadoen. Het stikt tussen de mensen van onwil, zelfzucht, loontabellen, paternalistische verhoudingen, dure en onnodige apparaten en nog veel meer.
Wie gelooft in het herstel van de menselijke verhoudingen, kan moeilijk anders dan denken vanuit de grondstructuur van de harmonie. Ik zeg met nadruk *denken,* want handelingen en feiten laten vaak wat anders zien. Toch blijft het werken aan harmonische verhoudingen opdracht en levensnoodzaak. Als het goed is, volgt hieruit, dat al die maatschappelijke toestanden, die de harmonie in de weg staan, structureel moeten worden aangepakt. Daarom wordt er gedacht over de eigendomsverhoudingen, over machtsverhoudingen e.d. Wanneer de huidige verhoudingen verzoening en harmonie onmogelijk maken, dienen zij te worden hervormd, niet als een onderdeel van een strategie, maar als doel in zichzelf.
Het is nu wellicht duidelijk, waarom ik meen, dat Top ten onrechte het

woord verzoening in zijn artikel presenteert als een strategie. Ik hoop, dat hij nu iets begrijpt van de diepere betekenis, die veel mensen in de christelijke vakbeweging toekennen aan de harmonie.
Nogmaals, dit alles sluit in het dagelijks vakbondshandelen de strategie van het conflict of van het tegenspel niet uit. Het kan nodig zijn de bestaande verhoudingen en de verdedigers ervan hard aan te pakken. Toch kunnen werkgever en werknemer elkaar tenslotte niet als vijanden zien. In de christelijke vakbeweging heeft men dat nooit kunnen doen. Daarom heeft zij de klassenstrijd verworpen.
Tenslotte nog dit. Een consequentie uit de grondstructuur van de harmonie is ook, dat het samen met werkgevers verantwoordelijkheid dragen voor het bedrijf geen verraad is aan het werknemersbelang, maar opdracht. Het perspectief van de relatie tussen vakbeweging en onderneming is, dat de bedrijven worden gedragen door degenen die er in werken. Of dat nu zelfbestuur, medebestuur of in de Nederlandse verhoudingen een eigen benaming zal krijgen is bijzaak. Ik zie derhalve als het belangrijkste strijdobject van de vakbeweging de realisatie van een maatschappij, waarin werknemers zelf de doelstellingen van de produktie gaan vaststellen. Dat zij bij de uitvoering van die doelstellingen deskundigen (ondernemers) nodig zullen hebben, doet hieraan niets af.

H. J. van Zuthem

# Integratie: harmonie of conflict

## Een dilemma

De vakbeweging wordt geplaagd door een dilemma. De vakbeweging - dat zijn met name CNV, NKV en NVV. En het dilemma is een stokoud dilemma (en overigens het enige dilemma niet voor die drie). Het heeft de vakbeweging van haar geboorte af achtervolgd. Ik bedoel het dilemma „integratie of oppositie".

Deze woorden integratie en oppositie zeggen de lezer natuurlijk weinig, maar ze gingen op een conferentie van de Commissie Kerken en Vakbeweging, gewijd aan het thema „Vakbeweging en Onderneming" en gehouden op 2 en 3 september jl. te Woudschoten, een eigen en hardnekkig bestaan leiden als aanduiding van een verschijnsel dat de geesten en gemoederen ter conferentie bij uitstek bezighield. En zoals ik schreef - het is een oud, de vakbeweging bekend en vertrouwd verschijnsel.

Denken we maar aan de tweespalt binnen het oorspronkelijke marxisme met zijn radicale en „revisionistische" vleugels, aan de tweespalt binnen de arbeidersbeweging tussen een meer of minder revolutionair socialisme enerzijds en ... Patrimonium e.a. anderzijds, binnen de (socialistische) vakbeweging tussen de „syndicalisten" (Van Erkel, het NAS) en de „modernen" (Polak, het NVV). Steeds weer verwijst zo'n tweespalt naar het fundamentele dilemma: verander je de maatschappij door hem van buitenaf omver te werpen en van de grond af een nieuwe maatschappij op te bouwen, of kun je hem ook veranderen door je er juist helemaal in te nestelen en hem van binnenuit te hervormen?

We herkennen in deze vraagstelling het probleem van de parlementariër Domela Nieuwenhuis: hij wees het parlementarisme af en kon toen twee kanten op. Hij kon in de volksvertegenwoordiging gaan zitten om het instituut van binnen uit om zeep te helpen, maar ontkwam er zo niet aan dat het feit dat hij er in ging zitten een *erkenning* betekende van het parlement; hij onderschrééf er als het ware het bestaansrecht van dat instituut mee. Hij kon er ook juist niet in gaan zitten. We weten dat hij het er moeilijk mee gehad heeft.

Deze zelfde moeilijkheid gaat schuil in de standpuntbepaling van de vakbeweging ten aanzien van de raad van commissarissen. De tegenstanders van de werknemerscommissaris zien in medewerking van de vakbeweging aan de vertegenwoordiging van werknemers in die raad een vorm van instemming met het bestaande produktiestelsel, met alle gevaar van medeplichtigheid van dien, al wordt die dan vaak medeverantwoordelijkheid genoemd. De voorstanders zeggen: alles goed en wel, maar als je het niet doet, plaats je je als vakbeweging buiten spel. Als je buiten de deur van zulke invloedrijke organen blijft staan, maak je helemaal niets klaar en dat betekent in feite óók dat je je neerlegt bij de bestaande orde.

## Strijd en saamhorigheid

We moeten wat dieper in deze problematiek duiken.
Het is een bekend verschijnsel dat dictatoren er in eigen huis de wind onder houden door buitenshuis allerlei spoken op te roepen. Van Soekarno is vaak gezegd dat hij moeilijkheden met Nederland, Maleisië en de Philippijnen zocht om binnenslands opponerende groeperingen in zijn gareel te kunnen houden. Hitler kon de edelgermaanse rijen sluiten door de jood tot volksvijand nummer één te bombarderen.
Er bestaat trouwens een sociaal-psychologische wet dat de interne binding van een groep, dus de saamhorigheid onder de groepsleden, toeneemt naarmate de spanningen met andere groepen groeit. En het omgekeerde geldt ook: naarmate verschillende groepen het beter met elkaar kunnen vinden, groeit de onderlinge verdeeldheid tussen de leden binnen de groepen.
Op het persoonlijke vlak treffen we dit „mechanisme" ook aan. Zolang een mens in een vriendelijke sfeer vertoeft zal hij er niet zo huiverig voor zijn innerlijke tegenstrijdigheden bij zichzelf onder ogen te zien. Maar zodra hij in de verdrukking komt balt hij zich als het ware samen. Bij een rustige discussie zijn mensen nog in staat allerlei nuances te onderkennen, maar in een debat worden ze fel en eenzijdig en komen tot krasse uitspraken.
Dit verband tussen groeiende of verschrompelende samenhang naar binnen en verminderende of toenemende spanningen naar buiten speelt ook de vakbeweging parten. De z.g. „ingroei" van de vakbeweging staat in verband met het z.g. leiding-ledenprobleem. Het is niet toevallig dat in een tijd waarin dit probleem zwaar ging wegen ene pater Hoefnagels opriep tot „strijd". In dezelfde periode ('62 - '63) waarin Wallenburg, Buiter en Poppe in Socialisme en Democratie hun artikelenreeks over de interne communicatie van de vakbeweging publiceerden, kwam Hoefnagels in de Sociologische Gids met zijn artikel „Is Nederland een sociaal paradijs?"
Het uitlokken van tegenstellingen met de omgevingswereld dient in belangrijke mate de ledenbinding en de wervingskracht - geen foefje maar een heel menselijke zaak; een mens groeit in belangrijke mate tot een persoon met een eigen identiteit uit door zich tegenover andere mensen en hùn identiteit af te zetten. De puber (bakvis) wordt zeker voor de helft volwassen door voor zichzelf vast te stellen dat hij/zij nièt zo wil zijn als vader of moeder (voor de andere helft juist wèl): hij/zij rebelleert, opponeert.
Ik heb tot tweemaal toe de uitdrukking „in belangrijke mate" gebruikt en het voorbeeld van de puber biedt de ontknoping. De omstandigheid dat de puber ook door vereenzèlviging met de ouder tot wasdom komt, werpt in zoverre een duidelijk licht op de positie van de vakbeweging dat we haar kunnen zien als een schip dat tussen Scylla en Charibdis moet doorlaveren, tussen het gevaar van te véél distantie (oppositie) en het gevaar van te veel ... integratie (vereenzelviging).
Keren we terug naar de „strijdkreet" van Hoefnagels, dan geloof ik dat deze kreet terècht werd geslaakt, omdat de ingroei (integratie) van de vakbeweging te ver was voortgeschreden en de vervreemding tussen leiding en leden te ver was ingevreten. En de puber die zich al te sterk met vader

identificeert wordt een caricatuur van vader. De vakbeweging dreigde op de rots van Scylla (of Charibdis; het hangt er maar van af welke van beide men het toonbeeld van een te overvloedige integratie noemt) vast te lopen.
Sindsdien heeft de vakbeweging een „hardere" koers gevaren (denk aan de loonexplosie), ze heeft meer afstand geschapen tot wat tegenwoordig in één pennestreek „het establisment' wordt genoemd. Ze is kritischer geworden, opstandiger, gemelijker zou ik bijna zeggen. Kort gezegd, ze heeft het spoor van het *conflict* gekozen; en ik dacht dat dit meer gold voor het NVV dan voor het CNV, en dat maakt ook duidelijk waarom het NVV steeds weinig heeft gevoeld voor de werknemerscommissaris, de integratie van de werknemer in de raad van commissarissen. Dit betekent niet dat er van de kant van Charibdis geen gevaar dreigt (te véél oppositie).

## Geen integratie zonder conflict

Het woord conflict is gevallen en ik zou met behulp van een nadere beschouwing van dit begrip conflict een poging willen wagen om wat spinrag op te ruimen dat rond het in de aanvang van dit artikel ten tonele gevoerde dilemma is geweven en welk rag de discussies van de eerderbedoelde conferentie heeft geschaad, en ook de discussies hierover in het algemeen schaadt.
Vooraf dit. Het zijn vooral de sociologen geweest die in een meer systematische zin met het begrip conflict zijn komen opdraven. Binnen de sociologie kan een onderscheid gemaakt worden tussen integratiesociologie en conflictsociologie, beide met hun strijdbare aanhangers. Ik zou beide sociologieën (en er zijn talloze sociologieën) als volgt willen karakteriseren. Integratiesociologen zijn sociologen die schrikken als er zich in een sociaal systeem (bedrijf, organisatie, territorium) innerlijke spanningen, tegenstellingen, botsingen voordoen; daar moet onmiddellijk iets aan gedaan worden, want conflicten zijn slecht voor het systeem.
Conflictsociologen schrikken daarentegen als er zich in zo'n systeem géén conflicten voordoen. „Zijn er geen conflicten", zeggen ze, „dan moet er iets mis zijn, want waar mensen met elkaar omgaan, daar zijn conflicten". Ik zal er geen misverstand over laten bestaan: mijn sympathie gaat uit naar de zienswijze van de conflictsociologen.
Maar „conflict" is een zwaar woord dat meestal in een geladen betekenis wordt gebruikt. In de kringen waaruit dit tijdschrift voortkomt - krijg ik wel eens de indruk - denkt men direct aan „klassestrijd" en dergelijke. En dit is dan precies een mooie illustratie van het spinrag dat naar ik meen opgeruimd moet worden. Conflict is geen sterk aangezet, als uit een blok graniet gehouwen begrip, maar een woord met een genuanceerde en nuchtere betekenis.
Om te beginnen kan een conflict pas rijzen op het moment dat er een relatie bestaat tussen de wezens of dingen die met elkaar in conflict komen. Anders gezegd: er moet eerst een „samen" zijn wil er ooit een „tegen" ontstaan. Een conflict is de uitdrukking van een band tussen de botsende partijen. Is men elkaar onverschillig of heeft men niets met elkaar te

maken, dan zijn de conflictkansen nihil. Pas als men op elkaar betrokken is, elkaars aanwezigheid erkent of moet erkennen, kan het tot een conflict komen.
In het conflict wordt eigenlijk geen kloof maar een brug geslagen, zèlfs wanneer men zou besluiten niets meer met elkaar te maken te willen hebben, want ook dan duurt het conflict net zo lang, als men innerlijk met elkaar bezig blijft; op het moment dat men elkaar vergeet, is er geen conflict meer.
Op meergenoemde conferentie is het woord „verzoening" nogal eens gebruikt en dan vaak in een betekenis die een tegenstelling met het conflict suggereert. Maar het merkwaardige is, dat ik niet zie hoe je van verzoening kunt spreken als die niet uit een conflict is geboren, want wat valt er te verzoenen als er niet eerst een tegenstelling was, een conflict? Conflict en verzoening zijn als licht en duisternis; als je niet wist wat licht was, zou je geen weet hebben van duisternis. Vervangen we verzoening door integratie, dan stel ik dat integratie het conflict omvat, sterker: belichaamt; geen integratie (toebuigen naar elkaar van onderdelen) zonder conflict.

## Tegenspel of spelbreuk

Er zit een zekere naïviteit in deze opvatting en dat eist verduidelijking. Ik zou daarvoor naar het spel willen verwijzen. „Spel" is een prachtig woord om in symbolische zin te gebruiken. Ik zou dat als volgt willen doen: we kennen „samenspel", we kennen „tegenspel" en we kennen „spelbreuk".
Zo gezien zijn er twee vormen van een conflict, een conflict in „tegenspelende" zin en een conflict in „spelbrekende" zin. Wanneer Ajax en Feyenoord tegen elkaar in het veld komen, vechten ze een conflict uit. Niettemin opereren ze in een *geïntegreerd* verband van speelveld, spelregels, spelattributen (bal, doelen, kleding) en ook nog een spelleider (scheidsrechter). Ik zou van dit conflict willen zeggen dat Ajax en Feyenoord onderling *tegenspel* leveren.
Dit voorbeeld maakt nu net die stelling dat integratie het conflict omsluit helemaal duidelijk, dacht ik, het conflict in de zin van tegenspel. Er is ook *samenspel,* namelijk tussen de Ajaxspelers onderling en de Feyenoordspelers onderling. En aan de hand hiervan meen ik het punt aan te kunnen wijzen dat verwarrend werkt in de discussie over integratie of conflict, namelijk dat integratie en *harmonie* steeds door elkaar gehaald worden. Het spel van een voetbalploeg moet innerlijk harmoniëren, de spelers moeten „sámenspelen". Dáár zijn onderlinge wrijvingen - althans tijdens het voetballen - taboe. Nu zou het kunnen gebeuren dat één van beide partijen om een of andere reden het voetballen staakt en zich verwijdert of zich als één man vechtend op de tegenpartij werpt. Dan hebben we met een ander soort conflict te maken, het conflict als *spelbreuk;* men stapt buiten het spel. („Gemeen" of „vals" spel zijn andere vormen van spelbreuk; ze hebben een stiekeme opzet en lokken vaak tot openlijke spelbreuk uit.)
Ik meen dat er telkens weer zoveel misverstanden kunnen rijzen in de

discussie over integratie of oppositie omdat men geen onderscheid maakt tussen harmonie en integratie enerzijds en conflict als tegenspel en conflict als spelbreuk anderzijds. Mensen die harmonie en integratie over één kam scheren zien bij het gebruik van het woord conflict direct het spook van de spelbreker oprijzen.
Nu moet ik, terzijde, wel even opmerken dat ook het conflict als spelbreuk mij niet zo spookachtig voorkomt. Het spel moèt wel eens gebroken worden om tot andere, nieuwe en misschien zinvollere spelvormen te komen of om vals spel van de andere partij te doorbreken (denk aan de „stiekeme" oligarchisering van democratie). Revoluties, stakings- en protestbewegingen - er zijn er die bevrijdend hebben gewerkt en perspectieven hebben geopend; ze zijn op zijn tijd bijna noodzakelijk om het gevestigde „spel van maatschappelijke krachten" te doorkruisen en tot nieuwe „regels van het maatschappelijke spel" te komen. Zo kan het zijn dat in de bestaande orde de mogelijkheden van spel en tegenspel zo gering zijn, dat spelbreuk nog de enige weg is om tegenstellingen en spanningen recht te doen.
Maar waar het hier op aan komt is dat mensen die het woord conflict in de mond nemen niet onmiddellijk in de hoek van de „klassestrijd" worden gedrukt, als waren zij ultralinkse kapitalistenvreters en reactionaire marxisten; niet omdat dit zulke onaardige mensen zouden zijn, maar omdat dan de dialoog zo gauw dichtklapt. (Over „dialoog" gesproken - ter conferentie is het woord vaak gevallen. Welnu, een dialoog *is* conflict. Ze is opgebouwd uit spraak en tegenspraak. Je gaat een gesprek met elkaar aan om elkaars meningen te toetsen, elkaars uitspraken af te wegen, elkaars bedoelingen bloot te leggen, en dat verloopt in een proces van spel en tegenspel, van beweren en aan de tand voelen, van elkaar dwingen duidelijk te zijn en elkaars feitelijke identiteit te onthullen. - Dit even er tussen om nog eens te benadrukken hoe hard je mekaar nodig hebt om te kunnen botsen, en ook: hoe nodig het is om te botsen om te merken dat je mekaar nodig hebt . . .)
Integratie of oppositie - daar ging het om. Ik dacht dat als we de draad niet kwijt willen raken oppositie gebruikt moet worden in de zin van conflict als *tegenspel.* En dan wordt ook duidelijk dat iemand zei dat voor hem integratief en oppositioneel hetzelfde was. Hij sprak namelijk over het conflict als gereglementeerd, gekanaliseerd, in een bepaald kader geïntegreerd conflict, zoals het „conflict" tussen regering en parlement (de dialoog) een in het parlementaire stelsel geïntegreerd conflict is. Mensen die „oppositioneel" denken gaat het óók om integratie, alleen niet langs de weg van de harmonie, het samenspel, maar langs de weg van het conflict, het tegenspel, wat - nogmaals - nog niet hetzelfde is als spelbreuk.

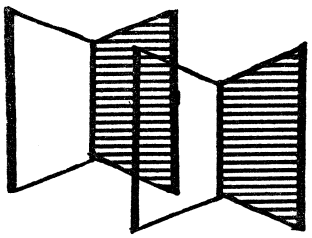
Als er kritiek wordt geleverd op systemen als de p.b.o. en de ondernemingsraad en modellen als de werknemerscommissaris en de arbeidsdirecteur, dan moet dit in het algemeen toegeschreven worden aan de huiver (en ook de ervaring) dat binnen deze systemen en modellen te weinig ruimte bestaat voor spel en tegenspel en nièt aan een neiging tot spelbrekerij, het conflictprincipe dat bij revolutionairen, geschoolden in de klassestrijd, neomarxisten en wat dies meer zij zo'n grote rol speelt.

## Een rechtsorde van de arbeid

We keren terug naar het dilemma van de vakbeweging.
Ik geloof dat we nu beter kunnen zien hoe het probleem, dat dit dilemma is, altijd gesteld wordt nl.: zal de vakbeweging *samenspeler* zijn of zal zij *spelbreker* zijn? En dan zien we meteen dat deze probleemstelling te beperkt is, want er is nog een derde alternatief: zal zij *tegenspeler* zijn?
Een vakbeweging met een samenspelend „instinct" zal de koers van de totale penetratie van de maatschappij varen. Ze zal zich hecht verbinden met een politieke partij, haar mannetjes in het parlement en de regering laten binnendringen, in ondernemingsdirecties (arbeidsdirecteur) en in raden van commissarissen (werknemerscommissaris), in bestuursorganen van maatschappelijke instellingen (curatoriums, presidiums), in ondernemingsraden in de huidige opzet (directeur voorzitter) en in uitvoeringsorganen van de sociale verzekeringen enz. enz. - kortom: ze zal haar „ingroei" ad absurdum doorvoeren.
Een vakbeweging met een spelbrekend karakter geeft het volstrekte tegendeel van de samenspelende vakbeweging te zien. Ze zal zich verre houden van welke medeverantwoordelijkheid voor enig beleid dan ook: Ze zal immer haar eigen spel spelen en zichzelf buiten het heersende beleidsspel houden, haar handen tot in het uiterste vrijhouden. Zelfs het afsluiten van een contract zal haar al te veel zijn. In feite hebben we hier te maken met een vakbeweging met een anarchistische inslag, zoals we ze gekend hebben (NAS) en nog wel kennen (OVB).
Het opmerkelijke is dat beide typen vakbeweging een praktische vorm van erkenning van de maatschappelijke status quo belijden; de samenspelende vakbeweging door met haar infiltratie in de maatschappelijke orde die orde als uitgangspunt te nemen, de spelbrekende vakbeweging door in de praktijk machteloos toe te zien hoe deze orde reilt en zeilt en haar eigen gang gaat, ze staat buitenspel. Je zou bijna kunnen zeggen dat beide typen vakbeweging in wezen een behoudende trek vertonen.
De „officiële" Nederlandse vakbeweging (NVV, CNV, NKV) bevindt zich op de wip tussen deze beide typen vakbeweging, enigszins met een overwicht naar het samenspelende type zonder er overigens in te slagen zichzelf gerust te stellen met de opvatting dat alles koek en ei is. En deze onrust is haar dilemma.
Nu is mijn bedoeling met dit artikel niets anders dan erop te wijzen dat het begrip conflict in de vakbewegingsproblematiek een tweeledige betekenis heeft, tegenspel en spelbreuk. Een verdere uitdieping van deze vakbewegingsproblematiek vergt meer artikelen. Toch zou mijn verhaal niet volledig zijn, als ik niet even aanstipte waarom ik meen dat de vakbeweging het zich onodig moeilijk maakt door te blijven pendelen tussen het Scylla van het samenspel en het Caribdis van de spelbreuk.
Ik dacht dat de vakbeweging door haar dilemma kan heenstoten door de „derde weg" van het *tegenspel* te bewandelen. En wat houdt dat in? Veel! Omdat dit artikel geen boekwerk kan worden, beperk ik me tot aanwijzingen. Kiest de vakbeweging de tegenspelroute op haar kompas, dan betekent dit dat zij zich inzet voor de opbouw van, wat ik zou willen noemen, een „rechtsorde van de arbeid", te vergelijken met het systeem van het voetbalspel, maar ook met een staatsinrichting.

Dit komt er op neer dat de vakbeweging zou moeten streven naar het uitzetten van de lijnen van een maatschappelijk speelveld met eigen spelregels en spelattributen, waarbinnen zij als *afzonderlijke* partij een *eigen* functie kan uitoefenen. Bij wijze van gedachtesteuntje kan gedacht worden aan de positie van de politieke partij, die van een eigen identiteit uit binnen het parlementaire systeem opereert.
Net zoals dit parlementaire systeem zou zo'n rechtsorde van de arbeid een publiekrechtelijk karakter moeten hebben en dan zitten we op het spoor van de pbo, al zal deze haar samenspelende aard voor het principe van tegenspel moeten inruilen, wat wil zeggen dat die „eigen functie" van de vakbeweging niet zozeer een medebestuurs- alswel een *controlefunctie* zou moeten zijn (vgl. parlementaire controle).
In plaats van als loslopend wild al contracten afsluitend in het vrije veld van maatschappelijke verhoudingen te blijven rondlopen, zou de vakbeweging zich moeten laten integreren in een systeem waarbinnen deze contracten (cao-en) tot „wetten" uitgroeien, tot stand gebracht in een proces van spel en tegenspel tussen de economische machtscentra (werkgevers, overheid) en „parlementen" van arbeidenden in het algemeen of werknemers in het bijzonder, op landelijk-, bedrijfstaks-, regionaal- en ondernemingsniveau. Ik denk hierbij in concreto aan de toepassing - wat iets anders is dan copiëring - van het zogenaamde dualistische parlementaire model: volksvertegenwoordiging tegenover overheid, personeelsvertegenwoordiging - of personeelsraad - tegenover ondernemingsbestuur, bedrijfschapsraad tegenover bedrijfschapsbestuur en dergelijke, alles via het principe van controle-van-onderop tegenover bestuur, zoals een kascommissie tegenover de penningmeester.
Binnen zo'n systeem verhoudt de vakvereniging zich tot de sociaal-economische besturing als de politieke partij tot het staatsbestel. Door zich in zo'n rechtsorde in te rijen komt de vakbeweging de rol van spelbreker te boven (om zich nu te laten gelden kan zij eigenlijk alleen maar de samenwerking opschorten, uit een overlegorgaan weglopen of zoiets), terwijl het voor zichzelf reserveren van een controlefunctie, van een „oppositionele" rol, haar behoedt voor die gevreesde „inkapseling" via het samenspel. Bovendien maakt zo'n stelsel het waarschijnlijk mogelijk allerlei problemen op een veel algemener vlak aan te pakken en dan denk ik in de eerste plaats aan de wenselijkheid van een algemene inkomenspolitiek.
Kortom, de vakbeweging participeert dan weliswaar in de maatschappelijke orde, maar zij verliest zich er niet in.

W. Top



# boekbespreking

**De arbeidersraad in Zuid-Slavië door Dr. M. J. Broekmeyer. Uitgave J. A. Boom en Zonen Meppel. Prijs f 25,—.**

De ondertitel van dit lijvige proefschrift luidt: 1950-1966 een hoofdstuk uit de bevrijding van de arbeid.
Dat klinkt wel wat boud en, zal misschien iemand zeggen, het doet nogal marxistisch aan. Al heeft de schrijver ongetwijfeld warme sympathie voor het marxisme, kritiekloos staat hij er niet tegenover. Dat wordt de lezer bij het lezen van zijn boek wel gewaar.
Dr. Broekmeyer heeft zich tijd noch moeite gespaard om op een indringende en duidelijke wijze de lezers te confronteren met de ontwikkelingen die in Zuid-Slavië hebben plaats gevonden m.b.t. het arbeidersbestuur van de ondernemingen. Deze ontwikkelingen zijn naar Broekmeyer's oordeel „de eerste geslaagde poging metterdaad de positie van de werkende mens zodanig te veranderen dat zijn kwaliteiten als redelijk mens zich in de produktie kunnen openbaren".
De schrijver, die verbonden is aan het Oost-Europa Instituut van de Gemeentelijke Universiteit van Amsterdam, heeft zich intensief met zijn onderwerp bezig gehouden. Hij heeft zich de taal van het land eigen gemaakt (hij studeerde o.a. Slavische talen in Amsterdam en Zagreb) zodat hij „tot de bron" kon gaan, hetgeen de behandeling van zijn onderwerp ongetwijfeld ten goede is gekomen. Zijn boek is dan ook naast persoonlijke waarnemingen, geheel gebaseerd op Servokroatische literatuur die over het arbeidersbestuur is verschenen.
Wat in Joegoslavië gaande is, is van belang voor zowel de communistische landen met hun staatskapitalisme als voor de westerse landen met hun industriëel kapitalisme. In beide systemen immers is de arbeider in feite een onderhorige en onmondige gebleven die aan zijn mens-zijn geen recht doet.
De democratie in het bedrijfsleven wordt in beide kampen wel met de mond beleden, maar in de praktijk helaas te weinig waar gemaakt.
Dat nu uitgerekend in een land als Joegoslavië het arbeidersbestuur der ondernemingen een kans kon krijgen, vloeit voort uit het feit dat de breuk met Sovjet-Rusland de mogelijkheid bood om tegenover de bureaucratie in Rusland de democratisering der samenleving in marxistische zin te stellen. In concreto betekende dit, dat niet langer de staat de dienst uitmaakt, maar dat, wat het ondernemingsgebeuren betreft, de arbeiders via de arbeidersraad de onderneming kunnen besturen.
Een conceptie dus, die in lijnrechte tegenspraak is met de communistische filosofie der plan-economie, waarbij de staat ook de leiding over het economische leven in handen heeft.
Het spreekt vanzelf dat dit democratiseringsproces met vele mogelijkheden en conflicten gepaard gaat.
Als in een land waar enkelen denken en beslissen voor velen, overgegaan wordt tot decentralisatie en democratisering van macht en bevoegdheden, brengt dat onherroepelijk grote spanningen met zich. De ontwikkeling in Joegoslavië heeft dat dan ook duidelijk aangetoond. De leidende rol van de partij werd niet langer geaccepteerd, maar dat betekende niet dat vanaf 1950 de partij en de staat genoegen namen met de nogal bescheiden rol, die hun werd toebedeeld. Broekmeyer laat ons in zijn boek duidelijk zien met welke moeilijkheden men na 1950 te kampen heeft gehad om de idee van arbeiderszelfbestuur handen en voeten te geven in de praktijk van het ondernemingsgebeuren.
Naarmate het proces van democratisering voortgang vond en vindt, wordt de positie van de partij geheel anders dan voorheen het geval was. Uit het Zuid-Slavische experiment blijkt duidelijk dat het gevolgen heeft voor de politieke

structuur van dat land en niet te vergeten voor de mentaliteit en instelling van allen die er bij betrokken zijn. Uiteraard rijst de vraag welke de rol is van de Joegoslavische vakbeweging. Uit Broekmeyer's studie blijkt dat de vakbeweging de ontwikkeling naar arbeidersbestuur positief benadert en zich daarbij niet op sleeptouw laat nemen door de partij. In tegenstelling tot andere communistische landen neemt de vakbeweging in Joegoslavië een zelfstandige en onafhankelijke positie t.o.v. de partijen in en bevordert ze zeer bewust en positief het democratiseringsproces in het bedrijfsleven. Daarbij schuwt ze een conflict met de partij respectievelijk partijfunctionarissen niet.
Het arbeidersbestuur in Joegoslavië is nog lang niet volmaakt. Broekmeyer wijst er op dat er een aantal remmende factoren zijn zoals onvoldoende economische ontwikkeling, het gebrek aan technisch gekwalificeerde arbeiders, het betrekkelijk lage peil van algemene ontwikkeling der bevolking, de te grote nadruk op beloning naar prestatie e.d. Eén ding staat echter vast: men zocht naar wegen en middelen om de arbeider te bevrijden uit zijn positie van onderhorigheid en onmondigheid. Alleen daarom is wat in Joegoslavië gebeurt onze aandacht en ons medeleven ten volle waard. Maar dat niet alleen. Ook wij in Nederland staan voor de vraag hoe we de medezeggenschap op de beste en meest verantwoorde wijze kunnen realiseren.
Uit Broekmeyer's dissertatie wordt één ding duidelijk: de discussie en studies moeten gevolgd worden door experimenten. Helaas hebben wij in Nederland wel veel boeken en brochures tot onze beschikking over het vraagstuk der medezeggenschap en de verantwoordelijkheid der arbeider, maar van een fundamentele aanpak van het vraagstuk dat ons bezig houdt schrikken we veelszins terug.

Van harte hopen we dat het boek van Dr. Broekmeyer er toe zal bijdragen, dat we ook in Nederland de verantwoordelijkheid die werkgever en werknemer gezamenlijk hebben voor het goed functioneren van de onderneming, handen en voeten gegeven wordt, anders gezegd tot zodanige structuren komen, waar die verantwoordelijkheid voluit en waarin die verantwoordelijkheid voluit en legitiem kan functioneren. A.H.

**„Als Goden sterven", door dr. F. de Graaff. Uitgave Lemniscaat. Gebonden ƒ 24,50.**

De boeken, die bij Lemniscaat verschijnen bevatten in de regel geen lectuur, die men als een detective ter hand neemt, om zich eens heerlijk te ontspannen. Dat geldt ook voor dit boek. De schrijver, die sinds 1947 hervormd predikant is heeft niet alleen een brede theologische belangstelling, maar houdt zich tevens intensief bezig met cultuurfilosofische onderwerpen. Daarvan getuigt ook deze studie.
„Als Goden sterven" beschrijft een aantal achtergronden en oorzaken, die tot het ontstaan van onze westerse cultuurcrisis hebben geleid.
Bij de behandeling van de vraag naar het wezen van die crisis heeft de auteur als uitgangspunt genomen psalm 82 over het sterven der goden. Daartoe kwam hij, naar aanleiding van het werk van twee profetische figuren uit de moderne tijd t.w. Friedrich Nietzsche en Franz Kafka. Het wezen van de crisis der westerse cultuur is de afwezigheid van een goddelijk wezen (denk aan Nietzsche; uitspraak: God is dood!).
Er hebben zich allerlei tussenwezens, allerlei machten tussen God en mensen weten te dringen, waardoor de rechtstreekse verhouding tot God verbroken werd. De grote vraag is of wij in het westen ons niet eeuwenlang hebben laten leiden door een „god", die met de God van Israël weinig uit te staan had en dat juist daardoor onze cultuurcrisis bepaald wordt.
In zeventien hoofdstukken behandelt dr. de Graaff de ontwikkeling van de westerse cultuur, in een cultuurfilosofische analyse, die de verschijningsvormen van de opeenvolgende culturen - beginnend met het indo-europese erfgoed - beschrijft en karakteriseert. Uit een beschrijving van het indo-europese erfgoed blijkt, dat er een aantal elementen zijn, die ook het westerse denken hebben beïnvloed en in mindere of meerdere mate mede bepaald. Een voorbeeld moge dit verduidelijken. Het kastenstelsel en de reïncarnatie bijvoorbeeld verhinderen een revolutionair ingrijpen in bestaande toestanden, wil men zich althans houden aan goddelijke wetten. Veranderingen kunnen eerst plaatsvinden na de dood en dus pas in een volgende incarnatie. In deze gedachtengang is ook het gezag geen

menselijke aangelegenheid, maar een goddelijke.
Daarom is de gezagsdrager geen verantwoording schuldig aan de mensen. Wel zullen hun daden na hun dood vergolden worden en dat kan dan de onderdanen voor willekeur behoeden. Dit voorbeeld hebben wij met opzet genoemd, omdat immers ook in onze tijd er nog velen zijn, die in de verhouding tussen werkgevers en werknemers uitgaan van een opvatting over het gezag, die in wezen niet veel te maken heeft met het bijbels getuigenis, maar veeleer afgeleid is van het niet-christelijk denken. Dat dit zijn gevolgen heeft gehad voor het christelijk-sociaal denken ervaren we nog maar al te vaak.
Geeft ieder hoofdstuk in dit boek veel stof tot nadenken, niet minder boeiend zijn een zestal intermezzo's die zodanig van inhoud zijn, dat ze met recht de kern zijn van dit boek.
Het laatste intermezzo handelt over het wezen der techniek. Het wezen van de westerse cultuurcrisis kan volgens de auteur herkend worden als het wezen der techniek. De techniek heeft in het Westen een veel belangrijker plaats ingenomen dan in andere culturen.
In het denken over de techniek gaat het niet om allerlei technische verschijnselen, maar om een bepaald levensgevoel, dat anders is dan de machinetechniek. Uitvoerig analyseert de auteur de ontwikkeling, die het denken over het wezen der techniek heeft doorgemaakt en die er in resulteerde, dat de mens ondergeschikt gemaakt is aan de techniek.
De techniek is de hinderaar geworden, die zich tussen God en de mens geplaatst heeft met als resultaat, dat de daemon van de techniek vele nivellerende machten heeft ingezet om de mens van zijn oorspronkelijk wezen te vervreemden. Hoewel we het met de kern van zijn betoog eens zijn, geloven we toch, dat de positieve en zegenrijke gevolgen van de techniek door de schrijver te zeer verwaarloosd zijn.
„Als Goden sterven" is een boek, dat ons confronteert met de geweldige machten der duisternis die onze westerse cultuur hebben bedreigd en veelszins overspoeld. Terecht stelt dr. de Graaff dat het uitzicht en de redding voor onze cultuur liggen in het deelhebben aan het mysterie van het kruis en de opstanding van Jezus. Het is te hopen, dat van dit boek door velen kennisgenomen zal worden. Neem en lees!

**„Roken en risico's", door Dr. L. Meinsma. Uitgegeven bij N.V. Uitgeversmaatschappij De Tijdstroom te Lochem.**

In dit instructieve boekje worden de gevaren die aan het roken zijn verbonden op niet mis te verstane wijze uiteengezet. Het is een ernstige zaak die door ieder serieus moet worden genomen. Met name de sigaret is een gevaarlijk „genotmiddel". De schrijver zegt daarvan: „Een sigaret is een geweer met twee lopen: de rook ervan bevat zowel kankerverwekkende bestanddelen als stoffen, die van nadelige invloed kunnen zijn op hart en bloedvaten".
Medegedeeld wordt dat in ons land dagelijks ongeveer dertig mensen sterven aan de gevolgen van het roken. En op pagina 77 valt te lezen: „dat de kans op het ontstaan van longkanker en andere door roken beïnvloede ziekten en aandoeningen direct samenhangt met het aantal gerookte sigaretten, en we weten nu, dat de kans op één van genoemde ziekten toeneemt naarmate meer sigaretten gerookt worden, waarbij het inhaleren een beslissende rol speelt".
Het boekje dat *f* 2,50 kost is geen opwekkende lectuur. Maar wie zich verantwoordelijk weet voor zijn gezondheid en die van anderen doet er goed aan om van de inhoud kennis te nemen. Zowel voor rokers als niet-rokers dringend aanbevolen. J.L.

## CHINA INFORMATIE

Over het huidige China komen de laatste tijd meer en meer pennen in beweging. Er is gaandeweg een uitgebreide literatuur ontstaan die zich met alle levensgebieden inlaat. De ontwikkelingen aldaar worden op vele plaatsen nauwlettend gevolgd, en zo is een omvangrijke documentatie bezig zich te ontwikkelen. Naast westerse bronnen zijn er talrijke - met grote moeite en kosten verworven - bronnen in het Chinees. Deze roepen voor velen taalproblemen op die slechts door deskundigen kunnen worden opgelost, alsmede problemen van interpretatie. De vrij willekeurige spreiding van berichten en artikelen maken het de belangstellenden extra moeilijk in deze stroom van informatie de weg te zoeken.
In deze complexe situatie tracht het

tijdschrift „CHINA INFORMATIE" een gids te zijn voor een ieder die zich om redenen van politieke verantwoordelijkheid, studie, werk of algemene interesse over China wil oriënteren. Het wordt uitgegeven door de Werkgroep Documentatie van de Stichting China Studie Comité, die zich ten doel stelt de studie en informatie over de gebeurtenissen in China op objectieve wijze te bevorderen.
„CHINA INFORMATIE" verschijnt viermaal per jaar en geeft naast korte berichten over documentatie-activiteiten hier te lande zowel als elders, beredeneerde literatuuroverzichten door China-kenners over uiteenlopende onderwerpen, zoals recentelijk over de godsdiensten, literatuur, het recht, reisverhalen en filosofie alsmede aankondigingen van nieuw verschenen boeken en tijdschriftartikelen onder vermelding van een korte aanduiding van de inhoud. Er zijn vaste rubrieken op technisch, landbouwkundig, economisch, sociaal en algemeen politiek gebied.
De abonnementsprijs is expres laag gehouden, t.w. *f* 8,— per jaar voor particulieren en *f* 15,— voor instellingen. Een studentenabonnement kost *f* 5,—. Gratis proefnummers worden op aanvrage gaarne toegezonden.
Abonnementen en proefnummers zijn te bestellen bij de redactie-secretaresse, Mevr. C. A. van den Berg-Van de Geer, p/a Bibliotheek der Technische Hogeschool, Doelenstraat 101, Delft. Tel.: 01730 - 33222, toestel 5663.

**„Culturele Revolutie" (Wending, maandblad voor evangelie en cultuur, november 1969). Prijs *f* 4,90. Uitgave Boekencentrum N.V., te 's-Gravenhage.**

In dit waardevolle Wending-nummer wordt het thema „culturele revolutie" door een 14-tal scribenten uitgediept. Daniël de Lange opent de rij met „een poging tot inhoudsbepaling" van de culturele revolutie, „die alle deelrevoluties mede insluit: dus zowel de opheffing van de radicale, politieke, sociaal-economische als van culturele onvrijheid, zoals die in de verschillende delen van de wereld op verschillende wijze heerst". De Lange beschouwt de revolutionaire bewegingen en verschijnselen in allerlei landen als aspecten, openbaringsvormen van de culturele revolutie. Die aspecten worden voor een deel ook aan een nadere beschouwing onderworpen: de culturele revolutie in China (Adrian Hsia) en de Black Power-beweging (Bart van Steenbergen).
Vanzelfsprekend komen ook de filosofische aspecten aan de orde, de mogelijkheden worden nagegaan om door culturele revolutie te komen tot een doorgaande humanisering van het bestaan. De rij van artikelen wordt besloten met een tweetal kritische beschouwingen van de hoogleraren Dr. R. F. Beerling en Dr. J. Kruithof. De bespreking van al deze facetten en de evenzovele informatiebronnen liggen tussen de uiteenzetting over en de visie op de culturele revolutie van Daniël de Lange en de kritiek van Prof. Kruithof, die een zeker wantrouwen ten opzichte van de zaak gewettigd acht. Het „lovend spreken" over de culturele revolutie ziet hij als een modeverschijnsel. Hij ziet de werkelijke macht in handen van het kapitalisme, dat om zijn positie te handhaven de meest afschuwelijke wapens fabriceert en weet, dat (in het westen) geen enkele sociale groepering in staat is zijn positie en macht te breken.
Tussen die twee polen - het aanprijzen van de culturele revolutie als middel tot totale verandering van de menselijke cultuur en dus ook van de mens en de feitelijke ontkenning van het bestaan der culturele revolutie in de westerse wereld - geeft het novembernummer 1969 van Wending een brede informatie en goede basis voor gesprek.

**„Boeren en Burgers in Buitenveldert" (deel 2) door Jan de Vries. Uitgave La Rivière en Voorhoeve N.V., Zwolle. Prijs *f* 9,50.**

Dit is het vierde deel in de „Boeren en Burgers" serie.
Op een boeiende wijze beschrijft Jan de Vries de conflicten die tussen ouderen en jongeren kunnen ontstaan.
Het is een boek „uit het leven gegrepen". Tragiek en humor wisselen elkaar af. Een spannend boek dat men met plezier leest omdat niet onnodig geromantiseerd wordt.
We ontmoeten er de moderne jeugd in met hun angsten en zorgen maar ook met hun gevoelens van lotsverbondenheid, vreugde, humor en hulpvaardigheid. Hoewel dit boek het vierde en laatste is in deze serie kan het los van de rest gelezen worden. Een mooi verjaringsgeschenk.

# meningen cijfers en feiten

## VOLGEND JAAR CIRCA 750 FUSIES VERWACHT IN NEDERLAND

Voor 1970 worden rond 750 fusies, inclusief joint-venture-overeenkomsten, verwacht. Voor 1971 mag nog eens op circa 750 fusies gerekend worden. Het laat zich aanzien dat tegen het einde van 1971 een duidelijke rustperiode in de fusiebeweging zal optreden. In 1969 zullen er circa 300 fusies tot stand gekomen zijn.
Aldus de heer L. Fokkema, directeur van de Stichting Nederlandse Export Combinatie en van de N.V. Nederlands Economisch Centrum in een rapport over een enquête naar de fusiebereidheid in de middelgrote industrie in ons land.
Teneinde de fusie-bereidheid te testen heeft het bureau 3.000 Nederlandse ondernemingen - 30% met een omzet van 1 tot 3 mln. gulden, 46 % met een omzet van 3 tot 10 mln. gulden, de rest groter - hierover vragen gesteld. Ongeveer 600 bedrijfsdirecties stuurden de enquêteformulieren ingevuld terug. Van hen bleek 67,9 % positief te staan tegenover een fusievoorstel, terwijl 12,8 % al tot een fusie had besloten of al een samenwerking was aangegaan zonder dit naar buiten te laten blijken. In de metaal-sector bleek de fusiebehoefte het grootst. Maar liefst 42 % van de geënquêteerde ondernemers in deze branche kijkt uit naar de mogelijkheid van samenwerking of fusie. In de levensmiddelensector staat 36 % hiervoor open, in de textielsector 24 %, in de houtbewerkingsbranche 23%. In de chemische sector toonde slechts 5 % samenwerkingsbereidheid. Dit laatste laat zich, aldus de heer Fokkema in zijn rapport, verklaren uit het feit, dat het aantal bedrijven in deze industrietak, dat behoort tot de kleine en middelgrote ondernemingen, betrekkelijk gering is en de specialisatie sterk is doorgevoerd.
Van de bedrijven die streven naar fusie en/of samenwerking geeft 45 % de voorkeur aan een binnenlandse partner, 5 % wil liever samen met een buitenlander. De rest heeft op dit punt geen voorkeur. Van de bedrijven, die het over de grenzen willen zoeken, beperkt 65 % zich tot West-Europa. Twintig procent zoekt een Amerikaanse partner.
Als motief voor het fusie-streven geeft bijna de helft een te verwachten schaalvergroting en daaruit voortvloeiende rendementsverbetering als voornaamste drijfveer op. Een grote groep (31 %) streeft vooral naar fusie uit behoefte aan vergroting van het kapitaal. Het gaat hier meestal om familiebedrijven. Bij 12 % is verbetering van het verkoopapparaat het fusiemotief.

*(Sociaal Maandblad Arbeid)*

## Aan dit nummer hebben meegewerkt:


Drs. R. P. HAVEMAN,
*Hoofd afdeling arbeidsverhoudingen Unilever N.V.*
Drs. H. WALLENBURG,
*Wetenschappelijk hoofdambtenaar aan de Rijksuniversiteit, Leiden.*
Prof. dr. H. J. VAN ZUTHEM,
*Hoogleraar sociologie aan de Vrije Universiteit te Amsterdam.*
Drs. W. TOP,
*Sociologisch medewerker NVV.*

# De industriearbeider en het christelijk geloof

Günter Kehrer, *Das Religiöse Bewusztsein des Industriearbeiters*, Piper München 1967.

Er is een groeiende aandacht voor de arbeider en de maatschappij. Komt hij wel aan zijn trekken in de huidige structuren? Kan hij als verantwoordelijk, mondig mens zijn plaats innemen? Deze vraag is er terecht. Maar de aandacht voor de vraag naar de arbeider en het christelijk geloof is er minder. En waar deze vraag aan de orde wordt gesteld, blijven we steken in conclusies over de mate van zijn uiterlijk kerkelijk meeleven e.d. Te weinig is bekend over de *inhoud* van zijn *geloof:* hoe staat de *industriearbeider* tegenover God? Hoe reageert hij op de boodschap van de Bijbel?
Daarom wil ik in dit artikel de bovengenoemde studie van Günter Kehrer introduceren. Want deze auteur heeft op een verrassende wijze nieuw materiaal op tafel gelegd over de industriearbeider en het christelijk geloof. Zijn conclusies mogen in Nederland niet onbekend blijven.
Kehrer verzamelde zijn materiaal door gesprekken aan de hand van een vragenlijst. Hij interviewde 50 arbeiders. De schrijver poogt immers niet een representatief onderzoek in te stellen. Dan had hij over meer interviews moeten beschikken. Maar het voordeel van deze vijftig gesprekken was, dat hij zo tot de diepte kon afsteken en zich niet vanwege het grote aantal gesprekken tot enkele algemene vragen moest beperken.
Het onderzoek vond plaats in Würtemberg, één der meest geïndustrialiseerde streken van Duitsland. Hij beperkt zich tot evangelische arbeiders, leden van de evangelische landskerk van Würtemberg.

## De religieuze praktijk van de industriearbeider in Europa

Als inleiding op zijn onderzoek geeft Kehrer een overzicht over de situatie in Europa.
In Frankrijk is de arbeider de meest onkerkelijke groep. Het laagste percentage komt voor in de banlieu van Parijs: 2,5 voor de mannen en 5,1 voor de vrouwen. In alle lagen van de bevolking gaat de leeftijdsgroep tussen de 25 en 54 's zondags het minst naar de kerk: de mannen hebben het dan te druk. Bij de arbeiders begint de vermindering van kerkbezoek, vergeleken bij de kinderen, al in de leeftijd van 20 tot 24. Arbeiders trouwen immers vroeger en staan dus eerder voor een gezin.

Voor ons Nederlanders vooral is opvallend, dat de arbeiders wél van het jonge kind de kerkgang verwachten. Het hoort bij de opvoeding. Omdat de opvoeding vooral over de moeder loopt, kunnen we verwachten dat de vrouw kerkelijker is dan de man. Maar het contact van de arbeider met de kerk blijft grotendeels via het kind onderhouden. Als het veertienjarige arbeiderskind van school gaat, hoeft het niet meer naar de kerk. De arbeider in België is kerkelijker dan zijn Franse collega. Het percentage schommelt bij de (uiteraard katholieke) Waalse arbeider tussen 5,6 % in Luik en 65,7 % in Montzen.
In Belgisch Limburg gaan er zelfs zoveel arbeiders naar de kerk, dat een socioloog dit een religieus natuurreservaat noemt. Opvallend is echter dat, hoe meer mijnwerkers er in een plaats in Belgisch Limburg zijn, hoe lager het kerkbezoek wordt. Limburg is een gebied, waarin de industrialisering zich zeer laat inzette. Hoewel de mensen al in de industrie werken, toch blijft hun houding tegenover de kerk nog lang zoals die vroeger was in de agrarische tijd. Eerst langzamerhand dringt er vanuit het werken in de industrie een nieuwe visie tot de mensen door, die de kerkgang aantast.
Voor Nederland citeert Kehrer alleen een onderzoek van De Weijfer in Tilburg: men kan hier niet spreken van de onkerkelijke arbeider in het algemeen, maar er is een tendens naar onkerkelijkheid. Het schijnt dat de arbeiders „geruisloos wegglijden uit het kerkelijk verband".
In Duitsland wijst de statistiek bij de katholieken een verrassend hoog percentage aan bij de arbeiders. Bij toenemende organisatie loopt echter de invloed van de kerk terug. Zij, die in de vervoerssector en bij de dienstbedrijven werken, kerken het minst van allen (14 %). De arbeiders gaan gemiddeld 22 % 's zondags naar de kerk, maar de zelfstandigen 44 %. Het gemiddeld percentage is van allen 31 %.
Het sociologisch onderzoek van de laatste jaren heeft aan de dag gebracht, dat in de evangelische kerken in Duitsland de arbeider in geen geval als meelevend kan worden beschouwd. Dit geldt met name van de industriearbeider. De cijfers wijzen immers uit dat de arbeider, die daarnaast nog in de boerderij werkt in zijn vrije tijd, ook net als de boeren 's zondags meer naar de kerk gaat dan zijn collega, die alleen van de industrie leeft. In de kerkelijke colleges zitten vooral de boeren en de academici.
De Nederlandse lezer van dit artikel dient zich te realiseren dat in West-Europa buiten Nederland, praktisch ieder nog nominaal lid is van een kerk. De massa is nog gedoopt en wordt dus in de kerk verwacht. Ook de arbeider is gedoopt en wordt dus officieel als christen beschouwd. Wat dit echter in de praktijk betekent, wordt uit de studie van Kehrer wel duidelijk.

## Godsdienstig gedrag

In Würtemberg trouwt de arbeider nog in de kerk en heeft hij dus een trouwbijbel meegekregen naar huis. Echter 44 van de 50 lezen er nooit in of zelden.
Slechts 23 van de ondervraagden bidden nooit, al komen er slechts 6 van de 50 regelmatig in de kerk. Er blijft ook bij de onkerkelijken nog een groep, die aan het rituele tafelgebed vasthoudt of voor zichzelf nog ergens

een moment van religieuze aandacht heeft voor zich alleen. Deze groep leest niet in de Bijbel, maar houdt toch vast aan een gebed. Dit zijn de mensen, die zeggen dat men ook christen kan zijn, als men niet naar de kerk gaat.
Onder de thans onkerkelijk levende volwassenen vinden we er verscheidenen, die in hun jonge jaren aan het kerkelijk jeugdwerk hebben meegewerkt. Dit jeugdwerk heeft hen dus niet voor hun leven aan de kerk gebonden. Terwijl daartegenover staat, dat dezelfde mensen wel lid zijn van verschillende hobby-verenigingen: ze zijn echt nog niet vergadermoe. Zijn de kerkelijke verenigingen voor volwassenen dan toch te veel kleinburgerlijk, dat ze de arbeider niet aanspreken? Of hebben ze alleen nog aantrekkingskracht voor marginale groepen van mensen, die in het dagelijks leven weinig te betekenen hebben? Deze vragen van onderzoekers geeft ons Kehrer door.

## God

De helft aanvaardt het bestaan van God of van een hoger wezen.
De kerkelijk meelevenden geloven in God, omdat Hij zich zo in de Bijbel heeft geopenbaard. Anderen echter, die niet naar de kerk gaan, leiden het godsbestaan af uit het bestaan van de wereld en het klaarblijkelijk functioneren van de natuur. Maar met een beroep op de natuur wordt het godsbestaan door een derde groep omgekeerd ontkend: „vele mensen zeggen dat de Here God alles laat groeien, maar ik zeg dat het de natuur is".
Er zijn er ook, die het bestaan Gods bewezen achten, omdat anders een chaos in zedelijk opzicht zou ontstaan. Tenslotte zijn er, die God als de laatste instantie zien, waar een mens naar toegaat in de nood van het leven. De behoefte aan troost schept God.
Geen enkele van de hier gegeven meningen is voor arbeiders typerend. Het gaat hier om gedachten, die in de negentiende eeuw de godsdienst van de burger bepaalden. Specifiek christelijke gedachten vinden we behalve bij de kerkelijk meelevenden, ook niet in deze visies. De arbeiders, voorzover ze in God geloven, leven dus bij gedachten uit de vorige eeuw, die fel door anderen uit diezelfde eeuw zijn bestreden. Ik noem alleen maar Feuerbach.
Het is dan ook geen wonder dat 54 % van de ondervraagden ieder geloof in God of in een hoger wezen afwijzen. De dagelijkse ervaring van het onrecht in deze wereld maakt hen dit onmogelijk. Het godsgeloof is maar een hulpconstructie: als je de natuur bekijkt, zie je dat deze alleen maatgevend is. Het bestaan van God is mogelijk, maar niet bewijsbaar: de verlichte mens gelooft alleen aan dat wat hij bewijzen kan. De wereldoorlogen, de atoombom, het sterven van je vrouw, maken het godsgeloof onmogelijk. „Ik geloof alleen aan de natuurwetten."
Zij, die het bestaan van God ontkennen, doen dit met dezelfde argumenten als zij die het bestaan van God op buitenbijbelse gronden erkennen! Alleen neemt nu de natuur de laatste plaats in, die anders nog voor God werd gereserveerd. Het gaat echter om hetzelfde: God en de natuur vallen samen.
Opvallend is het ontbreken van een fel atheïsme. De vraag naar God roept

in onze samenleving geen conflict meer op. Het is een vraag om over te discussiëren. En dan gelooft de één in God en de ander niet.
Maar het is voor onze maatschappij niet belangrijk meer hoe je antwoordt. Alleen in stervensnood kan Hij van belang zijn. Verder in het gewone leven niet. Want merkwaardigerwijze gelooft tweederde van de ondervraagden dat God in ons persoonlijk leven ingrijpt bij ons sterven. Ze geven Hem nòg een plaats in het buitengewone, dat ons persoonlijk leven maar zelden raakt en dat ik zelf niet in handen kan houden. Maar meer ontdek ik van Hem niet.

## Christus

De meerderheid wijst het Zoonschap Gods van Christus af. De één twijfelt of Hij ooit heeft bestaan. De ander aanvaardt dit, maar Jezus was een sterfelijk mens. Tot deze groep behoren de meesten van hen, die het Zoonschap Gods ontkennen. Onder hen, die het historisch bestaan van Jezus aanvaarden, zijn er die in Jezus alleen een toverkunstenaar zien, die de mensen iets heeft voorgespiegeld. Maar meestal houdt men hem voor een voortreffelijk, voorbeeldig mens. Men schrijft hem dan vaak een politieke functie toe. „Hij was een revolutionair en zijn tijd vooruit."
Het klopt op dit beeld dat de maagdelijke geboorte en de opstanding van Jezus wordt afgewezen. De afwijzing op deze punten gebeurt feller dan gewoonlijk. De vraag ernaar wordt ervaren als een kwetsing van het gezonde verstand.
Kehrer heeft ook nog een afzonderlijk onderzoek gedaan naar het geloof in de opstanding en het leven na de dood, naar de houding tegenover het gezag van de Bijbel en naar de meningen over de absoluutheid van het christelijk geloof. We hebben hier echter niet de gelegenheid hierop in te gaan en moeten naar het boek van Kehrer zelf verwijzen.

## De kerk

Het was Kehrer niet te doen om cijfers over kerkgaan, enz. Daarover is heel wat bekend. Deze onderzoeker probeerde de innerlijke houding van de arbeider tegenover de kerk te ontdekken. Hij toetste deze aan vragen over de zondagsarbeid en over de christelijke houding in het bedrijfsleven.
Op enkele uitzonderingen na is ieder tegen de zondagsarbeid. Want de zondag is de enige dag, waarop je als gezin bij elkaar kunt zijn. Bij zondagsarbeid heeft het gehele gezin nooit meer een dag vrij. Bovendien zijn de eisen, die het werk stelt, zo hoog, dat voor je gezondheid twee dagen rust noodzakelijk zijn. Alleen de enkele kerkelijk meelevenden wezen de zondagsarbeid af op bijbelse gronden.
Als de onderzoeker aan de arbeiders vraagt hoe zij tegenover deze afwijzing door anderen op religieuze gronden staan, wordt dit argument niet geaccepteerd. Het wordt hoogstens van anderen aanvaard dat zij de zondagsarbeid afwijzen omdat zij naar de kerk willen. Opvallend is echter de heftigheid, waarmee de mensen een bijbelse motivering tegen de zondagsarbeid afwijzen. Men wil hiermee niets te maken hebben.

Van de 50 geïnterviewden zien er 30, dus 60 % geen enkel verband tussen religie en arbeid. Bij deze 30 behoren ook de meeste kerkelijk meelevenden! Zij scheiden dus volstrekt hun christelijk geloof en hun dagelijks werk. Als we weten dat deze kerkelijk meelevenden onder de arbeiders te vinden zijn in de uitgesproken piëtistische groepen in de landskerk van Würtemberg, begrijpen we hoe de kerkelijk meelevenden bij de 60 % terechtkomen.

Wat verwacht men wanneer in het bedrijf alle mensen overtuigde christenen zouden zijn? Het antwoord luidt: 1. verbetering van het bedrijfsklimaat, vooral in de collegiale verhoudingen; 2. een betere behandeling van de ondergeschikten door de bedrijfsleiding; 3. verbetering van loon, afschaffing van de tariefsovereenkomsten. Maar de mogelijkheden van een dergelijke verchristelijking van het bedrijf worden zeer sceptisch beoordeeld. Als er iets zou gebeuren, verwacht men het vooral op het gebied van de onderlinge omgang met elkaar en niet op het terrein van de institutionele veranderingen.
Christen-zijn wordt gezien als: je fatsoenlijk tegenover elkaar gedragen. De arbeiders willen trouwens zelf geen principiële maatschappijhervorming. Ze hebben wel kritiek: het laagste loonniveau moet omhoog. Maar ze gaan principieel uit van een loon naar prestatie. De arbeiders wensen alleen correctie van het bestaande, geen hervorming. Het pathos van de klassenstrijd is dus verdwenen.
Evenwel geloven 20 arbeiders dat de kerk slechts hen ondersteunt, die tot de bovenliggende lagen behoren. Meer dan de helft van de ondervraagden zegt echter dat dit vandaag niet meer klopt. De rest heeft geen mening over dit probleem. Wie iets op de kerk tegen heeft, doet dit vanuit de ervaringen in de geschiedenis: in het verleden heeft de kerk zo vaak aan de kant van de rijken gestaan.
Thans is het anders tussen kerk en arbeider. De sociale tegenstellingen zijn genormaliseerd en geïnstitutionaliseerd. Vooral van de vakbeweging verwachten de arbeiders nog veel! Maar de felle klassenstrijd is voorbij. Aan de andere kant is de kerk ook anders komen te staan tegenover de arbeider. De kerk is in Duitsland geen staatskerk meer. Door industriepredikanten en vormingswerk in de kerkelijke vormingscentra heeft de kerk zich een stuk goodwill verworven. De kerk spreekt zich in haar „Denkschriften" uit over de grote maatschappelijke en politieke vragen. Er blijft echter een stuk historisch gegroeid wantrouwen tegenover de kerk bestaan. Kerk en kapitaal behoren in deze gedachtengang bij elkaar. Omdat de arbeider zo weinig contact heeft met de kerk, wordt zijn beeld van de kerk niet door de ervaring bepaald.
Men vindt trouwens dat de kerk zich niet met sociale conflicten moet bemoeien. De kerk is er voor het individu. De kerk wordt niet als een machtsinstituut beleefd, maar de kerk is een pedagogische instelling. De dogma's van de kerk worden afgewezen. Maar de kerk wordt aanvaard in zover ze je fatsoenlijk leert leven. De sociale boodschap van het christendom wordt verstaan als een program, dat ieder recht op inkomen en een verzekerde positie verzekeren wil. De kerk wordt als een zedelijke instelling geïnterpreteerd. Haar bemoeienissen op dit gebied worden geaccepteerd of tenminste niet scherp afgewezen.

## De predikant

In de kerk in Duitsland is de predikant van ouds de centrale figuur. Het ambt van ouderling en van diaken zoals dit in ons land tot ontwikkeling is gekomen, kent men er vrijwel niet. Het contact met de kerk zal dus in Duitsland voor een groot deel over de predikant moeten lopen. Hoe beleeft de arbeider dit contact?
Uit het onderzoek van Kehrer bleek hoe verschillend het beeld is dat de arbeiders van de predikant hebben, van het beeld dat de kerk zelf van haar dienaren heeft.
Uitgangspunt van alle interviews is, dat de ondervraagden allen geen nauw contact met de predikant onderhouden. Ook de kerkelijk meelevenden niet, want zij leven in Würtemberg vooral in eigen piëtistische gemeenschapskringen. Al hebben deze kerkelijk meelevenden uiteraard een duidelijk ander beeld van de predikant dan de massa van de niet-meelevenden, men ziet de persoonlijke noden en zorgen van de gemeenteleden als de belangrijkste taak van de predikant. Hij leidt alle begrafenissen en moet een troostwoord spreken.
In de tweede plaats komt dan raad in de vragen van het gezinsleven. Ook zijn er, die weten dat een dominee een preek moet maken.
De nadruk valt op de predikant als raadgever. Dat de kerk de verkondiging als het belangrijkste ziet voor de predikant, ontgaat de mensen.
In de Duitse kerken was de predikant door de eeuwen heen vooral de dienaar van het Woord, maar de arbeiders hebben er geen oog meer voor. Behalve dan de kerkelijk meelevenden. De predikant is, naar algemeen gevoelen, specialist in het oplossen van individuele conflicten. Dat wil zeggen: dat verwacht men van hem. Want in de praktijk is er vrijwel geen contact.

## De kerkelijke ambtshandelingen

Ieder laat zijn kind dopen. Waarom? Hier schijnt sociale dwang een beslissende rol te spelen. De optimale levenskansen van het kind moeten gegarandeerd worden: het kind kan er anders later last mee krijgen op school, als het niet gedoopt is.
Ieder kind gaat naar de catechisatie en wordt op veertienjarige leeftijd geconfirmeerd (vgl. ons afleggen van geloofsbelijdenis). Maar alleen als onderdeel van de opvoeding van het kind. Er worden geen consequenties aan verbonden voor het verdere leven.
Niet ieder trouwt in de kerk, maar meestal gebeurt dit nog wel. Alleen de kerkelijk meelevenden doen dit om Gods zegen op hun huwelijk te vragen. Maar de anderen, de overgrote meerderheid, menen dat het burgerlijk huwelijk het eigenlijke is en het kerkelijke maar toegift terwille van de bruid. Ook vanwege de kosten is een kwart van de ondervraagden niet kerkelijk getrouwd. Hier ligt een overtuiging achter dat de kerk met de opvoeding van het kind (dus tot en met confirmatie) haar taak heeft volbracht. Dan blijft voor de predikant alleen nog later maar de taak over van trooster in individuele noodsituaties.
De Duitse kerken zeggen in hun kerkorde, dat de zin van een kerkelijke

begrafenis de verkondiging van de opstanding uit de doden is. Maar de mensen willen (met uitzondering voor de kerkelijk meelevenden) een dominee op de begrafenis om troost, om een kerkelijke lijkrede. Een derde van de ondervraagden heeft geen behoefte aan een dominee, al hebben ze er ook niets tegen. Maar ze „willen niet als een hond in het gat worden gesmeten". Als vrienden uit de partij of van de vakbond bij het graf een lijkrede hielden, was het hen ook goed.

## Goed en kwaad

Ons geweten is voldoende maatstaf voor onzedelijk handelen. Het is goed, als de kerk je daarbij helpt. Maar je kunt ook zonder kerk en religie volgens je geweten leven. Een religieuze motivering van de ethiek wordt afgewezen. Dit wordt duidelijk bij het begrip „zonde". Alleen de kerkelijk meelevenden zien in een ongeoorloofde handeling een overtreding van de geboden Gods. De term „zonde" wordt daarom door de overgrote meerderheid geseculariseerd en verliest haar betekenis. De formele „vergeving der zonden" wordt waarschijnlijk door een groot deel van de leden van de gemeente nog niet eens naar de letterlijke betekenis begrepen.
Slechts de kerkelijk meelevenden geloven in God als een Rechter, Die over de daden van de mensen oordeelt. Maar anderen verleggen het gericht in deze wereld: 50 % van de ondervraagden gelooft dat op deze wereld het kwaad zichzelf straft.
De mens is voor het grootste deel goed. Hij heeft wel slechte eigenschappen. De opvoeding moet deze aan banden leggen. Als dit niet lukt, kunnen de slechte eigenschappen door de strijd om het bestaan tot ontwikkeling komen.

## De godsdienst in onze samenleving

Als conclusie van zijn studie stelt Kehrer, dat het bestaan van de grote religieuze gemeenschappen, van de kerken, in grote mate onafhankelijk is van het meeleven van zijn leden. De kerk bestaat in Duitsland voort, ook al onderhouden de meeste leden er geen levende relatie mee.
Ieder is het er immers mee eens dat de kerk een betekenis heeft. Maar de dogma's van de kerk moet men dan buiten het gezicht houden. De kerk is een goed middel voor de sociale integratie van de mens in de samenleving. De kerk krijgt in haar kerkelijke arbeid in de industrie daar zelfs nu nieuwe kansen voor.
Maar de schrijver stelt ook duidelijk, dat dit accepteren van de kerk een afwijzing van het hart van de belijdenis van de kerk veronderstelt. Het gaat alleen om een zekere ethische betekenis van het christendom en niets meer.
De kerk vraagt van de persoon geen beslissing meer. Het wordt haar kwalijk genomen als zij dit doet. Het behoren tot de kerk is even vanzelfsprekend als het niet deelnemen aan het kerkelijk leven.
Kehrer eindigt met de conclusie: „de theologische onbevredigende situatie van de kerk is de voorwaarde van haar integratie in de moderne samenleving".

## Ter overweging

Het spreekt vanzelf dat het ondoenlijk is een vergelijking te treffen tussen de Nederlandse situatie en de Duitse. Ik hoop dat er in Nederland even diepgaande studies van geloof en ongeloof van de mens in de moderne industriële samenleving zullen verschijnen als Kehrer gaf voor Duitsland. Een duidelijke vraag komt echter uit de studie van Kehrer af op de kerk, die in de moderne industriële wereld thans opnieuw met modernere methoden een weg zoekt. En wel deze: is zij bezig met een aanpassing van het evangelie aan de moderne mens door hem een nieuw middel te geven voor sociale aanpassing, óf gaat zij in haar prediking en dienstbetoon van het evangelie niet om de ergernis van Jezus Christus heen en durft zij nog geloof en levensbeslissing te vragen? Durft zij het aan de mensen te vragen om niet aangepast te leven, waar het nodig is? Is ons werk vol troost en richtinggevend voor hen, die naar de gerechtigheid van Gods Koninkrijk vragen in onze industriële samenleving? Of zijn we zo benauwd de aansluiting aan deze tijd te missen dat we daarbij aan de naam van Jezus Christus te kort doen?

Dr. L. ZIELHUIS

# Buitenlandse werknemers in discussie

Als één van de belangrijkste gevolgen van de regeringsnota die medio januari 1970 verschenen is, kan beschouwd worden dat er over deze vlottende bevolkingsgroep een open discussie is ontstaan - al blijft het voorshands de vraag wie zich nu als pleitbezorgers aanbieden.
De positie van de buitenlandse werknemer werd tot dusver te uitsluitend bezien in de min of meer besloten kringen van hen die bij de arbeidsmarktvoorziening en de begeleiding van buitenlandse werknemers betrokken waren. Maar naar aanleiding van het verschijnen van de regeringsnota is er een veel bredere belangstelling ontstaan, waardoor standpunten die tot dusver vaag en betrekkelijk onbekend waren, duidelijker en openlijker bepaald zullen moeten worden.
Ook de vakbeweging, die zich tot nog toe opvallend gereserveerd heeft opgesteld ten opzichte van deze kwetsbare en onmondige groep arbeiders, zal niet meer kunnen volstaan met te zeggen dat er zo weinig buitenlandse werknemers lid zijn van de vakbeweging, maar zal duidelijk een eigen, zelfstandige reactie moeten geven op de regeringsnota.
Het feit dat in de regeringsnota de buitenlandse werknemers in alle toonaarden werden beschreven als de voordeligste oplossing van de huidige spanningen op de arbeidsmarkt, moet juist aan de vakbeweging te denken geven!
Afgezien van de vraag wat de vakcentrales direct voor de individuele buitenlander kunnen doen, ligt hier toch duidelijk een taak om de gehele structuur van de internationale arbeidsorganisatie kritisch te bezien en om op landelijk niveau te pleiten voor een andere opvatting over arbeiders en hun welzijn en over andere collectieve voorzieningen voor hen. De vakbeweging kan duidelijk stellen, dat tegenover de enorm belangrijke levering van arbeid door de mediterrane landen een adequate tegenprestatie moet worden gegeven door de West-Europese landen, in casu door de Nederlandse samenleving.
Het hoofdbezwaar tegen de regeringsnota is het uitgangspunt, dat de economische analyse gebaseerd is op een bestudering van de marktsituatie en de prijzen, waarbij het welzijn van de buitenlandse werknemer niet als een op zichzelf staande zaak behartigd wordt, maar als een bijkomend probleem. In het kader van dit economische denken wordt de noodzaak tot begeleiding van buitenlandse werknemers gelijkgesteld met een probleem als de milieu-verontreiniging: de welvaartsvermeerdering wordt als hoofddoel gesteld en de eventueel schadelijke gevolgen voor welzijn en leefbaarheid worden in tweede instantie zoveel mogelijk gereduceerd.
Een citaat uit de regeringsnota: „Het beleid streeft ernaar om moeilijkheden, die daaruit (namelijk uit de economische noodzaak tot tewerkstelling van vreemdelingen) kunnen voortvloeien te voorkomen". De begeleiding wordt als een additionele zaak beschouwd, die dienstbaar is

aan de Nederlandse economische belangen en een eventueel nadelig effect op de Nederlandse samenleving moet voorkomen.
Deze opvatting wordt gesignaleerd door Prof. Dr. W. Albeda in het maartnummer 1969 van „Evangelie en Maatschappij".
Hierover zegt Prof. Dr. J. Verkuyl in zijn onlangs verschenen boek „Breek de muren af! Om gerechtigheid in de rassenverhoudingen" [1]). „Prof. Dr. W. Albeda heeft er onlangs op gewezen, dat in de behandeling der gastarbeiders nog de excessen nawerken van een liberaal-kapitalistisch exploitatiesysteem, waarin nog niet - zoals voor de eigen groepen - de sociale zorg voor de arbeider en zijn gezin is ingebouwd."

Maar niet alleen in principe is het uitgangspunt dat in de regeringsnota wordt ingenomen onjuist. De projectgroep Gastarbeiders van de Katholieke Hogeschool in Tilburg heeft in antwoord op deze nota aangetoond dat er in de „economische aspecten" onvolledigheden en tegenstrijdigheden voorkomen, zodat ook in praktisch opzicht de nota tekort schiet. Er worden enkele kritische opmerkingen gemaakt door deze werkgroep die een gedegen studie waard zijn.
Zo lezen wij: „Het behoeft toch weinig betoog om in te zien, dat - waar in deze problematiek zodanige tegenstrijdige elementen en belangen een rol spelen - men geen beleid kan uitstippelen zonder een minimale mate van kwantificering van de verschillende factoren (doeleinden, middelen en interveniërende omstandigheden)."
„Het gevolg van het beleid kan zijn, dat in macro-economisch opzicht „marginale" bedrijfstakken - dank zij de buitenlandse arbeiders - een groter deel van de nationale investeringen naar zich toe kunnen trekken dan overeenstemt met de door de overheid bepaalde prioriteit".
„Het beleid van de Nederlandse overheid kan ertoe leiden, dat ons land de economische achterstand van de ontwikkelingslanden uitbuit om met behulp van gastarbeiders kunstmatig bedrijfstakken in leven te houden, die van groot belang voor de ontwikkelingslanden zelf zijn.
Het nogal harde woord uitbuiting wordt hier gehanteerd om duidelijk te maken, dat Nederland de onmacht en het daaruit voortvloeiende gebrek aan alternatieve mogelijkheden van een groep ontwikkelingslanden gebruikt ten eigen voordele".
Ook het advies dat de SER via de Raad van de Arbeidsmarkt heeft uitgebracht, dat er niet voldoende gegevens ter beschikking staan om een verantwoord beleid te voeren: „Thans overgaande tot enkele hoofdstuksgewijze opmerkingen, betreurt de Raad het dat met betrekking tot de in hoofdstuk II beschreven economische aspecten van de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, onvoldoende gegevens ter beschikking hebben gestaan om voldoende inzicht te verschaffen in zowel het micro- als macro-economisch belang van het tewerkstellen van buitenlandse werknemers.
De Raad meent er met klem op te moeten aandringen op korte termijn een studie te doen aanvangen, welke met behulp van de thans reeds ter beschikking staande gegevens het opstellen van een macro-economisch kostenbatenanalyse mogelijk maakt."

[1]) Uitgave in de serie Oecumene, Bosch en Keuning, Baarn.

Na deze algemene beschouwingen bezien we meer in detail enkele facetten van de problematiek zoals die door de Landelijke Stichting Bijstand Buitenlandse Werknemers in haar reacties op de regeringsnota zijn geformuleerd.

## De huisvesting

Tot op heden is er geen oplossing voor dit probleem gevonden en de nota biedt, wat dat betreft, ook geen uitzicht op een oplossing op korte termijn. Waar de werkgevers tot op heden alleen verplicht zijn zorg te dragen voor de huisvesting bij aankomst van de officieel geworven buitenlandse werknemers en de huisvesting van de overigen (b.v. van hen die de aangeboden huisvesting weer verlaten hebben) tot de zorg van de gemeenten behoort, die wegens het gebrek aan vervangende woonruimte in de meeste gevallen wel moeten afzien van een stringente toepassing van de logements- of logiesverordeningen, is het zaak na te gaan in hoeverre andere oplossingen op korte termijn gerealiseerd kunnen worden. Denkbaar is een oplossing in de vorm van een nationaal orgaan voor de huisvesting van buitenlandse werknemers met regionale afdelingen, waarin het bedrijfsleven, de gemeenten en het maatschappelijk werk, c.q. de bijstandsstichtingen, vertegenwoordigd zijn. Dit nationale orgaan dient fondsen te werven van de zijde van de overheid, van het bedrijfsleven en anderen en daarmee te zorgen voor aankoop, huur en exploitatie van woonruimten, geruggesteund door kredietgaranties van de overheid.
Vanwege het algemeen belang dat de Nederlandse samenleving heeft bij de tewerkstelling van buitenlandse werknemers dient de overheid, als integraal onderdeel van het totale welzijnsbeleid, bereid te zijn speciale fondsen aan dit orgaan ter beschikking te stellen voor het scheppen van voldoende gevarieerde vormen van huisvesting, zowel voor alleenstaande als gehuwde buitenlandse werknemers, die hun gezinnen willen laten overkomen.
Het verdient aanbeveling, dat de buitenlandse werknemers hun bijdragen in de huurprijs (eventueel pensionprijs) rechtstreeks aan dit orgaan overmaken.
Het toezicht op de huisvesting valt dan uitsluitend onder het Ministerie van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening en de gemeenten.
Doordat de huren van deze vorm van huisvesting relatief laag kunnen zijn, wordt het voor de buitenlandse werknemer aantrekkelijker gemaakt er te blijven wonen.
Het verlaten van deze huisvesting kan slechts in onderling overleg geschieden indien de buitenlandse werknemer inderdaad passende huisvesting gevonden heeft volgens de bestaande logiesverordeningen.
Zolang een situatie blijft bestaan, waarin de werkgever zelf voor de huisvesting van zijn buitenlandse werknemers zorgdraagt, is het nodig, dat de bijstandsstichtingen betrokken worden bij het regelmatig beoordelen van het sociale milieu van de huisvesting en de mogelijkheden van een efficiënte begeleiding.
Het proces is dan overeenkomstig het thans reeds gebruikelijke bij de huisvesting van te werven Joegoslavische werknemers.

Gezien de gunstige ervaringen verdient het aanbeveling deze handelwijze ook van toepassing te laten zijn bij het aantrekken van arbeidskrachten van andere nationaliteiten.

## Gezinshereniging

Ook ten aanzien van de beleidsbepaling inzake de gezinshereniging prevaleert in de nota, bij een afweging van de belangen van enerzijds de Nederlandse bevolking en anderzijds de buitenlandse werknemers, het belang van de eerste. Het constateren van het feit „dat ons land behoefte heeft aan arbeidskrachten uit andere landen en niet aan nieuwe gezinsvestigingen vanuit het buitenland" demonstreert duidelijk, dat begrip voor de menselijke aspecten ten ene male ontbreekt.
Maar met alle begrip voor het grote probleem van de nationale woningnood moet ook het volgende gezegd worden.
Indien een land eenmaal overgaat tot het tewerkstellen van (gehuwde) buitenlanders, dan moet het op grond van humanitaire overwegingen ook de daaruit voortkomende consequenties dragen, i.c. het opnemen van de gezinnen en het zorgen voor een passende huisvesting voor die gezinnen. Daar toch voldoende vaststaat, dat de aanwezigheid van de buitenlandse werknemers van wezenlijk belang is voor de Nederlandse economie, zal de Nederlandse bevolking de bereidheid moeten kunnen opbrengen zich voor de verhoging voor haar welvaart ook opofferingen te getroosten. Dit kan ook verwezenlijkt worden via het onder „huisvesting" genoemde beschikbaar stellen van speciale fondsen en het verlenen van kredietgaranties door de overheid.
Hoewel een algemene prioriteit niet wenselijk is, zal het in bepaalde gevallen mogelijk moeten zijn dat bij de toewijzing van huizen aan buitenlandse gezinnen voorrang wordt verleend boven Nederlandse gezinnen. In ieder geval zal een bijzondere vorm van begeleiding moeten worden gegeven aan in het land verblijvende vrouwen en kinderen van buitenlandse werknemers, met name ten aanzien van het onderwijs.
Verder dienen allerlei bepalingen, die gezinshereniging in de weg staan, verzacht te worden. Zo zal in ieder geval de tijd, die men in Nederland gewerkt moet hebben alvorens het gezin over te kunnen laten komen, voor alle nationaliteiten de termijn van 1 jaar niet te boven mogen gaan.

## Scholing

Indien het welzijn van de buitenlandse werknemers werkelijk in het oog wordt gehouden, kan de scholing, op langere termijn gezien, niet vallen binnen het kader van de reeds bestaande mogelijkheden in en voor het Nederlandse bedrijfsleven, zoals de nota het stelt. Er dienen in het beleid op langere termijn mogelijkheden te worden geschapen tot opleidingen voor buitenlandse werknemers, die passen in het eigen toekomstbeeld. Een begeleiding, die zich richt op het totale welzijn van de buitenlandse werknemers, strekt zich immers verder uit dan tot het verblijf in Neder-

land. Deze opvatting is tevens van belang voor buitenlandse werknemers, die met een Nederlandse vrouw naar hun land terugkeren. Het wordt wenselijk geacht, dat de buitenlander, die daarvoor in aanmerking wenst te komen, hetzij in hetzij buiten werktijd, hetzij in een combinatie van die twee mogelijkheden, de gelegenheid krijgt om een vak te leren, dat hij bij terugkeer in het land van herkomst kan gaan uitoefenen. Het is stellig geen eenvoudige zaak om vast te stellen van welke opleiding hij later het meest zal kunnen profiteren. Het is daarom wenselijk, dat hierover contacten komen tussen de Nederlandse overheid en de regeringen van de landen van herkomst, om samen in overleg tot afspraken te komen die wellicht zouden kunnen passen in het hele kader van ontwikkelingssamenwerking. In dit verband moge ook verwezen worden naar een aanbeveling van het comité van ministers van de Raad van Europa begin vorig jaar om arbeidsbureaus te openen, waar buitenlandse werknemers voor hun terugkeer informatie kunnen krijgen over de werkgelegenheid in hun land van herkomst.

## Begeleiding

De opvang en begeleiding van buitenlandse werknemers kunnen niet als een afzonderlijk additioneel aspect van het beleid worden behandeld zoals in de regeringsnota gedaan wordt, maar dienen gezien te worden als een geïntegreerd deel van een welzijnsbeleid inzake buitenlandse werknemers. Dit welzijnsbeleid kan zich inderdaad voor een groepsgewijze benadering hier te lande bedienen van de methoden van het opbouwwerk, maar dient zich tevens te richten op het bredere kader van de samenlevingen, waarin de werkmigratie zich afspeelt. Dit dient verwezenlijkt te worden door het betrekken van welzijnsorganen in de totstandkoming en uitvoering van het gehele beleid inzake buitenlandse werknemers vanaf de werving. Het wordt daarom wenselijk geacht, dat de bijstandsstichtingen al in een vroegtijdig stadium van de komst van de buitenlandse werknemers in de bedrijven op de hoogte worden gebracht en dat zij betrokken worden bij het uitvoeren van een noodzakelijk geacht introduktieprogramma in aansluiting op de voorlichting, die reeds in de landen van herkomst werd gegeven. Een goede samenwerking tussen de bedrijven en de bijstandsstichtingen zal hiertoe gegarandeerd moeten zijn. Anderzijds dient de begeleiding ook gericht te zijn op de mogelijkheden na de terugkeer van de buitenlandse werknemers; begeleiding mag zich niet beperken tot de mogelijkheden en wenselijkheden binnen de Nederlandse samenleving, maar dient op lange termijn geïntegreerd te worden in een ruimer internationaal kader.

## Instellingen van het particuliere initiatef

In het voorgaande werd reeds opgemerkt, dat de instellingen van het particuliere initiatief, naast de uitvoering van de begeleiding, haar bijdrage dienen te kunnen leveren aan de beleidsvorming met betrekking

tot de buitenlandse werknemers. Hiertoe dienen zowel de landelijke als de regionale instellingen gesteund te worden door de gehele Nederlandse samenleving.
Het tot op heden geldende subsidiebeleid, waarbij ongeveer een derde deel van de kosten van het werk door de stichtingen zelf dient te worden bijeengebracht, maakt in feite, dat zij financieel en dientengevolge veelal ook bestuurlijk afhankelijk zijn van instanties, die directe, vaak economische, belangen hebben bij de buitenlandse werknemers. Met erkentelijkheid voor deze bijdragen moet gezegd worden dat, ter wille van een objectief welzijnsbeleid, bevorderd dient te worden, dat de stichtingen onafhankelijk haar functies kunnen vervullen. Bedoelde bijdragen kunnen dan aan de huisvesting besteed worden.
Hiertoe dient de Nederlandse samenleving in haar geheel niet alleen ten aanzien van samenwerking en aanpassing, maar ook in financieel opzicht geactiveerd te worden te participeren in de begeleiding.
De zelfwerkzaamheid van de buitenlandse werknemers zal bevorderd moeten worden, niet alleen door sociaal-cultureel vormingswerk in het kader van categoraal opbouwwerk, doch ook door hen te laten participeren in de bestuursorganisatie van de begeleidingsinstellingen.
Een aanknopingspunt voor deze opvatting is te vinden in de nieuwe subsidieregeling samenlevingsopbouw.
Samenvattend kan gezegd worden dat er in feite nog geen beleid is ten aanzien van de buitenlandse werknemer en dat, in woorden van het kaderblad van het NVV „De Vakbeweging", „het nodig is dat er een echte beleidsnota komt waarin wordt aangegeven wat men werkelijk wil gaan doen."
Hierbij dient wel opgemerkt te worden, dat de vakbeweging geen afwachtende houding zal mogen aannemen!

Het hele vraagstuk van de werkmigratie dient bestudeerd en uitgewerkt te worden in het ruimere kader van ontwikkelingssamenwerking, waarbij alle welzijnsbelangen objectief worden afgewogen.

C. BREGMAN

# Rondom het 50-jarig bestaan van het Wereld-verbond van de Arbeid 1920-1970

Over de geschiedenis van de arbeidersbeweging zijn tussen 1920 en 1970 boeiende bladzijden geschreven. Het is een periode geweest waarin de arbeiders erin geslaagd zijn, in een harde, soms bloedige strijd, een indrukwekkende reeks overwinningen te behalen, waar het kapitalisme zich nolens volens bij heeft moeten neerleggen.

Gedurende diezelfde periode werd ook de geschiedenis van het WVA - het Wereldverbond van de Arbeid - geschreven. Onze organisatie zag het licht en ontwikkelde zich onder de benaming „Internationaal Christelijk Vakverbond" (ICV). Ten einde nog beter dan voorheen de zaak van de arbeiders te dienen veranderde zij in oktober 1968 haar naam in „Wereldverbond van de Arbeid". Tussen 1920 en 1970 is onze centrale, van een zuiver Europese, stilaan tot een wereldorganisatie uitgegroeid. Naarmate het zich echter, in zijn streven naar een de hele mensheid omvattende solidariteit, steeds meer voor de andere continenten ging openstellen, kreeg het ICV te maken met allerlei problemen die het bij zijn ontstaan onmogelijk had kunnen voorzien . . . en het is dan ook op een geheel natuurlijke wijze dat onze beweging, geleidelijk aan, een wereldomspannende dimensie heeft verkregen.

Het WVA herdenkt thans het feit, dat het op een geschiedenis van 50 jaren kan terugblikken - en welke jaren! Deze herdenking moge voor ons aanleiding zijn om even stil te blijven staan en de afgelegde weg te overschouwen, om er nog eens aan te herinneren wat wij in het verleden geweest zijn, en nog eens te benadrukken wat wij thans zijn. Dat wij de halve eeuw geschiedenis die achter ons ligt hier in grote trekken willen trachten te schetsen, wil evenwel niet zeggen dat wij de tijd gekomen achten om ons in herinneringen aan een roemrijk verleden te gaan vermeien en op onze lauweren te gaan rusten - integendeel: deze evocatie van het verleden is bedoeld als een aansporing, om de toekomst met nog grotere vastberadendheid tegemoet te treden. De wereld van heden en die van

morgen, de problemen waarmee de werknemers zich geconfronteerd zien, maken dat het WVA er voor moet oppassen zich niet over te geven aan zelfgenoegzaamheid, want het is een niet te loochenen feit, dat het kapitalisme steeds verder de gevaarlijke grijparmen zijner macht over de wereld wijd uitstrekt...

Het jaar 1970 zal een uitzonderlijke mijlpaal zijn in de strijd die in die verre zomer van 1920 werd ingezet door een groepje pioniers wie het lot van de werknemers ter harte ging en die er van droomden, een samenleving op te bouwen waarvan de sociale rechtvaardigheid, de vrede en de vrijheid de drie grote pijlers zouden vormen. Gedurende het jaar 1970 zullen wij in ons informatieblad het 50-jarig bestaan van de oudste onder de internationale vakcentrales, degene ook die de grootste rijkdom aan menselijke en morele waarden in zich draagt, regelmatig gedenken.

Met ingang van het nieuwe jaar openen wij een rubriek waarin gepoogd zal worden, de grote lijnen van het verleden, het heden en de toekomst van het WVA te schetsen. Bij wijze van inleiding stellen wij voor, hier een historisch overzicht van de opeenvolgende congressen van het WVA te geven.

## Het stichtingscongres

In 1908 werd in Zwitserland, te Zurich, het eerste „Internationaal Congres van Christelijke Vakverenigingen" gehouden. Al bleef het voorlopig bij een schuchtere poging, deze eerste confrontatie leverde al een eerste concreet resultaat op, nl.: de oprichting van een secretariaat. Nauwelijks vier jaren waren verstreken sinds deze eerste poging tot krachtenbundeling werd ondernomen, toen de eerste wereldoorlog uitbrak. Gedurende vier lange jaren zou het arme Europa door een golf van bloed en modder overspoed worden... Toen de kruitdamp was opgetrokken, was het alsof aan de smeulende puinhoop waarin Europa was herschapen een kreet opsteeg - een kreet om vrede, en de vrede keerde terug, maar het was een moeilijke, een onrustige vrede. Zo was het tijdsgewricht waarin het schuchtere pogen van 1908 een duidelijker concrete expressie zou vinden in de oprichting van het „Internationaal Christelijk Vakverbond", het ICV, een nieuwe internationale vakcentrale op grondslag van de christelijke beginselen, die zich volledig in dienst van de arbeidersklasse stelde.

Het stichtingscongres had van 15 tot 19 juni 1920 plaats in Den Haag. Op dat congres waren 3.366.400 werknemers vertegenwoordigd, aangesloten bij een tiental organisaties uit een hele reeks Europese landen: België, Duitsland, Frankrijk, Hongarije, Italië, Nederland, Oostenrijk, Spanje, Tsjechoslowakije en Zwitserland. Tot voorzitter werd gekozen de Zwitserse vakbondsleider Joseph Scherrer, terwijl aan de Nederlander P. J. S. Serrarens de functie van secretaris-generaal werd opgedragen.

## Jaren van noeste arbeid: de eerste congressen

Gedurende de eerste jaren, toen een intense en dynamische activiteit op Europees vlak werd ontplooid, ondanks het kil-vijandige klimaat waarin zij veelal hun werk moesten verrichten, gaven de pioniers blijk van een onwrikbaar geloof en vertrouwen in de toekomst van de beweging. Terwijl het zijn actie allengs uitbreidde tot vrijwel alle Europese landen, ontdekte het ICV een nieuw, onmetelijk werkterrein in Noord- en Latijns Amerika. Met Canada, Argentinië, Chili en Mexico werden de eerste contacten opgenomen.

Twee jaar na de oprichting van het ICV werd in 1922 te Innsbruck het tweede congres gehouden. Ook ditmaal was de sfeer waarin het congres verliep er een van diep geloof en vertrouwen. De opmerkelijke feiten tijdens deze bijeenkomst waren: de toetreding van 2 nieuwe vakverbonden, het eerste uit Luxemburg en het andere uit Joegoslavië, en voorts ook het feit dat Gaston Tessier (CFTC-Frankrijk), het Congres een ontwerpresolutie voorlegde, waarin met grote welsprekendheid de algemene invoering werd bepleit van de 8-urige werkdag. Dit geeft een idee van de weg die door de vakbeweging inmiddels afgelegd is...

Dat er moeilijke tijden in aantocht waren, werd direct duidelijk op het 3de congres, dat in 1925 te Luzern werd gehouden: een van de medeoprichters, de Italiaanse organisatie, ontbrak op het appel. Reeds voorvoelde men de vreselijke gebeurtenissen die op handen waren, en die hun schaduwen al vooruitwierpen... Met één pennestreek had het fascistisch regime de vakbeweging in Italië gelikwideerd!

Het 4de Congres, dat in 1928 in Duitsland, te München, plaatsvond, was in hoofdzaak gewijd aan het probleem van de economische concentratie en het in verband daarmee te voeren vakbewegingsbeleid. Er werden twee belangrijke resoluties aangenomen, respectievelijk over de vrouwen- en de jongerenarbeid. Tijdens dit Congres werd de Duitse vakbondsleider Bernhard Otte tot voorzitter van het ICV gekozen.

In 1932 werd in Antwerpen het 5de Congres van het ICV gehouden. Er heerste destijds een economische wereldcrisis zonder weerga in de geschiedenis. De werkloosheid had catastrofale afmetingen aangenomen en de toestand van de werknemers was allesbehalve rooskleurig. De toekomst was vol bange onzekerheid: de politieke spanningen werden met de dag scherper. De rapporten die aan het Congres werden voorgelegd, reflecteerden de ernst van de toestand in de wereld: het eerste rapport was gewijd aan de economische crisis, het tweede aan het probleem van de werkloosheid. De twee rapporteurs, Prof. Brauer en onze collega Pauwels, legden de vinger op de wond toen zij de implicaties uiteenzetten van de crisis, waaraan het wereldkapitalisme ten prooi was - dat kapitalisme dat zo'n zware druk op de murwgeslagen, tot weerloosheid gedoemde arbeidersklasse legde. Gaston Tessier stelde van zijn kant de druk aan de kaak waaraan, door toedoen van datzelfde kapitalisme, de arbeiders in de koloniale gebieden onderworpen waren...

## Twee congressen aan de vooravond van nieuwe wereldschokkende gebeurtenissen

Het 6de en het 7de Congres van het ICV hadden plaats op het moment dat de wereld door nieuwe spanningen in beroering gebracht werd. Het 6de Congres, dat in 1934 in Montreux (Frankrijk) plaats had, was bijzonder dramatisch. Het werd gehouden tegen de achtergrond van een benauwende ontwikkeling: het jaar tevoren had het nationaal-socialisme in Duitsland de macht in handen genomen en de vrije vakbeweging in dat land monddood gemaakt... Verscheidene vooraanstaande leiders van onze machtige Duitse organisatie waren in concentratiekampen opgesloten. En een gelijkaardig proces was zich in Oostenrijk aan het voltrekken...

De donkere jaren waren begonnen. Na zijn leden in Italië verloren te hebben, onderging het ICV nu een nieuwe zware aderlating in Duitsland en Oostenrijk. Onder deze moeilijke omstandigheden nam het 6de Congres met grote vastberadenheid een standpunt in, dat geheel in overeenstemming was met zijn beginselen. De resolutie die door het ICV op dat tragische moment werd aangenomen, liet aan duidelijkheid niets te wensen over: het concept van een door de Staat gecontroleerde vakorganisatie, werd door het ICV zonder meer principieel veroordeeld. De lijn doortrekkend van de louterste vakbewegingstraditie nam onze centrale resoluut stelling voor de vrijheid van vakbeweging en de onbelemmerde uitoefening van het vakbewegingsrecht.

Dreigende onweerswolken stapelden zich op aan de politieke horizon toen het ICV in 1937 te Parijs voor de 7de maal in congres bijeenkwam. Het spook van de oorlog grijnsde in alle hoeken van de wereld en de druk van het fascisme werd steeds groter. Het had dan ook niets verwonderlijks, dat het 7de Congres van het ICV nog eens sterk de waardigheid van de menselijke persoon beklemtoonde en iedere aantasting van deze waardigheid aan de kaak stelde. Tijdens dit congres werd de eminente Franse vakbondsleider Jules Zirnheld als derde in de rij tot voorzitter van het ICV gekozen.

## 1945: een Buitengewoon Congres in Brussel

Tijdens de tweede wereldoorlog waren alle activiteiten van het ICV volkomen lamgelegd.
De Gestapo toonde bijzonder veel belangstelling voor de hoofdzetel van onze Internationale te Utrecht. Het secretariaat werd totaal leeggeplunderd. Toch slaagden de aangesloten vakverbonden in de verschillende landen erin, hun activiteit ondergronds voort te zetten. In Frankrijk, België en Nederland hebben de militanten van de vakbeweging van ICV-strekking toch talloze bewijzen van hun onwrikbare beginselvastheid geleverd. Al laat deze rubriek niet toe hier breedvoerig uit te wijden over de strijd en het lijden van deze mannen en vrouwen, over de offers die zij bereid waren te brengen en ook gebracht hebben om te voorkomen dat de vlam van de hoop waarvan zij de dragers waren, zou uitdoven, wensen wij hier

nog eens openlijk hulde te brengen aan de geest van zelfverloochening en solidariteit die hen bezielde. De gevaren waaraan zij blootstonden en het dagelijks gevecht met de dood dat zij toen leverden, hebben onze militanten en leiders dermate gehard en gestaald, dat wij gerust kunnen zeggen dat het ICV, door de beproeving van die donkere jaren, sterker en strijdvaardiger, en ook vrijheidslievender was geworden dan ooit te voren. Toen na de oorlog het Wereldvakverbond opgericht werd, weigerde het ICV dan ook zich bij het WVV aan te sluiten, overtuigd als het was dat deze centrale in feite door de Russische staatsvakorganisatie en de evenzeer van de staat afhankelijke vakorganisaties uit de nieuwe satelliet-landen van de USSR volkomen gecontroleerd werd.
De verdere evolutie van de internationale vakbeweging heeft duidelijk bewezen, dat het ICV zich niet had vergist: het zou maar nauwelijks vier jaren duren, eer het WVV uiteenspatte... De vrijheid duldt geen compromissen en intriges!
Wat ging er nu met het ICV gebeuren? Wat moest onze centrale doen, welke gedragslijn diende zij voortaan te volgen? Moest zij de moeilijke weg die zij in 1920 te Den Haag besloten had te bewandelen, verlaten? Of moest zij door dik en dun volhouden en die weg verder bewandelen? Dit waren vragen die werden voorgelegd aan het buitengewoon congres dat in 1945 te Brussel werd gehouden. Het was het 8ste congres dat door het ICV werd georganiseerd.

Dit congres is in onze ogen het „Congres van de wedergeboorte van het ICV". Tijdens dit congres werd besloten, het vroeger aangevangen werk voort te zetten en, met alle consequenties die daaraan zouden zijn verbonden, op de ingeslagen weg voort te gaan. De omstandigheden pleitten voor een dergelijke oplossing. Er was geen enkele objectieve reden aanwezig om een andere koers in te slaan. Het congres te Brussel besloot tevens de actie van het ICV tot de andere continenten uit te breiden en de boodschap van de christelijk geïnspireerde vakbeweging uit te dragen aan de werknemers, die er het meest behoefte aan hadden: de armen, de misdeelden, de z.g. „marginalen". Een Belg, onze betreurde collega Pauwels, werd tijdens dit congres tot voorzitter van het herboren ICV gekozen.

## De 25ste verjaardag van het ICV en een reeks congressen

Het 9de Congres van het ICV had plaats in het jaar dat op het congres van de wedergeboorte volgde. Dit congres ontleende een bijzondere betekenis aan het feit dat het samenviel met de 25ste verjaring van onze Internationale. Men had die verjaardag graag willen vieren in de stad waar de Internationale 25 jaar tevoren opgericht was. Dit bleek echter onuitvoerbaar: Den Haag was nog steeds een puinhoop en het 9de Congres werd in 1946 gehouden in een andere Nederlandse stad, nl. Amsterdam.

Het 10de Congres, dat in juni '49 te Lyon, in Frankrijk, bijeenkwam, stond in het teken van de tragische dood van de grote vakbewegingsleider die vriend Pauwels, met name als voorzitter van het ICV, bewezen had te zijn.

Hij was bij een vliegtuigongeval om het leven gekomen. In zijn opvolging werd voorzien door een keuze die bijzonder gelukkig mocht heten, en die tot gevolg had, dat Gaston Tessier op de voorzittersstoel kwam te zitten. Bij de uitoefening van deze functie, die hij tot zijn dood waarnam, toonde G. Tessier zich een uiterst bekwaam beleidsman, maar het is niet in de laatste plaats om zijn kwaliteiten als mens dat degenen die hem gekend hebben, hem steeds met diepe waardering zullen blijven gedenken.

Het 11de Congres van het ICV had in 1952 plaats in Den Haag, de stad waar 32 jaar vroeger onze Internationale het levenslicht had aanschouwd. Het congres bracht een warme hulde aan de man die 30 jaar lang de functie van secretaris-generaal had waargenomen: P. J. S. Serrarens. Na een groot deel van zijn leven en van zijn beste krachten aan het ICV te hebben gewijd, stond hij nu zijn plaats af aan August Vanistendael, die hem reeds gedurende een aantal jaren als adjunct terzijde gestaan had. In zijn toespraak merkte voorzitter G. Tessier op, dat verscheidene grote Europese landen die tot de mede-oprichters van het ICV hadden behoord, maar Russisch kolonialisatiegebied waren geworden of een dictatoriaal regime opgelegd hadden gekregen, niet meer in onze beweging waren vertegenwoordigd. Hij vestigde tevens de aandacht op de noodzaak de banden met de Nieuwe Wereld nauwer aan te halen. Aan de andere kant was het wel bemoedigend dat op dit 11de Congres, dat aan het thema van het medebeheer gewijd was, ook verscheidene gedelegeerden uit Frans Equatoriaal Afrika, Madagascar, Vietnam en Canada aanwezig waren... Elk congres van het ICV droeg steeds een typisch eigen karakter, dat het van de andere onderscheidde. Zo werd het 12de Congres, dat in december 1955 plaatshad onder het tweevoudige motto: „de volledige werkgelegenheid" en „de ontwikkelingsgebieden", gekenmerkt door een opmerkelijk initiatief, nl.: de oprichting van het Internationaal Solidariteitsfonds. Toen August Vanistendael drie jaar tevoren het zware ambt van secretaris-generaal van het ICV had aanvaard, had hij geen enkele belofte afgelegd, maar wel zijn eigen persoonlijkheid geëngageerd. Het resultaat van deze persoonlijke inzet was: de oprichting van het Solidariteitsfonds van het ICV, dat een zeer belangrijke rol zou gaan spelen bij de expansie van het ICV in de wereld.

## Het Congres van de wereldexpansie

Mag, na de sombere oorlogsjaren en de overheersing van het fascisme, het jaar 1949, als „het jaar van de wedergeboorte", en 1955 als „het jaar van de hoop" worden bestempeld, het 13de Congres dat in juni 1958 te Vevey, in Zwitserland, bijeen kwam, mag als het congres van de vervulling en de wereldexpansie in de annalen van de vakbeweging worden geboekstaafd. Naast de Europese gedelegeerden nam ook een niet onaanzienlijk aantal gedelegeerden uit Afrika, Azië en Noord- en Latijns-Amerika aan dit congres deel. Als levend getuigenis van de vooruitgang die de in het ICV belichaamde vakbeweging in de wereld gemaakt had, was een in haar representatieve verscheidenheid de hele wereld omspannende groep

gedelegeerden op dit congres bijeengekomen, om zich samen over de zich voor de werknemers uit alle windstreken stellende problemen te beraden.

Tijdens dit congres heeft het wereldomvattende expansieproces van het ICV werkelijk een aanvang genomen.
Het congres van Vevey zal ook onafscheidelijk verbonden blijven met een probleem dat voor de werknemers steeds van belang zal zijn, nl.: het probleem van de werktijdverkorting.

## Van Parijs tot Genève, via Luik en Luxemburg . . .

Met het 14de Congres, dat in juli 1961 in Parijs plaatshad, werd een ontwikkeling ingezet die in Luxemburg, waar het ICV tot WVA werd omgevormd, haar hoogtepunt zou bereiken.
In juli 1961 waren 257 gedelegeerden uit alle delen van de wereld naar Parijs gekomen om zich verder over de op het congres van Vevey, onder de impuls van de toenmalige secretaris-generaal, August Vanistendael, ter hand genomen hervorming van hun Internationale te beraden. Die 257 gedelegeerden vertegenwoordigden samen 48 landen: 18 Afrikaanse, 14 Latijns-Amerikaanse, 3 Aziatische en 13 Europese organisaties. Het kon niet anders of de oudgedienden die aan dit congres deelnamen, moesten onwillekeurig terugdenken aan een ander congres van het ICV, nl. het 7de, dat 24 jaren tevoren eveneens in Parijs had plaatsgevonden, kort nadat de totalitaire regimes van Hitler en Mussolini in het ICV zo deerlijk hadden verminkt . . . Datzelfde ICV leverde thans het bewijs, vitaler en dynamischer te zijn dan ooit!

Tijdens het 14de Congres werd een ontroerende hulde gebracht aan de nagedachtenis van voorzitter Gaston Tessier, de lucide denker en vredesapostel, aan wie de Internationale arbeidersbeweging zoveel verschuldigd was, en die in de maand augustus van het vorige jaar was overleden. Maurice Bouladoux (Frankrijk) werd door het congres aangewezen om de plaats van de verscheiden voorzitter in te nemen.

## Het Congres te Luik

Aan het 15de Congres, dat in juni 1964 in Luik plaatshad, namen 350 gedelegeerden deel. Zij vertegenwoordigden samen 20 organisaties uit Afrika, 23 uit Latijns-Amerika + Canada, 6 uit Azië en 13 uit Europa. Het was een heuglijk congres te meer in de geschiedenis van het ICV, waarvan de werkzaamheden, zoals secretaris-generaal August Vanistendael het formuleerde: „de grootscheepse voorbereidende actie zouden afronden die op het 14de Congres te Parijs was ingezet met het doel, niet alleen te beantwoorden aan de eisen die door de geweldige expansie van het ICV gedurende de tien laatste jaren waren gesteld, maar eveneens te voldoen aan de behoefte aan een aantal nieuwe, fundamentele definities, die voor de versteviging en de verdere uitbreiding van de beweging onontbeerlijk waren geworden". Toch zou het het 15de Congres niet zijn, dat de omvorming van het ICV tot WVA zou tot stand brengen . . .

## Het 16de Congres te Luxemburg

Deze omvorming zou pas haar beslag krijgen op het 16de Congres dat in oktober 1968 in Luxemburg plaatshad. Maar ondertussen was August Vanistendael, na gedurende meer dan 15 jaar zijn beste krachten aan het ICV te hebben gewijd, als secretaris-generaal afgetreden. De vervulling „ad interim" van zijn ambt werd aanvankelijk aan Willem Kreeftmeijer, en daarna aan Jean Brück toevertrouwd. Aan Vanistendael werd opdracht gegeven om een nieuw ontwerp van Beginselverklaring voor te bereiden, dat aan het congres te Luxemburg werd voorgelegd. De auteur herinnerde eraan, dat het ICV een beweging is van en voor werknemers, een beweging die, ook al verandert zij haar naam in WVA, haar christelijke oorsprong niet wil noch kan verloochenen, maar van een grotere „opening" blijk wil geven t.a.v. humanistische perspectieven, die alle fundamentele waarden van het gemeenschappelijk patrimonium der mensheid behelzen".

Waarom het 16de Congres van het ICV een historische fase in de geschiedenis van de internationale arbeidersbeweging betekent?

— Op dat authentieke wereldcongres werd het „Internationaal Christelijk Vakverbond omgevormd tot „Wereldverbond van de Arbeid".
— Door het congres werd een nieuwe Beginselverklaring aangenomen - een document van uiterst groot belang voor de vakbeweging.
— Die beslissingen werden getroffen op een moment dat de wereld, en met name de werknemers en hun organisaties, met ernstige problemen geconfronteerd zijn, van welker oplossing in belangrijke mate de toekomst van het mensdom in de komende decennia zal afhangen.

Tijdens het congres te Luxemburg werd de secretaris-generaal ad interim van het ICV, Jean Brück, eenparig en bij acclamatie tot secretaris-generaal van het WVA gekozen.
Voor de eerste maal in de geschiedenis van onze Internationale werd het ambt van adjunct-secretaris-generaal toevertrouwd aan een Latijns-Amerikaan, onze college Carlos Custer (Argentinië). Zo werd een eerste stap gedaan naar een aan de nieuwe dimensie van het WVA beantwoordende verruiming van het bestuursapparaat van onze centrale. Het jaar daarop werden nog twee andere adjunct-secretarissen-generaal aangesteld, van wie de ene uit Azië en de andere uit Afrika afkomstig is.

## Het Congres te Genève

Dit vluchtig overzicht van de verschillende congressen die het WVA in de loop van zijn vijftigjarige geschiedenis heeft gehouden, wordt hier afgesloten met het (voorlopig) laatste congres - het 17de - dat in mei 1969 te Genève plaatshad. Tijdens dit congres werd de aanpassing van het WVA aan de moderne wereld verder voltooid door de aanneming van nieuwe Statuten, die meer in overeenstemming zijn met de wereldomvattende dimensie van de beweging, alsmede door een eerste discussie over

de strategie, het beleid en het actieprogramma van het WVA in de wereld van morgen. Door deze nieuwe omschrijving van zijn Beginselen, zijn Statuten en zijn Programma staat het WVA thans aan de spits van de arbeidersbeweging en heeft het ook de leiding genomen van de actie voor de vernieuwing van het wereldsyndicalisme waar de minder geprivilegieerden onder de werknemers zo verlangend naar uitzagen.

★

Het WVA neemt zich voor in 1970, het jaar waarin het vijftigjarig bestaan van onze Internationale herdacht wordt, zijn boodschap omtrent „zijn revolutie van de hoop" - m.a.w. zijn onwrikbare wil om overal, onder alle omstandigheden en op alle vlakken, de alom bedreigde en belaagde waardigheid van de menselijke persoon te verdedigen - in de vijf continenten kond te doen. In de volle kracht van zijn „nieuwe jeugd" strekt het pas vijftig geworden WVA een broederlijke hand uit naar al diegenen die de grootsheid van zijn doelstellingen hebben begrepen en die bereid zijn zich aan zijn zijde te scharen, om de doorbraak van de beginselen van onze Internationale in de wereld te helpen bewerkstelligen!

JEAN BRUCK

# De Europese Gemeenschap, de sociale politiek en de vakbeweging [1)]

## Inleiding.

De bovenstaande titel suggereert een wijdheid van onderwerp die niet bedoeld is en die onmogelijk te behandelen is in één studieconferentie.
Gepoogd zal worden een schets te geven van de positie van de vakbeweging in de veranderingen in het sociaal-economisch leven die plaatsgevonden hebben, plaatsvinden en nog zullen plaatsvinden, tengevolge van het oprichten van de drie Europese Gemeenschappen.
Gezien de aard van de bezigheden van de vakbeweging moet daarin een beschouwing over de mogelijkheden en moeilijkheden van een sociaal beleid op Europees niveau een belangrijke plaats innemen.
De navolgende beschouwingen willen geen oplossingen bieden, maar ze willen slechts een bijdrage leveren aan het denken over zaken die voor de toekomst van de vakbeweging veel belangrijker zijn dan menigeen in de vakbeweging op dit moment schijnt te denken.

## Blijven de Europese Gemeenschappen bestaan?

Naar mijn mening zullen wij de Europese Gemeenschappen, dus de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal, de Europese Economische Gemeenschap en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie, als een keiharde realiteit moeten aanvaarden. Ondanks alle verhalen over uiteenvallen en over stagnatie is de vervlechting van de economieën van de zes lidstaten zover voortgeschreden, dat uiteenvallen zoveel schade zou doen dat het niet meer tot de reële mogelijkheden gerekend moet worden.
De bewijzen voor deze stelling liggen op verschillend vlak.
De harmonisatie van de wetgevingen van de lidstaten op economisch gebied met de bedoeling om werkelijk tot één markt te komen, schrijdt steeds verder voort.
De ontwikkeling van de handelscijfers laat zien dat de handel tussen de landen van de Gemeenschap veel sterker groeit dan de handel van de lidstaten met de landen buiten de Gemeenschap.
Een belangrijk punt waaruit het voortbestaan van de Gemeenschap geconcludeerd kan worden is de houding van de ondernemers. Het aantal vertegenwoordigingen van ondernemersorganisaties in Brussel, „de hoofdstad van de Gemeenschap", groeit gestadig.

---

1) Tekst van de inleiding, gehouden op de CNV.-Studieconferentie, die gehouden werd op 12 december 1969.

Wanneer het Economisch en Sociaal Comité van de EEG (in de toekomst misschien de SER van de Gemeenschap) zijn adviezen voorbereidt is de opkomst van de belanghebbenden aan ondernemerskant vaak indrukwekkend.
Vele fusies waarvan wij bijna dagelijks horen of de gevolgen ondervinden, vinden duidelijk plaats om de positie op de zich vormende Europese markt veilig te stellen of te verbeteren.
Een heel belangrijk symptoom is ook de gretigheid waarmee ondernemingen van buiten de Gemeenschap, met name uit de Verenigde Staten en Japan, vaste voet pogen te krijgen binnen de Gemeenschap.
Tenslotte kan men de houding van de communistische vakbeweging noemen. Deze hield zich tot voor kort afzijdig van de Gemeenschap. Nu kan men de communisten aantreffen op de bijeenkomsten in het kader van de Gemeenschap in Brussel. Ze schijnen de Euromarkt als een onontkoombare zaak aanvaard te hebben.

De mensen die het uiteenvallen van de Gemeenschap voorspellen, miskennen een aantal zaken. In de eerste plaats geloven ze niet aan het gezonde verstand van de Europeanen, althans op economisch terrein. De ontwikkelingen van na de oorlog wijzen in de richting van het vormen van grote economische eenheden als men zich wil handhaven.
In de tweede plaats stelt men dat de Gemeenschap uiteen zal vallen, omdat hij zich veel langzamer tot een eenheid ontwikkelt dan men bij de oprichting voor ogen had.
Ook deze argumentatie is aanvechtbaar. Het ontwikkelingstempo is niet spectaculair, maar op vele punten houdt men zich aan het gewenste schema, vooral waar dit duidelijk in het Verdrag van Rome is aangegeven.
Verder moeten deze „haastige" mensen zich goed realiseren hoe lang het geduurd heeft voor bijvoorbeeld Duitsland en Italië een eenheid werden, (waarbij vele lieden zich ernstig afvragen of men Italië al een economische eenheid kan noemen).

## Inspraak en solidariteit

De vakbeweging pleegt een strijd te voeren voor inspraak en voor solidariteit. Men kan dit samenvatten met één woord: *verdeling.*
Het gaat om een billijke verdeling van alle materiële en immateriële goederen.
In het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap neemt in wezen de solidariteit een heel grote plaats in. De intentie bij de oprichting was samengaan in het belang van hen die tot samengaan besloten en ook in het belang van derden. De bedoeling was gezamenlijk sterk te zijn en de vruchten van de gezamenlijke inspanning billijk te verdelen. In de preambule van het Verdrag van Rome staat ondermeer te lezen dat de verdragsluitende partijen besluiten „door gemeenschappelijk optreden de economische en sociale vooruitgang van hun landen te verzekeren en daartoe de barrières die Europa verdelen, te verwijderen" en dat ze verlangen „de eenheid hunner volkshuishoudingen te versterken en de harmonische ontwikkeling daarvan te bevorderen door het verschil in

niveau tussen de onderscheidene gebieden en de achterstand van de minder begunstigde gebieden te verminderen".
De uitwerking van deze doeleinden in het Verdrag heeft twee kanten: het *scheppen* van welvaart en het *verdelen* ervan.
Zeer ruw zou men kunnen zeggen: het aspect *scheppen* is het *economische* facet en het aspect *verdelen* is het *sociale* facet.
In het Verdrag nu vindt men veel meer de nadruk gelegd op het economische aspect in die zin, dat er een kader geschapen wordt voor een grotere markt waarop men tot een grotere welvaart kan komen. De artikelen die men sociaal zou kunnen noemen zijn geringer in aantal en veel vager van inhoud. Deze vaagheid van inhoud kan weer tot allerhande verschillende uitleg leiden wat de toepassing afremt.
Ook in het slotcommuniqué van de Haagse topconferentie komt het sociaal beleid er bekaaid af. Er staat een punt 12 in: „De Staatshoofden of Regeringsleiders beseffen de wenselijkheid van een hervorming van het Europees Sociaal Fonds in het kader van een nauw op elkaar afgestemd sociaal beleid van de Lidstaten".
Hier treedt een ander probleempunt naar voren: er is geen sprake van sociaal beleid *van de Gemeenschap,* in tegenstelling tot bijvoorbeeld het landbouwbeleid, maar van een sociaal beleid *van de Lidstaten.*

Met name aan de kant van de vakbeweging leidt het overheersen van het economische in het Verdrag en in de toepassing ervan en het achterblijven van het sociaal beleid op het niveau van de Gemeenschap tot een groot onbehagen, wat zijn neerslag vindt in de, de laatste jaren herhaaldelijk gehoorde uitspraak: „Er is geen Europees sociaal beleid".

## Wat kan een Europees sociaal beleid zijn?

Het slaken van de kreet: „Er is geen Europees sociaal beleid" is gemakkelijk, maar het helpt de zaak weinig verder. Om de zaken zuiver te stellen dient men een tweetal vragen onder ogen te zien en te beantwoorden:
— Wat kan een sociale politiek op Europees vlak voor vorm en inhoud hebben?
— Wie moet (en kan) deze sociale politiek voeren?

Het beantwoorden van de eerste vraag kan helpen bij het bezien of er werkelijk geen Europees sociaal beleid is.
Het antwoord op de tweede vraag kan bijdragen aan het zoeken naar de schuldige voor het ontbreken van een sociaal beleid.
Men zou kunnen zeggen dat de eerste vraag betreft de regels en de inhoud van het spel; de tweede de spelers.
Als men de huidige situatie bekijkt dan blijkt er ten aanzien van al deze elementen een zekere mate van onduidelijkheid te bestaan.

De *spelregels* die de inhoud van het spel in hoofdzaak bepalen zijn de sociale artikelen uit het Verdrag van Rome. Deze artikelen zijn gering in aantal, ze betreffen enige beperkte terreinen. Zo zijn er ondermeer vijf

over het Europees Sociaal Fonds, drie over het vrij verkeer van werknemers, één over equal pay en één over de beroepsopleiding.
De twee belangrijkste zijn de artikelen 117 en 118.
Artikel 117 erkent de noodzaak de omstandigheden van de werknemers te verbeteren. Het neemt aan dat die verbetering zal voortvloeien uit de werking van de gemeenschappelijke markt en de harmonisatie van de nationale regelingen. Artikel 118 geeft de Europese Commissie de taak, om overeenkomstig de algemene doelstellingen van het Verdrag de nauwe samenwerking van de lidstaten op een aantal met name genoemde terreinen van sociaal beleid te bevorderen.
In feite is artikel 117 een constaterend artikel dat een passieve geest ademt. Artikel 118 geeft de Commissie een taak zonder concrete bevoegdheden en het suggereert dat volstaan kan worden met samenhang tussen nationale beleiden te bevorderen.

Wat de spelinhoud betreft blijken de opvattingen van de Europese Commissie uit een enige jaren geleden door haar opgesteld stuk „Hoofdlijnen voor de werkzaamheden van de Commissie in de sector Sociale Zaken". De inhoud daarvan omvat de navolgende punten:

A. *Werkgelegenheid en beroepsopleiding*

1. Werkgelegenheidsvraagstukken
2. Vrij verkeer van werknemers
3. Sociale zekerheid van migrerende werknemers
4. Beroepsopleiding
5. Beroepskeuze-voorlichting
6. Het Europees Sociaal Fonds

B. *Levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden*

1. Lonen
2. Arbeidsduur
3. De betrekkingen tussen werkgevers en werknemers
4. Arbeidsveiligheid en -hygiëne
5. Sociale Zekerheid
6. Vraagstukken in verband met sociale huisvesting, maatschappelijk werk, gezinspolitiek en volksgezondheid

C. *De sociale aspecten van het gemeenschappelijk beleid op de verschillende terreinen en van de andere vormen van beleid.*

1. Het gemeenschappelijk landbouwbeleid
2. Het gemeenschappelijk vervoersbeleid

D. *De sociale statistiek.*

Bij de meeste van deze punten, waarbij 2, 3 en 6 onder A en ook de beide punten onder C uitzonderingen zijn, beperkt de Commissie zich tot het doen van studies en het verzamelen van gegevens.

Men kan zich afvragen of deze benadering van de sociale problematiek, die de Commissie uit het Verdrag distilleert, wel voldoende en juist is.

Er zijn op het terrein van de Gemeenschap namelijk allerhande zaken aan de orde, ingegeven door de meer economische bepalingen van het Verdrag die sterke sociale aspecten hebben. Men kan hier o.a. denken aan het streven het Europese bedrijfsleven te versterken door een stimulerende houding tegenover fusies en concentraties. Een wetenschapsbeleid op het niveau van de Gemeenschap kan de automatisering bevorderen. Een Gemeenschapsbeleid voor de belastingen heeft sociale gevolgen (denk aan de verschuiving van directe naar indirecte belastingen).

Op het niveau van de Gemeenschap worden programma's opgesteld voor de economische politiek op middellange termijn. Een sociaal program is zeker nodig daarbij.

De Europese Commissie zou de nodige armslag moeten hebben voor het voeren van een sociaal beleid als evenwaardig beleid naast en in evenwicht met de andere stukken beleid die zij uitvoert.

Dit brengt ons op het punt van de spelers. Ten aanzien van het sociaal beleid spelen een rol de Europese Commissie, de Raad van Ministers (bestaande uit de 6 nationale ministers van Sociale Zaken) en de „Sociale partners": werkgevers en werknemers.

Zoals reeds geconstateerd, heeft de Europese Commissie weinig concrete bevoegdheden voor een Europees sociaal beleid. Uit artikel 117 en 118 en uit de intenties van het Verdrag, kan men door een ruime uitleg wel bevoegdheden voor de Commissie afleiden.

De Raad van Ministers heeft een tijd lang niet erg positief tegenover een Europees sociaal beleid gestaan. Toen de Raad eind 1967 voor het eerst sinds lange tijd (op Nederlands initiatief) weer bijeenkwam, bleek er een tegenstelling tussen Raad en Commissie te bestaan over de rol die de Commissie kon spelen. De Raad was van mening dat de Commissie geen eigen initiatieven kon nemen op sociaal terrein, voorzover niet nauwkeurig in het Verdrag aangegeven, tenzij met toestemming van de Raad. De Commissie heeft in deze interpretatie moeten berusten om althans nog iets te kunnen doen. Het is een feit dat de uitvoering van het sociaal beleid nog praktisch geheel op nationaal vlak geschiedt.

De opvatting van de Raad is te verklaren uit de grote verschillen die er tussen de lidstaten nog bestaan wat betreft de feiten en de opvattingen over een sociaal beleid. Hier komt nog bij dat het sociaal beleid gehanteerd kan worden als verkiezingswapen.

In het meningsverschil tussen Raad en Commissie spelen een rol de raadpleging van de sociale partners door de Commissie bij haar activiteiten, veelal studies op sociaal terrein. Een aantal ministers stelde zich daarbij wat minder soepel op dan zij nationaal (durven te) doen.

Dat voert ons tot de positie van de sociale partners op Europees niveau ten aanzien van een gemeenschappelijk sociaal beleid.

De werkgevers vormen op Europees terrein een conglomeraat waarbij men nog zeer feodale heren kan aantreffen waarmee de vakbeweging (en we kunnen wel zeggen ook de Nederlandse werkgevers) heel wat moeite hebben op sociaal terrein.

Vele werkgevers zien op Europees niveau een sociaal beleid als iets wat geld kost en wat alleen maar aanvaardbaar is in het kader van en ondergeschikt aan het economisch beleid, een soort „smeermiddel" voor economische integratie. Een angst van de werkgevers in de landen met een minder goed sociaal beleid is, dat één Europees sociaal beleid hun concurrentiepositie zal schaden. Al met al kan men van de werkgevers niet de grootste stuwing naar een Europees sociaal beleid verwachten.

De positie van de werknemersorganisaties is voor ons van groot belang, vooral omdat hij op Europees vlak zo merkwaardig afwijkt van de nationale. De werknemers zullen verder in dit betoog behandeld worden.

## Enige elementen voor een Europees sociaal beleid

Op basis van het voorafgaande kan men tot enige conclusies over een gewenste ontwikkeling pogen te komen.
Wat is in wezen een sociale politiek? Het is een geheel van maatregelen dat bepalend is voor de levens- en werkomstandigheden van de mens.
Het doel van een sociaal beleid is de mensen in een samenlevingsverband tot volledige ontplooiing te doen komen door een billijke verdeling van de materiële en immateriële goederen waarover dat samenlevingsverband de beschikking heeft.
Voor een Europees sociaal beleid moet het dus gaan om de „verdelingsaspecten" van het gehele beleid dat door en onder invloed van de Europese Gemeenschap gevoerd wordt.
Daarbij moet er ernstig voor gewaakt worden dat dit sociaal beleid gezien wordt als een afgesloten geheel; neen, het gaat om een begeleiding van de mens in het totale beleid om het stellen van sociale doeleinden die door dit totale beleid moeten worden nagestreefd.
Deze „integratie-gedachte" vindt gelukkig steeds meer ingang.
Op 12 juli 1968 deed de Commissie voor het eerst het licht zien een „Interim-verslag aan de Raad over het verband tussen de sociale politiek en het op andere gebieden gevoerde beleid der Gemeenschap".

Een gevaarlijke gedachte is dat een Europees sociaal beleid iets totaal nieuws is, een soort wondermiddel voor alle kwalen, dat ergens klaar ligt om ontdekt te worden. Het is veel meer een hantering van bekende middelen in een andere geest. Het is een zich constant bewust zijn van de positie van de mens, in het beleid gevoerd door of onder invloed van de Gemeenschap.
En dat stuk van het beleid groeit: de Gemeenschap gaat steeds meer doen, maar ook de nationale politiek komt steeds meer onder invloed van de effecten van de Gemeenschap en van Gemeenschapsmaatregelen te staan.

Voor de toekomst is het nodig dat in het Verdrag van Rome het sociaal beleid nader wordt uitgewerkt en dat men wat concreter poogt te zijn ten aanzien van de sociale doeleinden. Het is daarbij van veel belang dat de bevoegdheden voor het voeren van een Europees sociaal beleid worden vastgelegd en dat de Europese Commissie de nodige armslag krijgt voor

het nemen van initiatieven. De nationale regeringen zullen daarbij geleidelijk moeten terugtreden. Zoals nu het sociaal beleid nationaal gevoerd wordt door een samenspel tussen regering, parlement en sociale partners, zo zal het Europees sociaal beleid gespeeld moeten gaan worden door Europese Commissie, Europees Parlement en sociale partners.

Voor de sociale partners betekent dit, dat zij er op Europees vlak moeten zijn en dat zij een inbreng moeten hebben. Zij moeten dus niet alleen weten wat zij niet willen, maar ook wat zij wel willen.

## De vakbeweging en het Europees sociaal beleid

Stelling 6 voor de studieconferentie luidt:
„De vakbeweging heeft de neiging om de schuld voor het ontbreken van een Europese sociale politiek te schuiven op de Europese Commissie, de Europese Raad van Ministers, de werkgevers en het Verdrag van Rome. Ik zou hieraan nog een schuldige willen toevoegen: de vakorganisaties in Europa, die nog steeds verzuimd hebben Europese Vakbeweging te worden".

Dit is een stelling die bewijsbaar is door een vergelijking tussen het nationale en het Europese optreden van de vakbeweging.
De vakbeweging ontstond om de positie van de werknemer in het sociaal-economisch leven te versterken. Daarvoor verzamelde de vakbeweging macht en stelde zij zich zeer concrete doeleinden.
Om deze doeleinden verwerkelijkt te krijgen heeft de vakbeweging gestreefd naar invloed op de publiek- en privaatrechtelijke beslissingscentra binnen de nationale grenzen. De manier waarop en de mate waarin verschilt, maar in alle lidstaten beïnvloedt de vakbeweging langs deze wegen de sociale politiek.
De ontwikkeling van de vakorganisaties in de respectievelijke landen werd bepaald door de nationale situaties en achtergronden. Aangezien deze verschilden, verschillen de diverse vakorganisaties ook.
Nu zien wij geleidelijk aan het ontstaan van een Europese Gemeenschap, „één Europa". Dat heeft verschillende gevolgen voor de positie van de vakbeweging. Er valt geleidelijk aan een Europanisering, of misschien beter een internationalisering van het bedrijfsleven te constateren.
Europese bedrijven proberen zich aan te passen aan de grotere markt door het aangaan van fusies en concentraties al dan niet over de nationale grenzen heen. Ondernemingen van buiten de Gemeenschap vestigen zich op de Euromarkt, hetzij zelfstandig, hetzij door middel van reeds gevestigde ondernemingen. Voor de vakbeweging resulteert dit erin dat zij veel sterkere ondernemingen gaat aantreffen, die veelal een internationaal karakter hebben en waarvan het beslissingscentrum soms buiten de Gemeenschap ligt.
Bij de toenemende harmonisatie van nationale regelingen en het verschuiven van bepaalde beslissingsbevoegdheden naar „Brussel" (denk aan het landbouwbeleid) wordt ook de zelfstandige bevoegdheid van een nationale regering kleiner.

De nationale beslissingscentra van overheid en bedrijfsleven waar de nationale vakbeweging met veel worsteling invloed op gekregen heeft, worden geleidelijk aan uitgehold, de beslissingsmacht wordt geïnternationaliseerd. De verhoudingen die het karakter van de nationale vakbeweging bepaalden, zijn aan het veranderen.

Toch blijft de vakbeweging in hoofdzaak langs nationale lijnen denken en langs nationale lijnen zijn prioriteiten vaststellen. Het is niet omdat de vakbeweging het ontstaan van Europa met de eraan klevende problemen niet gezien heeft.
Als we bij onze eigen Europese Organisatie van het WVA (eertijds ICV) blijven, dan treffen we aan het rapport „Europese Collectieve Arbeidsovereenkomsten" uit 1963, het „Actieprogram met betrekking tot een sociale politiek binnen de EEG" uit 1965, het rapport „De oriëntering van de structuren en de actie van de syndicale beweging in de Europese dimensie" uit 1966 en het rapport „De plaats van de werknemers in een veranderd Europa" uit 1969.
Al deze rapporten zijn met applaus en goedkeuring ontvangen. Pas in mei 1969 is het principe-besluit gevallen de Europese Organisatie om te vormen tot een „waarlijk" Europees Vakverbond. De tijd moet nog leren wat daarvan komt. Diezelfde tijd dringt wel, daar is ieder het over eens.

Wanneer men poogt na te gaan wat de oorzaak kan zijn van het elkaar niet vinden op Europees vlak van de vakbeweging, ondanks het feit dat men de noodzaak wel ziet, lijken de volgende zaken een rol te spelen:

1. Men kent elkaar te weinig; met staat in feite met een zeker wantrouwen tegenover elkaar.
2. De uitgangspunten, doeleinden en methoden verschillen sterk van land tot land.
3. Men heeft angst zijn nationale positie te schaden (en zijn autonomie te verliezen wanneer men te veel van zijn middelen op het Europees vlak aanwendt).

Deze zaken zijn, gezien de strijd die men voor de nationale positie heeft moeten voeren, niet onbegrijpelijk. Maar de vakbeweging moet zich goed realiseren dat „Europa" verder gaat zowel bij de overheid als vooral bij de ondernemingen.
Dr. A. L. Constrando schreef in een artikel getiteld: „Euromarkt: naar een industriëel feodalisme?" in „Vrij Nederland" van 29 november 1969 ondermeer: „Er is namelijk een industriëel Atlantisch kapitalisme ontstaan, gedragen door internationale ondernemingen, die zich onttrekken aan nationale controle, maar die het economische leven beheersen".

De vakbeweging moet zichzelf een zodanige gedaante geven dat zij in staat is zich op Europees terrein in een krachtige vorm en met een eensgezinde mening te presenteren. Hoe langer dit uitblijft hoe groter de kans dat zich allerlei dingen ontwikkelen die tot schade van de werknemers strekken. De vakbeweging zal de eerdergenoemde 3 belemmerende zaken moeten overwinnen. De eerste is van emotionele aard, hoewel het technisch bezwaar van de taalbarrière niet onderschat moet worden.

Wat de tweede betreft moet de vakbeweging gemeenschappelijke standpunten pogen te vinden, hetgeen vergemakkelijkt kan worden doordat de tegenpartij ook steeds gemeenschappelijker wordt.
De derde kwestie, de angst voor de nationale positie en de autonomie, is eigenlijk een stuk zelfbedrog.
Datgene wat men nationaal krampachtig vast zou willen houden, wordt steeds minder waard.
Om zijn positie in het belang van de leden te handhaven moet men dit nationale verlies aanvullen door internationale positieverbetering. Men kan stellen dat het nationale steeds internationaler wordt.
De opmerking dat het geld ontbreekt voor belangrijke internationale activiteiten kan beantwoord worden door erop te wijzen dat geleidelijk aan het noodzakelijk wordt, geld uit te geven willen ook de nationale uitgaven hun optimaal effect hebben.

*Conclusies.*

De conclusies kunnen kort zijn:

1. De Europese integratie gaat verder, waarbij de industrie voorop schijnt te lopen.
2. Wil de vakbeweging ertoe bijdragen dat de Europese integratie een ook voor haar en haar leden aanvaardbare vorm krijgt, dan moet zij zorgen:
   — dat zij er bij is
   — dat zij een eensgezinde opvatting heeft over wat er moet gebeuren.
3. De vakbeweging moet daarvoor een Europese gedaante zoeken die een integraal geheel vormt met de nationale vakorganisaties en die Europese opvattingen kan ontwikkelen, presenteren en doen gelden.

Drs. G. GERRITSE

## Aan dit nummer hebben meegewerkt:

Dr. L. ZIELHUIS,
*Predikant in Algemene Dienst van de Gereformeerde Kerken in Nederland.*

C. BREGMAN,
*Directeur van de Stichting Buitenlandse Werknemers.*

JEAN BRUCK,
*Algemeen Secretaris WVA.*

Drs. G. GERRITSE,
*Economisch medewerker CNV.*

# De vakbeweging en de maatschappelijke structuren

## Nogmaals: een sociale ANWB?

In mijn preadvies voor het CNV-congres over „Werknemers van morgen" heb ik gesproken over mijn vrees dat de vakbeweging evolueert naar een sociale ANWB. Dat het verenigingskarakter van de vakbeweging verdwijnt en schuil dreigt te gaan achter het apparaat. Dat vakbondsleden, van wie verwacht wordt dat ze de beweging dragen, zich ontwikkelen tot contribuanten, die het apparaat mee financieren en vinden dat ze er verder van af zijn. Deze stelling wierp een knuppel in het hoenderhok van het congres.

Ik moet zeggen dat deze knuppel iets harder aankwam dan ik bij het schrijven van mijn betoog (uiteraard was dat al in mei 1969) verwachtte. Dat dit zo was had te maken met het feit, dat juist in de tijd waarin het congres gehouden werd, een nieuwe discussie op gang kwam over de relaties tussen vakverenigingen en politiek, waarbij de vraag aan de orde is of de vakvereniging zich moet inzetten voor een progressief regeringsbeleid. Concreet gesproken: „moet de Nederlandse vakbeweging zich identificeren met het streven naar een progressieve concentratie?" Of: „moet de Nederlandse vakbeweging zich identificeren met hetzij de Partij van de Arbeid, hetzij het radicalisme in de christelijke partijen, of moet de vakbeweging zich houden aan haar eigen taak en zich terzijde houden bij de nog voortdurende discussie?"

Daarnaast is er een andere vraag die daar nauw mee samenhangt. „Is de vakbeweging een instrument voor maatschappijvernieuwing?" en zo men deze vraag met ja zou willen beantwoorden: „moet dat betekenen dat de vakbeweging vooraan staat in de strijd voor egalitaire inkomensverhoudingen, democratisering van de onderneming en democratisering van de economie in het algemeen?"
„Moet zij niet, omdat zij vakbeweging is, omdat zij haar sociaal-politieke uitgangspunt heeft, zich inzetten voor het geldend maken van normen van recht, gerechtigheid en menselijkheid in onze economie?"

Naar mijn persoonlijke overtuiging is het zo, dat de vakbeweging in West-Europa vanaf haar ontstaan altijd juist tot haar taak heeft gerekend om in een samenleving, waarin vrijwel alleen de economische norm geldend was, op te komen voor het geldend maken van de normen van recht, gerechtigheid en menselijkheid.

De vraag die voor ons ligt is dan: „Kan de vakbeweging dat, wanneer ze vastloopt in een apparaat?" En dan is er de vraag, die naar mijn gevoel niet mag worden ontweken wanneer men op deze problematiek terechtkomt; een vraag, die ik *hier* toch in ieder geval moet stellen: „Mag een vakvereniging zich christelijk noemen en toch zich vergenoegen met de rol van het apparaat, dat zich ingenesteld heeft in de maatschappelijke orde, dat zich thuisvoelt in het patroon der gevestigde belangen en zich beperkt tot de behartiging van de kleine dagelijkse vragen van de werknemer?"

Mijn stelling was: in de theorie mogen de vakverenigingen de door mij gesignaleerde stand van zaken en de tendenties tot een „sociale ANWB" ontkennen, in de praktijk gedraagt een groot deel van de leden zich dienovereenkomstig. Dat hangt samen met het verschil in visie tussen vakbondskader en vakbondsleiding enerzijds en vele leden anderzijds, op de stand van de emancipatie van de werknemers in Nederland. Naar de opvatting van leiding en kader is het zo, dat die emancipatie nog lang niet is voltooid; dat onze maatschappelijke orde nog steeds een maatschappelijke orde is, waarin het primaat van de arbeid, het primaat van de menselijkheid onvoldoende tot zijn recht komt.

Leiding en kader hebben het gevoel dat er op veel punten, verdeling van inkomen en vermogen, verdeling van macht, nog wel het een en ander te doen valt. Vele leden zijn reeds tevreden met kleine, jaarlijkse verbeteringen in lonen en salarissen en met kleine verbeteringen in de sociale voorzieningen. Dat heeft te maken met de sterke uitwaaiering van kwaliteiten, posities en belangen binnen de groep werknemers.

Wij treffen bij de werknemers mensen aan, die een zo hoog inkomen hebben verworven, dat egalisatie van de inkomens voor hen nauwelijks interessant of zelfs schadelijk kan zijn en die zich in zo sterke mate reeds een machtspositie in de eigen onderneming hebben verworven, dat de discussie over medezeggenschap hun nauwelijks regardeert; anderen hebben zelfs over de uitvoering van de eigen arbeid niets te zeggen en leven voortdurend op de rand van het bestaansniveau.
De vraag rijst of men, gegeven die uitwaaiering van belangen, gegeven de steeds toenemende differentiëring van de groep werknemers, nog wel kan spreken van één werknemersbelang.
Kan een vakcentrale nog altijd vragen om een radicale, een linkse politiek en om emancipatie? Zou radicaal, vernieuwingsgezind optreden niet kunnen leiden tot een ongewenste scheiding der geesten? Dat wil dus zeggen, dat deze discussie en deze vraagstelling ons blijken te voeren tot een bezinning op het wezenlijke in de functie van de vakbeweging, maar bovendien op het karakter van de christelijke vakbeweging in deze tijd.

Het is niet te ontkennen, dat men in de Nederlandse vakbeweging leden ziet, die tevreden zijn met de „consumptie-maatschappij". Men zou kunnen zeggen, de consumptie-maatschappij is een realisering van de verlangens van de vakbeweging: i.p.v. massa-armoede, massa-consumptie. Maar zo eenvoudig ligt de zaak niet.
Met de term consumptie-maatschappij wordt bedoeld, dat in ons type samenleving de belangstelling der mensen van de produktie, verschuift naar de consumptie. Dat men zo'n roeping en levensvervulling in het geheel niet meer ziet in de arbeid, maar uit is op de vreugden en het comfort van de vrije tijd en het groeiende inkomen.

Voorzover men die consumptie-maatschappij wil accepteren, zullen leden hoogstens bereid zijn het apparaat te steunen, dat hun de mogelijkheid geeft om te genieten van de consumptie-maatschappij. Andere leden zien in, dat deze consumptie-maatschappij niet overeenkomt met de idealen van onze voormannen van het begin van deze eeuw, de idealen waar de christelijke vakbeweging zich nog steeds op baseert.

In wezen is dit verschijnsel niet nieuw. In wezen is het verschil in opvatting tussen actief kader en weinig actieve leden al zo oud als de vakbeweging zelf.
In socialistische kring spreekt men wel smalend van het zg. „Gewerkschafts-sozialismus, vakverenigings-socialisme, dat - als het erop aankomt - biefstuksocialisme zou zijn, en niet werkelijk radicaal-socialisme, een socialisme dat zich toch wel erg thuis is gaan voelen in onze samenleving.

De Duitse schrijver Preller [1]) vermeldt hoe de leiding van de Duitse vakverenigingen al voor de eerste wereldoorlog zich zo thuis gingen voelen in de maatschappij, dat hun revolutionair élan zienderogen afnam. Men krijgt niet de indruk, dat de associatie tussen de Engelse TUC en de Labour-party leidde tot een radicalisering van Labour-party. Er is de laatste jaren, met name in de Franse literatuur, een interessante discussie gaande, waarbij schrijvers als Mallet [2]), Gorz [3]) en Touraine [4]) angstig zoeken naar wat er overgebleven is van de „consience ouvrière" van het klassebewustzijn. De angstige vrees maakte zich van deze, sterk marxistisch beïnvloede, schrijvers meester, dat vakverenigingen wel staken voor lonen, maar zelden voor medezeggenschap en voor vernieuwing der maatschappij.

Het is interessant om te zien hoe dezelfde schrijvers, Mallet, Touraine en Gorz nu, na de meirevolutie, allen tegelijkertijd hun boeken nog eens hebben nagekeken van vóór de meirevolutie van 1968 en ze, voorzien van nieuwe hoofdstukken, opnieuw hebben uitgegeven of nieuwe uitgaven met

---

[1]) Sozialpolitik, Theoretische ordnung, Zürich 1962.
[2]) Serge Mallet, La nouvelle classe ouvrière, Paris 1963.
[3]) André Gorz, Strategie ouvrière et néocapitalisme, Paris 1964.
[4]) Alain Touraine, La conscience ouvrière, Paris 1966.

juichkreten over de meirevolutie van 1968 als: „de eerste staking voor inspraak" [5]), maar daartegenover is te wijzen op het feit, dat de overeenkomst van Grenelle, waarmee de meirevolutie werd besloten, nauwelijks boven een belangrijke loonsverhoging uitkwam.
Ik geloof wel, dat men deze Franse schrijvers kan toegeven, dat wij in heel West-Europa en misschien wel over de hele ontwikkelde wereld te maken hebben met een zich sterk wijzigend klimaat. Over de hele wereld doet zich een toegenomen vraag voor naar democratisering, een vraag die vooral door jongeren met kracht naar voren wordt gebracht, waarbij de jongeren weigeren de paden te bewandelen van de legitimiteit; waarin ze veeleer grijpen naar de niet legitieme middelen van bezettingen, ordeverstoring, staking, enz., en het lijkt me dat men, als verantwoordelijke vakbeweging, niet kan ontkomen aan de vraag: „Welke moet de houding van de vakbeweging zijn, wat moet dan wel de houding zijn van de christelijke vakbeweging in Nederland inzake deze nieuwe golf van vragen om democratisering, die door onze samenleving gaat?"
Het kan nauwelijks voor discussie vatbaar zijn, dat de vakbeweging, als instrument voor de emancipatie, zich behoort in te zetten voor democratisering. Juist daarom is er reden voor enige zorg. Ik vrees dat het gevaar niet afwezig is dat de vakbeweging deze beweging volgt, min of meer aarzelend, in plaats van voorop te lopen, ook in de methode welke gebruikt wordt.
Ik geloof dat hier het belangrijke punt ligt, waarop het nog niet voltooid zijn van de emancipatie van de werknemersgroep duidelijk spreekt. Terecht maakt de vakbeweging zich reeds jaren druk over medezeggenschap op elk niveau, op het niveau van de onderneming, dat van de bedrijfstak en op het gebied van de nationale economie. En juist daarom is vandaag een sociaal-politieke visie onmisbaar. Het lijkt me goed om daar geen meningsverschil over te laten bestaan.

## Leiding en leden

Hoe staat het dan met de door mij gesignaleerde functie van de vakbeweging als sociale ANWB?
Ik heb kennis kunnen nemen van een enquête, gehouden onder de leden van de HBV-afdeling Rotterdam. De enquête geeft zeer goed weer wat ik bedoel. Er is een aantal vragen gesteld, die ik hier laat volgen.
„Wilt u op een forum-avond komen?"
„Wat denkt u van onze vergaderplaatsen?"
„Wie moeten we eens als spreker vragen?"
„Over welke onderwerpen zoudt u weleens wat willen horen?"
„Hoe kunnen wij meer leden winnen?"

---

[5]) Zie - Serge Mallet, La nouvelle classe ouvrière, Paris 1964.
Eerste hoofdstuk: La première grève pour la gestion.
André Gorz - Réforme et Révolution, Paris 1969 (nieuwe uitgave van het bovenvermelde werk, met nieuw voorwoord).
Alain Touraine schreef een nieuw boek: Le mouvement de mai ou le communisme utopique (Paris 1968).

Het valt op dat op al deze vragen ongeveer 50 % van de leden eenvoudig niet reageerde.
„Vindt u het nodig (volgende vraag) dat over de interne verhouding van de onderneming wordt gesproken?"
Bijna 50 % reageerde negatief of had geen reactie. Ik dacht dat men, afgezien van de vraag of de enquête nu helemaal wetenschappelijk verantwoord opgesteld was, of hij helemaal representatief is en dergelijke, toch wel degelijk een indicatie heeft, dat een aantal leden, niet zo ver verwijderd van de helft, de vakvereniging accepteert als apparaat en er geen echte band mee voelt.

Het CNV-onderzoek, waaran de resultaten in de zomer van 1969 zijn gepubliceerd, was wellicht iets positiever. Volgens de definitie van het rapport was 60 % van de leden sterk tot zeer sterk meelevend. Het lijkt me echter wel moeilijk voor ontkenning vatbaar te zijn, dat voor zeer veel leden de vakvereniging geen beweging is, maar een apparaat dat men door contributie steunt. Bovendien, en dan verwijs ik naar het onderzoek van het CNV, 40 % van de leden der vakvereniging wordt lid op grond van persoonlijke belangen en niet op grond van collectieve idealen.
Prof. Dr. G. Kuiper Hzn maakte in een beschouwing over dit onderzoek de opmerking: „Leden vallen niet op door grote vernieuwingsgezindheid". Dat bedoel ik dan met die tendentie van een sociale ANWB. Leden die apatisch zijn, geen behoefte gevoelen aan sociale vernieuwing en die het lidmaatschap begeren op grond van individuele voordelen.
Het lijkt mij dat iedere vakvereniging zich zal moeten realiseren, dat ze wel van dat soort leden heeft en dat ze nog meer van zulke leden zou kunnen gaan krijgen.
De vakvereniging zal zich moeten realiseren op welke wijze ze moet reageren op deze stand van zaken. Ik dacht dat men dat op twee manieren zou kunnen doen. In de eerste plaats: men zou zich kunnen neerleggen bij deze ontwikkeling, zijn veranderde rol accepteren en zich dienovereenkomstig gedragen.
In de tweede plaats zou men naar wegen kunnen zoeken en er iets aan doen.
In de eerste plaats dus zich erbij neerleggen. Het lijkt mij, dat er voor ons één belangrijke zaak vast moet liggen: als de vakbeweging zich neerlegt bij die niet meer vernieuwingsgezinde, sociale ANWB-achtige trekken, dan doet ze in ieder geval beter, de naam „christelijk" te laten vallen. Ik zie niet in waarom een organisatie zich christelijk zou noemen, voortdurend zou willen verwijzen naar het evangelie, wanneer haar enige taak is regelmatig kleine materiële of niet-materiële voordelen aan de leden te verschaffen.

In de tweede plaats, als zij zich neerlegt bij die tendentie naar de sociale ANWB, verliest de vakbeweging haar kritische rol in de samenleving. De rol van die organisatie, die altijd elke neiging tot autocratie wil bestrijden; die altijd opkomt voor de menselijkheid in de economie; die er permanent voor garant moet staan, dat niet-economische groei alleen, maar dat daarnaast andere prioriteiten van recht en menselijkheid moeten gelden in onze samenleving.

De vraag rijst: als de vakbeweging de kritische rol in de samenleving zou gaan verliezen, wie zou die dan overnemen? De vakbeweging kan en mag zich niet neerleggen bij haar neiging zich te evolueren in de richting van de sociale ANWB.
Wat moeten we dan wel doen? Het lijkt mij dat de vakbeweging moet erkennen, dat ze altijd een dubbele rol heeft gehad. Op dit punt heb ik nogal wat discussie gehad op het CNV-congres. Er waren mensen, die mij tweeslachtigheid verweten. Mensen die zeiden dat ik geen duidelijke stelling had en dergelijke, maar ik wil het nog wel weer een keer herhalen: de vakbeweging zal moeten erkennen dat ze altijd een dubbele rol heeft gehad.

Het is in de eerste plaats een organisatie, die aan de leden een nuttige, zakelijke, grotendeels materieel en individueel gerichte, service verleent. De vakvereniging is altijd ook marktorganisatie geweest. Een vakbeweging die zijn taak vond als organisatie van de arbeidsmarkt. De vakbeweging zal zich op dit punt eenvoudig moeten realiseren, dat de leden recht hebben op een nuchtere, zakelijke, materieel gerichte service overeenkomstig hun verwachting.

Maar naast die zakelijke rol van arbeidsmarktorganisatie is er altijd geweest en zal er altijd moeten blijven de inspirerende, activerende en kritiserende functie van de vakbeweging. Het lijkt mij dat de vakbeweging altijd leden heeft gehad, die met het eerste tevreden waren en het tweede wel geloofden. Daar is het interessante verschil tussen „ergens in geloven" en „het wel geloven". De vakbeweging heeft altijd die leden gehad, die er in geloofden en leden „die het wel geloofden".

De vakbeweging moet erkennen en inzien, dat ze een pluriform ledenbestand heeft en dat zij dus ook een pluriforme wijze optreden moet hebben. De vakbeweging zal echter tegelijkertijd moeten vasthouden, dat de keuze voor een vakvereniging inhoudt de keuze voor bepaalde sociaal-politieke idealen en dat is dus ook het daarmee kiezen van een andere rol.
De vraag rijst nu wat die rol vandaag aan de dag inhoudt. Als ik het goed zie, dan is het voor de christelijke vakbeweging van vandaag van de grootste betekenis, dat men inziet dat de grote verleiding van vandaag voor de Nederlandse werknemers is, dat men zich door alle goede zaken, die de economisch groei brengt, kan gaan verzoenen met wat nog steeds verkeerd is in onze samenleving. En dan bedoel ik met name op onze neiging tot technocratie. Daarmee bedoel ik, dat in al teveel gevallen, in de onderneming, in de politiek en in de staat, de technici doelstellingen bepalen van de organisatie en dat de kans voor de leden om de waarden in te brengen, gering is.
In de tweede plaats is er de neiging van onze maatschappij de ongelijkheid van inkomen en macht te handhaven. En tenslotte, en misschien is dat nog wel het belangrijkste, hebben zeer velen de neiging in onze moderne welvarende maatschappij zich neer te leggen bij het onrecht op wereldniveau. Het betekent dus dat in mijn visie de vakbeweging altijd twee

functies zal moeten vervullen: arbeidsmarktorganisatie en kritisch inspirende vernieuwingsbeweging. Wat houdt dat precies in? Men kan het, dacht ik, naar twee kanten uitwerken.

## Vakbeweging en democratisering

In de eerste plaats intern. Het gevaar van het niet meedoen. De nonparticipatie, is er ook binnen de vakbeweging. Technocratie binnen de vakbeweging betekent, dat alleen de leiders, de experts, de doelstellingen bepalen. Dat gevaar is binnen de vakbeweging minstens zo groot als overal. Gegeven het feit, dat de vakvereniging maar een gering beslag legt op het leven van de leden, is het gevaar in de vakbeweging wellicht groter dan elders. De vakbeweging zal daarom vandaag bijzonder grote aandacht moeten wijden aan het vraagstuk van de interne democratisering.
Het lijkt mij dat men niet met een goed geweten andere organisaties, produktieorganisaties, de maatschappij en de staat kan vragen om democratisering, wanneer men terug zou deinzen voor de eigen interne democratisering.
Dat veronderstelt, net als overal, decentralisatie van de besluitvorming en decentralisatie van de belangstelling van de vakvereniging. Misschien nog duidelijker decentralisatie van de doelstellingen van de vakbeweging, dat betekent, dat we af moeten van de sterk gecentraliseerde globale actie. In de pluriforme structuur van de werknemersbevolking van vandaag past de globale gecentraliseerde benadering niet. In de eerste plaats dus intern grote nadruk op de democratisering van de vakbeweging.

In de tweede plaats zijn er externe consequenten en dat hangt, dacht ik, nauw samen met het voorgaande. De vakbeweging moet zich meer dan ooit inzetten als pressiegroep voor participatie van werknemers in de werksituatie in de onderneming, het kantoor en de afdeling. Dat betekent, dat ik vind dat de ontwikkeling zoals we die nu zien in de bonden in de metaalnijverheid, het bedrijvenwerk, overeenkomt met datgene wat moet gebeuren. Het lijkt mij, dat wij zullen moeten erkennen, dat medezeggenschap vaak òf door de vakbeweging als prioriteit verwaarloosd is, òf misschien nog wel meer dat het punt te theoretisch aan de orde is gesteld. Het wordt steeds duidelijker dat mensen niet geïnteresseerd zijn in theoretische begrippen. Een groot deel van de hele discussie over het gezag in de onderneming, over werknemerscommissarissen, over ondernemersraden, over de wijze waarop medezeggenschap kan worden georganiseerd, is wel belangrijk, maar spreekt de meeste leden van de vakbeweging nauwelijks aan. Toch blijkt dat in vele gevallen de mensen behoefte hebben aan medezeggenschap, aan inspraak. Zodra er vrees is voor de sociale gevolgen van fusies, vrees voor werkloosheid bij reorganisatie e.d., blijkt dat openheid en inspraak geen theoretische problematiek is, maar een goede praktische zaak, die iedereen kan begrijpen en het is daarom gevaarlijk om er vantevoren vanuit te gaan, dat de democratiseringsbeweging alleen maar zou betekenen politieke pressie. Daarbij zou dan tevens bedacht moeten worden dat het sociale vraagstuk heel lang een arbeidersvraagstuk is geweest. Moderner gezegd: een vraagstuk van werknemers, een globaal probleem dat betrekking heeft op een groot aantal mensen in

onze samenleving, dat daarom ook globaal voor een collectiviteit moet worden aangevat. Als het zo gezien wordt is het geen wonder, dat sommige beambten wat aarzelen, vóór zij zich aansluiten bij een vakcentrale. Wij moeten ons realiseren - maar voor de HBV is dat lang zo'n probleem niet als voor sommige andere organisaties - dat die werknemersgroep aan het uitwaaieren is.
Dat betekent dat de vakbeweging een niet-globale, sterk gedifferentieerde benadering zal moeten hebben. Dat betekent dus ook, dat de vakbeweging aan groepen binnen eigen huis de vrijheid moet laten, andere visies omtrent arbeidsmarktcondities, maar soms ook andere sociaal-politieke visies dan die van de vakcentrale naar voren te brengen.
De vakbeweging zal zich moeten realiseren, dat ze te maken heeft met een gedifferentieerde groep werknemers en met die gedifferentieerdheid in haar actie, in haar optreden naar buiten zal ze rekening moeten houden. Men kan niet vragen om een grote vakbeweging, die zo mogelijk alle werknemers in zich verenigt en toch een zo eng standpunt inneemt, dat maar een kleine groep zich gelukkig in de vakbeweging zou kunnen voelen. Dat betekent dus, dat de vakbeweging onmogelijk geheel vanuit één plaats als Amsterdam of Den Haag kan worden geleid.
Het is bovendien duidelijk, dat ook een districtsbestuurder, die gedifferentieerde taak van die sterk gelede vakbeweging niet aan zal kunnen. Noodzakelijk is een sterk beroep op zelfwerkzaamheid van de leden. We moeten ons daarbij realiseren dat naarmate de scholingsgraad toeneemt, naarmate steeds meer werknemers langer dan alleen die paar jaar lagere school onderwijs ontvangen, wij een sterker beroep kunnen doen op de leden.
Wij kunnen constateren dat in de grote steden van ons land reeds 95 % van de jeugd nog voortgezet onderwijs geniet.
Dat betekent ruimte voor initiatief, ruimte voor actie van plaatselijke en bedrijfsgewijze groepen.
De vakbeweging moet door een kritische houding, zo nodig door actie en waar nodig onder aanvaarding van het conflict, allen in onze samenleving, leden en niet-leden, bewaren voor zelfgenoegzaamheid in een samenleving, waar we over het algemeen het nog zo slecht niet hebben. Dat betekent, dat de vakbeweging ons zal moeten activeren, ons kritisch zal moeten houden in ons dagelijks leven als werknemer in het bedrijf en ons moet wennen aan het idee, dat het niet vanzelf spreekt, wanneer je niet meespreekt en niet meebeslist over de zaken in de bedrijven. Maar het geldt ook voor de nationale structuur en de wereldstructuur.

## Vakbeweging en politiek

Welke taak heeft de vakbeweging op het nationale vlak? Het is een gemeenplaats te stellen, dat de Nederlandse vakbeweging altijd een zeer belangrijke rol heeft gespeeld op het landelijk niveau. Er is in Nederland een overlegstructuur opgebouwd, die ervoor zorgdraagt, dat er geen nationaal sociaal-economisch beleid kan worden gevoerd zonder die vakbeweging. SER en Stichting van de Arbeid en Sociale Verzekeringsraad zijn maar enkele van de organen, die daarbij een rol spelen.

Lang hebben wij gedacht dat hiermede althans op dit niveau zo niet een ideale, dan toch wel een zeer bevredigende structuur is opgebouwd. Thans gaan wij aarzelen. Enerzijds wordt ons voorgehouden, dat onze grote aandacht voor wat er op het nationale vlak gebeurt een der oorzaken is voor het verwaarlozen van wat er in de onderneming gebeurt. De Nederlandse sociaal-economische structuur zou topzwaar zijn: alle actie is samengebald in de top. Daardoor wordt het werk aan de voet verwaarloosd en blijven eenzijdige machtsverhoudingen daar onverlet.

Anderzijds wordt gezegd dat het meedoen aan SER, Stichting van de Arbeid, enz., het mee vorm geven aan het Nederlandse sociaal-economisch beleid de indruk wekt dat de invloed der vakbeweging zo groot is. Grotendeels is die indruk, zegt men, schijn. De vakbeweging spreekt met regering en werkgevers. Samen met hen wordt er gebouwd aan de structuur. Maar deze structuren zijn aanpassingsstructuren. Zo kan men geen wezenlijke maatschappelijke verandering realiseren. Toch leidt het meewerken aan zulke veranderingen tot een medeverantwoordelijkheid voor een status quo, die men (zeker niet helemaal) zo gewild heeft.

Moet de vakbeweging niet meer willen dan weinig radicale structuurveranderingen in overleg? Is het niet gevaarlijk, ja zelfs compromitterend, mee-verantwoordelijk te zijn voor een maatschappelijk stelsel, dat op vitale punten tekort schiet? Ware het niet beter te breken met de schijn en terug te treden uit zulke organen, om de handen vrij te krijgen voor de contestatie ( = het stellen van eisen, het uitdagen van de bestaande orde) ?

Men herkent in deze stellingen ongetwijfeld de ideologie, die bezig is een deel van onze jeugd stormenderhand te nemen.
Actie moet plaatsvinden aan de voet. Compromissen met de bestaande machthebbers kunnen slechts tot „morrelen aan de marge" leiden, vele machtsposities zijn maar in schijn legitiem. Er zit onrecht in opgesloten. Het is „structureel geweld", waartegenover hard en uitdagend moet worden opgetreden. Juist door die „contestatie" komt dat geweld weer naar voren, in de vorm van het politie-optreden. En dat is dan alleen maar nuttig. [1])

Dit is een gevaarlijke redenering, die een excuus kan vormen voor de meest destructieve en principieel ondemocratische acties. Democratie is een stelsel, dat gebaseerd is op het recht van het volk, veranderingen aan te brengen in de bestaande verhoudingen. Dat is juist. Maar een democratisch stelsel kan slechts functioneren voorzover men bereid is zich aan de spelregels voor die verandering te houden.
Doet men dit niet, dan kan iedere groep, die ergens onrecht vermoedt, een rechtvaardiging vinden voor iedere actie.
Ook de stelling van de „actie aan de voet" is bedenkelijk te achten. Het bestuur van de universiteiten is bijvoorbeeld niet een zaak van hoogleraren en studenten alleen. Het is een zaak van de overheid, die het geld fourneert en de regels stelt en de direct betrokkenen tezamen.

---

[1]) Zie: Antworten auf Herbert Mareuse, herausgegeben von Jürgen Habermas, Frankfurt am Mainz 1968.

Zo is ook de bestuursvorm van de onderneming een zaak, die niet alleen tussen de werkgever en „zijn" werknemers te regelen is. Zelfs de loonvorming is niet alleen maar een zaak van werkgevers en werknemers. Dat geldt slechts zolang loonafspraken inderdaad een zaak van de twee partijen zijn. In vele gevallen gaat het belang van zulke afspraken veel verder.

Naarmate onze samenleving ingewikkelder wordt en daarmee de staatstaak noodzakelijkerwijs omvangrijker, is er minder ruimte voor dit soort vormen van „eigen richting" aan de voet. Gemakkelijk komt men langs dit soort redenering in een vreemd, wat „anarchistisch" vaarwater terecht. Het is niet zo'n grote stap van de redenering, dat in déze status quo zoveel onrecht is „ingebakken", dat slechts contestatie aanvaardbaar is en dat daarom gewelddadig optreden vanzelf spreekt en dat die voor elke status quo zou gelden. Want is er ooit een status quo zonder gebreken?

De vakbeweging moet goed weten, welke haar koers is. Een „flink" en agressief beleid kan wellicht tijdelijk op enkele spectaculaire successen bogen maar het roept zoveel tegenkrachten wakker, dat hierop gemakkelijk een terugval kan volgen.

Men kan met verontschuldiging wijzen naar de Berlijnse arbeiders, die riepen: „Wir wollen unsere Ruhe".

Maar als een heel volk getergd wordt door onverantwoordelijke acties, zijn de kolonels niet veraf.

Kan men uit het voorgaande de conclusie trekken dat vele doelstellingen der vakbeweging slechts langs de politieke weg te realiseren zijn? Dit zou te ver gaan. Er is een brede marge, waarbinnen werkgevers en werknemers autonoom en in overleg onderling hun belangen kunnen regelen. Maar voor een aantal belangrijke, het gehele volk betreffende beslissingen, geldt dat het geen zin heeft ze „aan de voet" af te dwingen. Binnen de eigen, autonome sfeer is overleg, maar soms ook het conflict, een middel om de status quo te veranderen. Daarbuiten geldt, dat de beslissingen op een ander vlak behoren te vallen. Men kan door „directe actie" lonen vaststellen en medezeggenschap ten uitvoer brengen. Maar de verandering van de economische orde is een zaak van het gehele Nederlandse volk. Dat betekent, dat een aantal belangrijke zaken, die de vakbeweging wil realiseren zaken zijn van landspolitiek. Wat voor conclusies zijn daaruit te trekken?

Moet de vakbond zich bijvoorbeeld engageren in de politieke tegenstellingen van de dag? Kan men stellen dat er verwantschap is tussen „linkse politiek" en vakbeweging? Indien „links" wordt opgevat als maatschappijvernieuwend, dan is dit zeker het geval. Een politiek, die er slechts op uit is de bestaande status quo te handhaven, zal in vele gevallen de vakbeweging tegenover zich vinden. In die zin heeft de vakbeweging, ook de christelijke vakbeweging, naar mijn gevoel een „links" vooroordeel. In haar politieke activiteiten zal dat dan ook regelmatig naar voren komen. Maar heeft een vakbeweging dan politieke activiteiten?

Het zou struisvogelpolitiek zijn dit te ontkennen. Vele idealen van de vakbeweging zijn zonder het optreden van de overheid niet te realiseren.

Bovendien interesseert de overheid zich levendig voor vele vakbondsactiviteiten. Het kan de vakbeweging niet onverschillig laten welk sociaal-

economisch, maar ook welk sociaal beleid de overheid voert. De vakbeweging is naar haar aard politiek geïnteresseerd. Naarmate de overheidsbemoeienis met het sociaal-economisch bestel groeit, naarmate haar sociaal-culturele politiek belangrijker wordt, komt dat dus duidelijker naar voren.

In sommige landen heeft dit basis-gegeven ertoe geleid, dat er een band ging ontstaan tussen de vakbeweging en een bepaalde politieke partij of bepaalde politieke partijen. Men kan zich afvragen of zo'n toestand doelmatig is. Ik ben geneigd dit te betwijfelen.

1. De binding met een politieke partij kan als een splijtzwam in de vakbeweging werken.
2. In tal van gevallen moet de vakbeweging met een regering samenwerken. Haar politieke binding is daarbij van weinig nut. Zij kan veeleer een objectieve stellingname verhinderen. Oppositie tegen een „verwante" regering is net zo verwarrend als samenwerking met een politiek andersgerichte regering. De vakbeweging die zich in partijpolitiek opzicht niet bindt, ontkomt aan zulke problemen.

Ik ben begonnen met de vraag te stellen of de vakbeweging nog beweging is. Voor velen is ze dat niet. Het lijkt mij dat voor de meelevende leden dit zeker wel het geval is.

Ik zou dus willen zeggen: wij weten niet of er ooit een samenleving zal komen, die zo goed functioneert, dat de vakbeweging haar vormende en emanciperende functie zal kunnen vergeten. We weten vandaag wel, dat op dit moment de bestaande samenleving in de vakbeweging de kritische rol en dat inspirerende karakter niet kan missen.
Die zijn nodig naar binnen toe en met nadruk zou ik nog willen wijzen op het geweldige stuk vormingsarbeid dat van de vakbeweging vandaag verwacht mag worden.
Ze zijn ook nodig „naar buiten".
Wanneer de democratiseringsbeweging die onderweg is doorgaat, dan zal de vorming uitgavepost nummer één van de vakbeweging moeten worden. Zolang de vakbeweging de kritische rol en haar inspirerend karakter niet kan missen, om zichzelf niet en om de samenleving niet, zal ze niet op kunnen gaan in een sociale ANWB en vooral, bij die kritische rol, zal ze de voortdurende confrontatie met het levende evangelie niet kunnen missen.

Dr. W. Albeda.

# De aanvullende pensioenverzekeringen

## Ter inleiding

Op de eerste dag - 28 januari 1970 - van het Vijfde Congres voor Sociale Verzekering, georganiseerd door de Vereniging van Raden van Arbeid, heb ik als werknemers-co-referent een speech gehouden over „De aanvullende pensioenvoorzieningen". Over dit onderwerp was een preadvies uitgebracht door ir. H. Vos, terwijl drs. S. C. Bakkenist optrad als werkgevers-co-referent.
Men heeft mij gevraagd mijn speech en de daaraan ten grondslag liggende „gedachtengang" alsnog te publiceren in „Evangelie en Maatschappij". Zowel mijn speech als de „gedachtengang" moeten worden gezien in de context van eerder genoemd congres. Vandaar dat ik in dit „Ter inleiding" een samenvatting geef van het preadvies van ir. H. Vos en de stellingen van drs. S. C. Bakkenist. Terwille van de objectiviteit en mede uit overwegingen van een zekere gemakzucht doe ik dit door de overname van de samenvattingen, zoals die zijn gegeven in het „Informatie- en Documentatiebulletin" van de Sociaal-Economische Raad (tiende jaargang, 29 januari, nr. 4):

„Ir. H. Vos, lid van de Raad van State, bracht een preadvies uit over het vraagstuk van toekomstige pensioenrechten, waarin hij pleit voor de instelling van één algemeen verplicht bedrijfspensioenfonds dat een minimum-pensioen kan toekennen aan allen, die nu geen enkel pensioenrecht hebben naast de ouderdomsrente.
Daarnaast pleit hij voor een betere aansluiting van verworven pensioenrechten bij overgang naar een andere onderneming of andere bedrijfstak. Ir. Vos wenst ook de ontwikkeling van een systeem waarbij pensioenrechten ook na de pensioengerechtigde leeftijd althans gedeeltelijk de maatschappelijke ontwikkeling blijven volgen en een verbetering van de positie van de thans door de inflatie getroffen kleine eigen-rentetrekkers.

Dit programma, zo zegt hij, betekent al een zware wissel op het bedrijfsleven. Werknemers, werkgevers en overheid zullen er zich tezamen over moeten beraden.
Het dikwijls gebruikte criterium dat het pensioen 70 pct. dient te bedragen van het laatst verdiende loon, is voor ir. Vos beslist geen axioma.
De weg om mensen, die nu geen recht hebben op eigen pensioen toch iets te verzekeren, ligt naar zijn mening in het oprichten van een algemeen bedrijfspensioenfonds voor al die takken van bedrijf waar geen pensioenaanspraken bestaan.

Wanneer er zo een algemeen bedrijfspensioenfonds tot stand komt met minimumrechten, en ook in de bestaande pensioenfondsen deze rechten minimaal zijn gegarandeerd, kan bij overgangen van het algemeen fonds naar welk ander fonds ook, het actuarieel bedrag van de rechten worden meegegeven, waardoor het ontstaan van „slapers" (mensen voor wie een pensioen bij overgang naar een ander pensioenfonds premievrij is gemaakt) wordt vermeden.
De ontwikkeling van de inflatie na 1963 leidt volgens ir. Vos tot een onhoudbare situatie voor de gepensioneerden. Wil men voor ons land niet voor zeer grote consequenties ten opzichte van de gepensioneerden komen te staan, dan is de eerste eis dat de inflatie wordt teruggedrongen tot het peil dat in 1951 - 1962 werd bereikt, nl. maximaal 2 pct. (Het verwachte niveau voor 1970 bedraagt 3,5 à 4 pct.).
Om de inflatie op te vangen zouden bij een inflatiepeil van 2 pct. per jaar en een gemiddelde loonsverhoging van 5 pct. per jaar de nominale pensioenbedragen met 3 pct moeten stijgen om de koopkracht van de oude pensioenen ook nog iets te verbeteren.
Volgens een globale schatting zou een dergelijk systeem een verhoging van 30 pct. van het tegenwoordige niveau van de premie noodzakelijk maken.
Hierbij moet bedacht worden dat er thans sprake is van een „chronisch" tekort aan besparingen, met als gevolg een hoog oplopende rentestand, die op zijn beurt weer inflatoir werkt. Een nieuw algemeen pensioenfonds en een inflatiecorrectie voor de toekomstige aanspraken, zouden het bedrag aan besparingen aanmerkelijk doen stijgen.
Hierdoor zou de kapitaalmarkt een ander aanzien krijgen, zouden de renten dalen en daarmee een van de oorzaken van de inflatie worden weggenomen. Het betoog van ir. Vos is bewust geheel gericht op een fondsensysteem, een kapitaaldekkingstelsel.
Nu de AOW, samen met de AWW, op de basis van het omslagstelsel is opgezet, is naar zijn mening voor de rest van de pensioenverzekeringen een kapitaaldekkingstelsel het meest wenselijk. Bij een algemeen omslagstelsel mist men het element van besparing. Bij het bestaande tekort aan besparingen acht ir. Vos voor pensioenverbetering een fondsenstelsel nog altijd het meest aangewezen. Hij merkt daarbij op, dat alle inflatie-indexering van lonen, renten of prijzen, die niet tevoren is ingecalculeerd, zelf inflatieverwekkend werkt.
Een poging om voor de groep rentetrekkers die het meest te lijden hebben van de inflatie toch iets te doen, zou zijn het invoeren van een toeslagsysteem.

De toeslag zal beperkt dienen te blijven tot bijv. *f* 600,— per jaar, terwijl bij een eigen pensioen boven de *f* 12.000,— een aflopend maximumbedrag verantwoord is. De algemene toeslag zou kunnen worden gedragen door de verzekeringsmaatschappij gezamenlijk volgens een omslagsysteem.

Drs. S. C. Bakkenist, tweede voorzitter van het Verbond van Nederlandse Ondernemingen, noemt het programma van ir. Vos in een commentaar (stellingen) „van bescheiden aard". Het ingrijpen van buitenaf in een gezonde groei in het bedrijfsleven wenst ir. Vos zoveel mogelijk te beperken en hij is bezorgd ten aanzien van de vèr reikende maatregelen op pensioengebied vanwege de macro-economische consequenties. Ir. Vos heeft geen aandacht besteed aan de mogelijkheid te komen tot een weloverwogen, structurele verhoging van de AOW-uitkering. Deze past echter logisch in de ontwikkeling van het pensioenvraagstuk. Door een dergelijke verhoging wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan een oplossing van het back-service-vraagstuk voor grote groepen van de bevolking en een stevige basis geschoven onder de aanvullende pensioenverzekering van loontrekkenden en zelfstandigen.
Drs. Bakkenist noemt de stelling, dat o.a. met overheidsmiddelen de positie van de kleine eigen-rentetrekkers moet worden verstevigd via toeslagen, niet reëel als niet tegelijkertijd iets wordt gedaan aan de positie van degenen, die naast de AOW geen aanvullende pensioenuitkeringen genieten".

Om enig inzicht te geven in het huidige pluriforme pensioenstelsel, zijn in een tweetal bijlagen een aantal kwantitatieve gegevens verstrekt.

*L. de Graaf*

GEDACHTENGANG *over de wenselijk te achten ontwikkeling van de pensioenverzekeringen in Nederland.*

## I Algemene opmerkingen

1.1. Het is de zedelijke plicht van de actieve beroepsbevolking een zodanige pensioenbijdrage te betalen dat ook de bejaarden, de weduwen en de wezen delen in de welvaarts-mogelijkheden van het heden.

1.2. De doeleinden, die bij de opzet en uitwerking van een pensioenverzekering in acht moeten worden genomen zijn:

a. een welvaartvast basispensioen voor de gehele bevolking;
b. een verzekeringsplicht voor alle werknemers voor een aanvullend pensioen;
c. het totale pensioen moet in relatie staan met de eigen verdiensten;
d. tijdens de pensioenopbouw en daarna moeten de gevolgen van de inflatie en de verbetering van de welvaart in de pensioenen worden opgevangen;
e. de pensioenverzekering mag de arbeidsmobiliteit niet belemmeren.

1.3. De praktijk heeft aangetoond dat de onder 1.2. geformuleerde doeleinden niet bereikt kunnen worden met het huidige pluriforme pensioensysteem. Nog te veel werknemers hebben geen enkel aanvullend pensioen; voor vele anderen is de aanvulling te gering.
Elke verandering van dienstbetrekking leidt tot pensioenafbraak, hetgeen de arbeidsmobiliteit remt. De toegekende pensioenen zijn in het algemeen niet waarde- of welvaartvast. Door de grote diversiteit ontstaat er een afschuwelijke versnippering en een ondoorzichtig en onwerkbaar geheel.

1.4. Voor het overheidspersoneel is een hoogwaardige pensioenregeling getroffen. Om discriminatie te voorkomen kan en mag het particuliere bedrijfsleven niet achter blijven.
Er is sprake van een toenemende bereidheid de pensioenen grondig te verbeteren. Mocht het niet mogelijk blijken binnen het bedrijfsleven tot overeenstemming te komen, dan is het gewenst de pensioenproblematiek tot een politiek kernpunt te maken bij de kamerverkiezingen in 1971.

1.5. In beginsel kan voorkeur worden uitgesproken voor een verplichte en aanvullende pensioenverzekering voor de gehele bevolking. Dit zou kunnen worden gerealiseerd door een uitbreiding van de AOW en de AWW met een gedifferentieerde opbouw boven het basispensioen. De indruk bestaat evenwel dat een maatregel van zo verstrekkende aard niet leeft in het rechtsbewustzijn van ons volk.
Daarom richt zich de nadere uitwerking op een verbetering van de basispensioenen en een geheel andere opzet van de aanvullende pensioenverzekering voor de werknemers.

## 2 Globaal te treffen maatregelen

2.1. Het basispensioen ingevolge de AOW en de AWW geregelde volksverzekeringen behoort - voor de gehuwden en de weduwen met kinderen - te worden opgetrokken tot het netto-besteedbare minimumloon, verhoogd met een vakantietoeslag van 6 %.

2.2. Het is onwaarschijnlijk, zo niet onmogelijk, de met betrekking tot een goede pensioenverzekering geformuleerde doeleinden te realiseren zonder integrale bundeling en zonder geheel of gedeeltelijke poling van de pensioenlasten. Met het bijschaven van de Pensioen- en Spaarfondswet kan niet worden volstaan. De beste oplossing lijkt de invoering van een verplichte en aanvullende pensioenverzekering voor de werknemers in de vorm van een binnen het kader van de sociale verzekering te introduceren Pensioenwet voor werknemers (PWW).

2.3. Aangezien de in de PWW te regelen verzekeringen tot een categorie „werknemersverzekeringen" behoren, ligt het voor de hand de uitvoering van deze wet op te dragen aan de bedrijfsverenigingen in de zin van de Organisatiewet Sociale Verzekering.
Voor het gehele bedrijfsleven is één fonds nodig met een uniforme premie. Het beheer van het fonds en de pensioenregistratie dient centraal te geschieden.

2.4. De PWW dient een maximum pensioengrens te kennen en een uniforme pensioengerechtigde leeftijd. Op legitieme gronden kan worden gepleit voor hogere te verzekeren pensioenen en een lagere pensioengerechtigde leeftijd. De mogelijkheid moet worden gelaten daarvoor bovenwettelijke voorzieningen te treffen, hetzij via de bedrijfsverenigingen, hetzij via het pluriforme systeem, hetzij via beide vormen.

## 3 Nadere uitwerking wettelijke regeling

3.1. De geldelijke gevolgen van de arbeidsongeschiktheid voor de werknemers zijn verzekerd ingevolge de WAO. In de PWW kan daarom worden volstaan met een verplichte verzekering ingeval van oudedag en overlijden. Tezamen met het basispensioen krachtens de volksverzekering dient het PWW-pensioen in een redelijke relatie te staan tot de eigen verdiensten.

3.2. De verzekering en premieplicht dienen een aanvang te nemen op het moment dat de dienstbetrekking wordt aangegaan. De maximaal in acht te nemen pensioenopbouw-periode is 40 jaar. De algemeen geldende pensioengerechtigde leeftijd is 65 jaar.

3.3. Het bij een volledige opbouwperiode te bereiken ouderdomspensioen bedraagt, tezamen met het basispensioen, tenminste 70 % van de eigen verdiensten. Voor de lager-betaalden dient in ieder geval een hoger percentage als uitgangspunt te worden genomen.

3.4. Het weduwen- en wezenpensioen dient in redelijke relatie tot het ouderdomspensioen te staan. Hierbij ware te denken aan tenminste 50 %, 20 % en 10 % van de loonverdiensten van de kostwinner, voor respectievelijk weduwe, volle wees en half-wees, met als maximum 100 %. Voor de tot het moment van overlijden actief-verzekerden, dienen de jaren tot 65 jaar als fictieve pensioenjaren bij de pensioenopbouw-periode te worden opgeteld.

3.5. Voor wat betreft de pensioengrondslag dient in beginsel de voorkeur te worden gegeven aan het zogenaamde eindloonsysteem. Dat wil dus zeggen: het laatst verdiende loon over één of enkele jaren vóór de pensioendatum.

Andere mogelijkheden zijn:

a. een puntensysteem over de gehele opbouwperiode;
b. het loonniveau - maar wel welvaartvast - op 55- of 60-jarige leeftijd;
c. het gemiddelde over de laatste 5 of 10 jaren of de beste 15 jaren.

Alvorens hieromtrent een definitieve keus kan worden gedaan, is het nodig berekeningen uit te voeren over een rechtvaardige onderlinge verdeling van de lasten ter vermijding van onjuiste vormen van inkomensoverdracht.

3.6. De welvaartvastheid van de pensioenen dient tijdens de pensioenopbouwperiode te zijn verzekerd, terwijl ingegane pensioenen in ieder geval waardevast en zo enigszins mogelijk welvaartvast dienen te zijn.

3.7. Voor de financiering van ook de aanvullende pensioenverzekering wordt de voorkeur gegeven aan een omslagsysteem. Om de nationale besparingen niet aan te tasten kunnen daarbij elementen van kapitaalvorming worden ingebouwd, als bijvoorbeeld een opslag op de zuivere omslagpremie. Ook andere op de besparingen gerichte maatregelen als spaarloon e.d., kunnen worden gestimuleerd.

3.8. In de PWW kan de mogelijkheid worden geopend bij beëindiging van de verplichte verzekering tot vrijwillige voortzetting ervan te besluiten.

## 4 Overgangsmaatregelen

4.1. Bij integrale omschakeling op het omslagsysteem is het in beginsel mogelijk aan alle gepensioneerde werknemers een direct-ingaand volwaardig pensioen te verlenen. De middelen voor de bestaande pensioenverplichtingen zouden alsdan kunnen worden ondergebracht in het PWW-fonds als blijvende kapitaalreserve.
Gevreesd moet worden dat een dergelijke ingrijpende maatregel praktisch niet afdoende realiseerbaar is en door velen vertaald zal worden als een aantasting van verkregen rechten en het in onvoldoende mate honoreren van de in het verleden getrooste inspanningen. Daarom verdient een geleidelijke overschakeling de voorkeur.

4.2. Van de datum van invoering van de PWW af bouwt elke werknemer voor elk toekomend jaar - tot de 65-jarige leeftijd - een aanvullend pensioenrecht op. Op datzelfde moment stopt de pensioenopbouw in het oude systeem, althans indien en voorzover de rechten verzekerd zijn krachtens de PWW.
Alle tot dan verkregen rechten worden gehonoreerd op de overeengekomen pensioendatum.

4.3. De werknemers dienen in de gelegenheid te worden gesteld de oude pensioenrechten tot een bepaald maximum in te brengen in het PWW-fonds. Deze ingebrachte premievrije rechten kunnen vervolgens welvaartvast worden gemaakt. Soortgelijke voorzieningen - inbreng en welvaartvastmaking - kunnen worden getroffen voor de reeds gepensioneerde werknemers.

4.4. Het verdient aanbeveling te streven naar een planmatige en geleidelijke optrekking van het aanvullend pensioen voor de oudere werknemers, die niet of niet ten volle profiteren van de overschakeling op het nieuwe stelsel.

## Zo komen we er niet

Het preadvies van de heer ir. H. Vos geeft een goede analyse van de pensioenproblematiek. De knelpunten worden duidelijk aangegeven; het chaotische van de situatie, het ontoereikende van de pensioenen en de onmacht om de impasse te doorbreken, komen goed uit de verf.
Het bewust onderkennen van de moeilijkheden en het niet verdoezelen van de feiten zijn belangrijke winstpunten.
Maar daarmee is het vraagstuk niet opgelost. Weliswaar poogt de heer Vos door het aanbevelen van incidentele maatregelen een zekere stroomlijning en verbetering te bereiken, maar dat alles is niet voldoende. Het preadvies beoogt teveel een koerscorrectie, terwijl naar mijn opvatting een gehele koersverandering noodzakelijk is.
Het moet toch op z'n minst te denken geven dat de „pensioenplannen" van de heer Vos ook van werkgeverszijde (stelling 1 van de heer Bakkenist), als „van bescheiden aard" worden gekwalificeerd.
Zolang het tegendeel niet is bewezen, blijf ik ervan overtuigd dat het pensioenvraagstuk niet op afdoende wijze kan worden opgelost met handhaving van het huidige systeem. Een totale herziening is nodig. Het is niet uit gebrek aan respect of eerbied voor het historisch gegroeide, dat ik een zo ingrijpende operatie bepleit. Wie het pensioenvraagstuk wil oplossen moet beginnen met het belang van de gepensioneerden *centraal* te stellen.
Hiermee wil ik overigens niet zeggen dat andere revelante belangen niet in het afwegingsproces moeten worden betrokken. Ik kan echter niet aan de indruk ontkomen, dat alle pogingen om de impasse te doorbreken teveel worden afgeremd door niet relevante overwegingen van economische en politieke aard en de wat krampachtige strijd voor handhaving van bestaande stelsels. Gezien allerlei belangen van instellingen, groepen en personen begrijp ik dat best. Een stelsel mag echter nooit tot doel worden verheven. Het doel behoort te zijn het scheppen van een goede pensioenverzekering voor de verzekerden. Dat is tot nu toe in onvoldoende mate het geval. Dat moet veranderen, anders komen we er niet uit.
Op grond daarvan heb ik mijn „gedachtengang" een poging gedaan een nieuwe koers uit te stippelen.
De particuliere pensioenfondsen en de levensverzekeringsmaatschappijen hebben gefaald of anders - en wellicht beter - gezegd: zij kónden niet anders dan falen.
Ik erken dat hetgeen ik voorstel van vèrstrekkende betekenis is. Van het bestaande wordt weinig heel gelaten.
Overigens is het niet de eerste keer dat we in ons sociaal verzekeringsbestel schoon schip maken - ik denk hierbij aan de invoering van de arbeidsongeschiktheidsverzekering -, en gezien alle nog op tafel liggende studie-objecten zal het evenmin de laatste keer zijn.

## Nieuwe start

Een goede pensioenverzekering vereist continuïteit in het verzekerdenbestand en flexibiliteit bij de pensioenaanpassing.

Het gaat immers om het garanderen van pensioenrechten in een verre toekomst en de opbouw ervan vindt over een lange periode plaats.
Nu zijn er, naar ik meen, drie belangrijke factoren die deze centraal te stellen eisen in gevaar brengen en dientengevolge de positie van een pluriform pensioensysteem ondergraven.
Dat zijn:

1. de voortgaande inflatie;
2. de welvaartsverbetering en
3. de vereiste arbeidsmobiliteit als voorwaarde voor een goed arbeidsmarktbeleid.

De heer W. L. Sijp [1]) heeft, aan de hand van een bepaald voorbeeld, berekend dat verandering van werkgever omstreeks het 55ste jaar tot gevolg heeft, dat het ouderdomspensioen en ook het weduwenpensioen zakt tot 55 à 50 % van het pensioen dat bij onafgebroken dienstverband zou zijn verkregen.
Daarin schuilt een niet te miskennen rem op de arbeidsmarkt.
Gezien de voortdurende verschuivingen binnen het bedrijfsleven is dit een zeer ongewenst verschijnsel. Er zijn expanderende, maar ook inkrimpende bedrijfstakken en ondernemingen. Niet alleen ondernemingen verdwijnen, maar soms zelfs gehele bedrijfstakken.
Inflatie en welvaartsstijging zijn evenzeer ernstige hindernissen waardoor handhaving van het huidige pensioensysteem steeds meer bedenkingen oproept.
Als de loonontwikkeling in het tegenwoordige tempo doorgaat, loopt een salaris van ƒ 10.000,— op dit moment, over 40 à 50 jaar uit tot ƒ 80.000,—, zonder dat van tussentijdse promotie sprake is.
Bij een pensioenregeling op basis van kapitaaldekking roept dit gewel-dige back-service-verplichtingen op.
De heer H. Brinkhuis heeft in zijn boek „Zorgen over morgen" [2]) over deze ontwikkelingen en de gevolgen daarvan zeer interessante gegevens verstrekt.
Om deze problemen aan te kunnen is een uniforme regeling voor het gehele bedrijfsleven noodzakelijk. Wisseling van werkgever leidt dan nimmer tot pensioenafbraak.

## Voorkeur volksverzekering

De onvolkomenheden in de aanvullende pensioenverzekeringen benadelen niet alleen de werknemers. De zelfstandigen en zij die een vrij beroep uitoefenen worden evenzeer getroffen. De noodzaak om iets te doen geldt derhalve in beginsel voor iedereen.
Daarom geef ik de voorkeur aan maatregelen voor alle Nederlanders.
Ik heb echter de indruk, dat een zover strekkende voorziening door de betrokkenen - met uitzondering van de werknemers - niet wordt verlangd.
Dit mag er echter niet toe leiden voor de werknemers in de particuliere sector wettelijke maatregelen achterwege te laten.

In de gegeven situatie meen ik mij daarom vooralsnog te moeten beperken tot een pleidooi voor de invoering van een pensioenwet voor de werknemers.
Wel zou nu reeds kunnen worden overwogen vastomlijnde groepen van zelfstandigen of vrije beroepsbeoefenaars in de gelegenheid te stellen, onder bepaalde condities, tot de verplichte verzekering toe te treden.
Hierbij denk ik bijvoorbeeld aan groepen werkgevers die thans reeds participeren in bedrijfspensioenfondsen, huisartsen en andere categorieën van medewerkers in het kader van de ziekenfondsverzekering en wellicht ook predikanten e.d.

## Financiering van de verzekering

Het is, macro-economisch gezien, om het even of de financiering geschiedt via kapitaaldekking, via omslag, dan wel via een mengvorm.
De keuze van de financieringsmethode is niet van principiële, maar van praktische aard.
Ik kies beslist, maar niet ongeconditioneerd, voor het omslagsysteem.
Ons huidig pensioenstelsel is ondenkbaar zonder kapitaaldekking. Immers, voor geen van de fondsen of maatschappijen bestaat zekerheid omtrent de continuiteit van het verzekerden-bestand. Tot welke moeilijkheden dat leidt heb ik al geschetst. De eenvoudigste en zekerste methode om uit de misère te komen is de hantering van het omslagsysteem als financieringsmethode.
In een verplichte wettelijke verzekering voor het gehele bedrijfsleven is het ook mogelijk en verantwoord die keus te doen.
Aanpassing van de pensioenen is gemakkelijk realiseerbaar. De relatief te zware pensioenlasten - vanwege de slechte leeftijdsopbouw - voor inkrimpende bedrijfstakken, waar het sociaal en economisch toch al moeilijk ligt, kunnen in een regeling voor het gehele bedrijfsleven billijker worden gespreid.
De stelling van dr. A. van Doorn[3]): „Als veel zonen van landarbeiders een beter betaald heenkomen zoeken in de industrie, moet het omslagfonds zowel de landbouw als de industrie omvatten", spreekt mij bijzonder aan. Met hem ben ik van oordeel dat dit geen subsidie van de industrie aan de landbouw is. „De zonen van de landbouwers betalen voor de vaders. Wáár deze zonen van landbouwers in de industrie terecht zijn gekomen, doet in feite niets terzake".
Omschakeling naar omslag leidt uiteraard tot een zekere ontsparing. Overigens behoeft de omvang daarvan niet alarmerend te zijn. In een EEG-studie[4]) lees ik:
„De beste conclusie lijkt dat de invloed van het omslagstelsel als pensioenregeling op de besparingen waarschijnlijk eerder negatief dan positief is, maar dat het totale effect vermoedelijk niet aanzienlijk is". Maar desondanks, een ontsparing zit er in en dit leidt tot een nadelige beïnvloeding van de spaarquote, hetgeen geen gunstig effect heeft op de ontwikkeling van de nationale economie.
Ik weiger echter te aanvaarden dat het nodig is alleen dáárom in de pensioenverzekering met kapitaaldekking te werken. Het is natuurlijk geen bezwaar dat het gebeurt, maar noodzakelijk is het per sé niet. Ik vind

dat men ten onrechte de bijdrage aan de besparingen tot norm voor het pensioenbeleid maakt.
Dat gebeurt, en dat is het kwalijke, ten nadele en ten koste van de gepensioneerden, of, zoals Van Doorn zo raak typeerde[5]):
„Bij teleurgestelde verzekerden zou de mening kunnen postvatten dat de kapitaalberg een pensioenmuis baart".
Om elk misverstand te voorkomen: de aantasting van de spaarquote wil ik geenszins bagatelliseren. Als de politieke wil er is, zijn er genoeg alternatieve mogelijkheden. In dit verband zou ik daarom willen pleiten voor:

1. geleidelijke invoering van de nieuwe verzekering;
2. sterke stimulering van op de besparing gerichte looncomponenten als spaarloon en investeringsloon;
3. de vorming van een nationaal investeringsfonds door een verplichte bijdrage-heffing.

De verplichte heffing ten behoeve van een in te stellen investeringsfonds lijkt noodzakelijk, omdat ik vermoed dat de op de besparingen gerichte looncompenenten niet, althans voorlopig niet, voldoende zijn om de ontsparing op te vangen.
De grote vraag is natuurlijk: op welke wijze wordt het geld voor het investeringsfonds bijeengebracht? Verschillende methoden, of combinaties van methoden, zijn denkbaar.
Een geleidelijke invoering van de nieuwe verzekering gaat gepaard met geringe uitgaven in de beginperiode. Door de vaststelling van een omslagpremie op een hoger niveau dan nodig is, kan althans in de eerste jaren heel wat worden gespaard voor het investeringsfonds.
In combinatie daarmee, of als heffing bij uitsluiting, kan worden overwogen een opslag op de premievolksverzekeringen, de loon- en inkomstenbelastingen, of een loonsomheffing.
Ik doe geen keus voor één of een combinatie van bronnen. Dat is ook een kwestie van nadere studie en overleg.
In het vormen van een investeringsfonds zie ik op zichzelf al grote voordelen. Zweden is ons, wat dat betreft, al voorgegaan.
In de brochure „Zweedse Pensioenstelsels" van Kaars Sypesteyn worden hierover interessante gegevens verstrekt.
Het komt mij voor dat langs deze weg het aanbod van de besparingen beter kan worden afgestemd op de behoeften van het economisch leven. [6])
Een soepel en gericht beleid wordt mogelijk gemaakt.
Een dergelijk fonds lijkt mij bovendien goed te passen in de effectuëring van een economisch beleid, dat gericht is op:

— planning op middellange termijn;
— sectorstructuurpolitiek;
— bevordering van de regionale industrialisatie.

Het beheer van het investeringsfonds kan worden opgedragen aan een of meer (zoals in Zweden) colleges, bestaande uit vertegenwoordigers van de overheid en het bedrijfsleven.

## Waardevast of welvaartvast

Ik kies in beginsel voor welvaartvaste pensioenen.
Ik acht het redelijk de weduwen, wezen en bejaarden te laten delen in de welvaartsvermeerdering.
Zou er onverhoeds een welvaartsvermindering optreden, dan delen zij evenzeer als de actieven in die achteruitgang.
Uit praktische overwegingen zou het overigens nodig kunnen zijn de beginselkeus enige tijd op te schorten en vooralsnog genoegen te nemen met waardevastheid.
Het is een kwestie van het afwegen van prioriteiten en een aangelegenheid die speelt bij de programmering van de ontwikkeling van de sociale verzekering op lange termijn.

## Overgangssituatie

Zoals u weet, prefereer ik een geleidelijke invoering.
Dat betekent:

1. op het moment van de invoering vastleggen van de tot dan toe verkregen pensioenrechten volgens het oude bestel;
2. het daarna op de nieuwe wettelijke basis verdienen van de toekomstige pensioenrechten.

Deze keus vergt een lange overgangsperiode en het is onvoldoende voor degene, die reeds gepensioneerd is of binnenkort gepensioneerd zal worden. Om de overgangsperiode te bekorten en de pensioenverbetering te versnellen, verdient het aanbeveling:

a. de verzekerden en de reeds gepensioneerden de bevoegdheid te geven de verkregen pensioenrechten - met inachtneming van zekere voorwaarden - in het nieuwe pensioenfonds in te brengen, met als attractieve conditie: waarde- of welvaartvastheid van dat pensioendeel;
b. te komen tot een geleidelijke en planmatige aanpassing van ingegane oude pensioenrechten en het verlenen van minima aan oud-werknemers die krachtens het oude bestel in het geheel geen aanvulling ontvangen.

Overgangsbepalingen zullen ongetwijfeld ontstaan voor die ondernemingen die tot nu toe geen enkele aanvullende pensioenregeling kennen. De premie voor de nieuwe verzekering zou in één keer teveel kunnen zijn. Sociaal en economisch kan het nodig zijn daarvoor een overgangsregeling te laten gelden. Dit zou b.v. kunnen gebeuren door het verlenen van een reductie op de verschuldigde premie. Uiteraard dient zo'n regeling een aflopend karakter te hebben.

## Slotopmerking

*Nogmaals:* ik ben er mij van bewust een ingrijpende herziening van ons pensioenstelsel te hebben bepleit. Veler belang is daarbij betrokken, vooral van personen en instellingen, die met de uitvoering van het huidige

bestel zijn belast. De verandering zal daarom niet voor iedereen even aangenaam zijn.
Een pensioenverzekering dient zich echter in de eerste plaats te richten op het belang van de verzekerde.
Het gebeurt in het leven vaker dat het nodig is belangen tegen elkaar af te wegen. Wat daarbij het zwaarst is, moet ook het zwaarst wegen en ik geloof dat de weegschaal moet doorslaan ten gunste van de bejaarden, de weduwen en de wezen.
Ik ben ervan overtuigd, dat zowel de werkgevers, als de werknemers, gebaat zijn bij een andere opzet en dat zij daar in grote meerderheid ook voor zijn.

## LITERATUURVERWIJZINGEN


[1]) W. L. Sijp „Haalbaarheid en betaalbaarheid van pensioenregelingen op basis van het laatst genoten loon". Reactor Centrum Nederland.

[2]) H. Brinkhuis „Zorgen over morgen", een kritische bijdrage tot de discussie over de problematiek in Nederland. Een publikatie van de Stichting Co-op Pensioenfonds, Utrecht.

[3]) Preadviezen over „Pensioenvoorziening in de particuliere sector", Vereniging voor de staathuishoudkunde, Nijhoff, 1964, blz. 17.

[4]) Serie economische en financiële zaken - 1968 - 7.

[5]) Oratie dr. A. van Doorn op 25 mei 1967 over: „Spaarquote en welvaartvast pensioen", blz. 11, Kluwer.

[6]) Vergelijk de beschouwingen terzake van dr. A. van Doorn en dr. W. Eizenga in de onder 3 genoemde preadviezen.


Overzicht Bedrijfs (B.P.F.)- en Ondernemingspensioenfondsen (O.P.F.) 1967 [1])

| | B.P.F. | O.P.F. | O.P.F.'en [2]) |
|---|---|---|---|
| Aantal fondsen | 84 | 1539 | 310 |
| Betalende verzekerden | 1.227.391 | 518.813 | 337.154 |
| Premievrij gemaakte rechten: („slapers") | 1.907.939 | 201.028 | 177.806 |
| Betaalde premies | ƒ 587.847.000,— | ƒ 930.145.000,— | ƒ 699.192.000,— |
| Gepensioneerden (ouderdom, invaliditeit, wed. en wezen) | 286.141 | 109.459 | 91.401 |
| Gepensioneerden (alleen ouderdom) | 187.227 | niet bekend | 53.968 |
| Uitkeringen (totaal) | ƒ 184.318.000,— | „ | ƒ 234.528.000,— |
| gemiddeld per jaar | ± ƒ 644,— | „ | ± ƒ 2.566,— |
| Uitkeringen (alleen ouderdom) | ƒ 120.291.000,— | | ƒ 164.776.000,— |
| gemiddeld per jaar | ± ƒ 650,— | | ± ƒ 3.053,— |

[1]) Gegevens ontleend aan het verslag van de Verzekeringskamer 1967.

[2]) Volledige gegevens van slechts 310 Ondernemingspensioenfondsen beschikbaar voor verslaggeving. Deze 310 fondsen omvatten evenwel ongeveer 65 % van het aantal deelnemers in de O.P.F.'en.

N.B. Stand per 1-1-1969 (begroting 1970):

— Aantal collectieve regelingen geschat op 14.000 met 150.000 deelnemers.
— Aantal Bedrijfspensioenfondsen 85.
— Aantal Ondernemingspensioenfondsen ± 1610.

Gegevens van een aantal grote Bedrijfspensioenfondsen [1])

1969

| | Aantal deel-nemers | Premie p. week | Pensioen per deel-nemers-jaar | Berekend over | Maximum |
|---|---|---|---|---|---|
| Landbouw | 80.000 | *f* 5,50 | *f* 36,40 | 40 jaar | *f* 1.456,— |
| Textielindustrie | 10.000 | „ 5,60 | *f* 0,59 × 52 = *f* 30,68 | 40 jaar | „ 1.227,20 |
| Schilders-bedrijven Wkn. | 42.520 | | | | |
| Zelfst. | 9.300 | „ 8,88 | „ 44,50 | 40 jaar | „ 1.780,— |
| Metaalnijverheid (ged.) | 165.000 | „ 5,30 | „ 36,92 | 40 jaar | „ 1.476,80 |
| Bouw | 284.183 | *f* 1,78 × 5 = *f* 8,90 | „ 42,72 | 40 jaar | „ 1.708,80 |
| Schoenindustrie | 10.868 | *f* 3,88 | „ 20,80 | 40 jaar | „ 832,— |
| Meubelindustrie | 20.000 | „ 5,60 | *f* 0,55 × 52 = *f* 28,60 | 40 jaar | „ 1.144,— |
| Betonwarenindustrie | 11.000 | „ 5,— | *f* 0,58 × 52 = *f* 30,16 | 40 jaar | ber. 1.206 max. 1.200 |
| Confectieindustrie | 10.561 | „ 2,80 | *f* 0,40 × 52 = *f* 20,80 | 40 jaar | „ 832,— |

[1]) Overgenomen en berekend aan de hand van de begroting 1970 Min. van Sociale Zaken en Volksgezondheid.

N.B. De bovengenoemde fondsen behoren alle tot de grotere fondsen.

Een twintigtal hierboven niet opgenomen fondsen berekent het pensioen met gebruikmaking van percentages over de pensioengrondslag of het verdiende loon. De goede tot zeer goede fondsen schuilen onder deze laatste categorie, t.w. Grafische B.P.F. en Metaalindustrie.

## Aan dit nummer hebben meegewerkt:

Prof. Dr. W. ALBEDA,
*hoogleraar Economische Hogeschool te Rotterdam.*

L. DE GRAAF,
*secretaris CNV.*

# Ter inleiding

*Tijdens een op 15 en 16 april jl. te Putten gehouden CNV-studieconferentie heeft een bezinning plaatsgevonden op het vraagstuk van de ruimtelijke ordening en de sociale woningbouw.*

*Drs. N. P. J. de Vries, directeur van de Afdeling Sociale en Economische Ontwikkeling van de Rijks Planologische Dienst, heeft gerefereerd over het onderwerp „Uitgangspunten en doeleinden van het ruimtelijk ordeningsbeleid in Nederland".*

*Prof. ir. J. H. v. d. Broek van het Architectenbureau Bakema & v. d. Broek, hield een inleiding over „Sociale woningbouw in het kader van de ruimtelijke ordening".*

*Het referaat van eerstgenoemde is in extenso in dit nummer opgenomen, terwijl van de lezing van Prof. v. d. Broek een samenvatting werd gemaakt door onze economische medewerker drs. G. H. Terpstra.*

*Tevens is in dit nummer opgenomen een artikel van de algemeen secretaris van de Nederlandse Christelijke Bond van Werknemers in de Hout- en Bouwnijverheid, de heer D. H. Grasman.*

*Tenslotte heeft drs. Terpstra een samenvatting gegeven van de ter conferentie gevoerde discussies, die eveneens in dit nummer werd opgenomen.*

*Wij hopen dat door dit thema-nummer ook ons kader zich nader kan oriënteren omtrent belangrijke vraagstukken zoals ruimtelijke ordening en sociale woningbouw.*

*De redactie*

*(Lezing drs. N. P. J. de Vries voor het CNV te Putten)*

# Enige aspecten van de uitgangspunten van de ruimtelijke ordening

## Inleiding

Studiedagen, mijnheer de voorzitter, worden niet in de eerste plaats gehouden om problemen van welke aard en op welk gebied dan ook tot een oplossing te brengen.
Veeleer moet een gedachtenwisseling ontstaan over het onderwerp, dat als thema voor een aantal bezinningsdagen gekozen wordt.
Het is verheugend dat in uw kring gedurende deze studiedagen de relatie wonen en ruimtelijke ordening centraal staat.
De onderhavige materie is zeer actueel. Ik zal daarom een poging wagen stof voor de discussie aan te dragen.
De betrokken vraagstukken vormen een complex geheel dat procesmatig verloopt en waarvan telkens andere - en dikwijls ook nieuwe - onderdelen in het middelpunt van de belangstelling staan. Dit verschijnsel is voor u niet nieuw. Het is ook te onderkennen in de geschiedenis van de gehele sociale problematiek van vóór en ná de industriële revolutie, welke begonnen is in de vorige eeuw en vooral ná de tweede helft in omvang toenam. Aan het eind van de vorige eeuw, toen de zorg voor het leven van de arbeidende klasse nog voornamelijk betrekking had op de meest primitieve elementen van zijn bestaan, stond het wonen in zijn meest eenvoudige vorm - de woning als huisvestingsobject - centraal.
In die dagen ontstond ook de gedachte dat niet alleen het wonen, maar ook de woonomgeving bepalend is voor het welzijn van de mens. Het denkpatroon van de sociale beweging van toen werd hierdoor verbreed, hetgeen tot uiting kwam bij de parlementaire behandeling van de woningwet van 1901.
In de Memorie van Toelichting op deze wet wordt gezegd, dat „de onoordeelkundige wijze waarop dikwijls in het verleden gehele stadskwartieren zonder eenheid en regelmaat zijn uitgelegd en slechte woningtoestanden in de hand heeft gewerkt, herstel ten zeerste bemoeilijkt".
Verderop wordt opgemerkt „een verbod om te bouwen op grond die volgens een weloverwogen plan van uitbreiding in de naaste toekomst voor openbare weg zal zijn te reserveren, een doeltreffend middel om verwarde bebouwing met al haar nasleep tegen te gaan". Dit was het begin van de lange weg naar een bewoonbaar Nederland - een maatschappelijk vraagstuk van de eerste orde.

Destijds vormde de ruimte geen vraagstuk op zich; nu is diezelfde ruimte een schaars artikel.
De woning stond in de lezing van prof. Van den Broek centraal. Het welzijnsbeleid van weleer was voornamelijk gericht op de woning. Geleidelijk ontstond het inzicht, dat de woning meer is dan een beschutting tegen weer en wind. De woonomgeving - het woonklimaat, het woonmilieu, zo men wil - van de straat tot aan het strand en het leven van de mens en zijn gedragingen en de wederzijdse beïnvloeding krijgen steeds meer de aandacht.
Het wonen - het leven in de ruime zin des woords - vormt immers mede de cultuur en de ontwikkeling daarin, in een bepaald gebied, waarin de mens zich bevindt.
Het wonen is derhalve een tijd en plaats gebonden cultuurobject.
Het wonen - en de problematiek daaromtrent - is een exponent van de cultuurproblematiek van vandaag.
De huidige algemene, zo dikwijls moeilijk te omschrijven, onvrede, de onzekerheid, de snelheid waarmee nieuwe denkbeelden ontstaan en sommige daarvan weer even snel verdwijnen, vormen de problematiek waardoor het welzijnsbeleid en het ruimtelijk beleid in de ruimste zin van het woord worden gekenmerkt. Theologen, psychiaters, sociologen, economen, architecten, stedebouwers, kortom allen die zich bezighouden met het menselijk milieu worden bij voortduring geconfronteerd met een verschuivend waarden- en normenpatroon.
De snelheid waarmee deze veranderingen zich voltrekken stelt hoge eisen aan hen die - op welk niveau zij zich ook bevinden en vanuit welke levensbeschouwing zij ook denken - belast zijn met de zorg voor het leefmilieu.
Niet alleen de snelheid waarmee, maar ook de aard van en de wijze waarop nieuwe gedachten openbaar worden, spelen een rol bij de beleidsvorming. Immers niet alle acties ter verbetering van het leefmilieu worden gevoed door sociale bewogenheid en oprechte verontrusting over de snelle technische ontwikkelingen en haar moeilijk te overziene gevolgen. Deze ontwikkelingen leidden tot massaficatie - tot monotonie. In het ruimtelijke vlak ontstonden onder meer door de onderschatte toeneming van het gemotoriseerde verkeer en ander communicatiemiddelen, moeilijkheden, als gevolg waarvan men minder gebonden is aan bepaalde territoriale grenzen. Ik zeg met opzet minder gebonden, omdat anderzijds uit immateriële overwegingen deze grenzen wel weer kunnen spreken. Daardoor veranderen ook de verhoudingen bijv. tussen economie en ruimtelijke ordening.
De vergroting van de welvaart betekent niet een evenredige verhoging van het welzijn. Dank zij de gestegen algemene welvaart zijn mogelijkheden ontstaan voor de noodzakelijke stijging van het welzijn. Of een voldoende groot deel van de materiële vooruitgang wordt aangewend ten behoeve van de verbetering van het welzijn blijft een open vraag.
In het kader van de verbetering van het welzijn worden aan het wonen hogere en zwaardere eisen gesteld. Het probleem van de krotopruiming o.a. wordt klemmender, nu de veroudering van nog ná 1945 gebouwde wijken sneller toeneemt dan men aanvankelijk vermoedde.
Temidden van deze ontwikkelingen voelt de mens zich bedreigd in zijn

individualiteit. Hij stelt zich teweer tegen massificatie door op velerlei gebied zijn individueel wensenpatroon boven dat van de gemeenschap te stellen. Hij wil en kan als gevolg van technische vooruitgang en welvaartsstijging meer tijd en geld besteden aan zaken waarvan hij meent dat deze zijn individualiteit versterken. Anderzijds beseft hij dat het technisch kunnen nu zo ver is voortgeschreden dat het de mens kan verleiden zijn eigen leefmilieu te vernietigen. Wij moeten, gezien de toenemende bevolkingsdruk in Noord-West Europa zuinig zijn op onze ruimte. De strijd om een bewoonbaar Nederland vergt solidariteit; de prijs voor die solidariteit is afstand doen van een stuk individualiteit. De toenemende verstedelijking - ook in landelijke gebieden - zal deze druk slechts vergroten.

## Verstedelijking

Vanouds is onze cultuur - en niet alleen de onze, mijnheer de voorzitter - gekenmerkt door een concentratie van mensen in grotere of kleinere nederzettingen. Steden hebben veelal een belangrijke rol gespeeld in de vooruitgang van de mensheid. Zij komen in vele culturen in vele vormen voor. Kenmerkend voor onze tijd is dat stedelijkheid of verstedelijking meer is dan alleen maar tot de stad te behoren. Zoals over zovele zaken gebruiken wij het begrip verstedelijkingsproces of - en dat klinkt wel wat wetenschappelijk - urbanisatie nogal achteloos.
In zijn boek „Stad van de Mens" zegt Harvey Cox dat verstedelijking als maatschappelijk proces niet te vangen is in aantallen bevolkingsdichtheid, geografische uitgestrektheid of bestuursvorm. Men kan niet zeggen dat de stad een leefvorm is welke mogelijk wordt gemaakt door de moderne techniek met snelle en veelvuldig aanwezige communicatiemiddelen. Wel de stedelijke cultuur van vandaag.
De stad in de dagen van olim beschikte niet over die moderne technieken en snelle contactmogelijkheden; niettemin bestond zij - beter gezegd leefde zij; evenmin probleemloos als de stad die wij thans kennen; veel minder gehaast echter, minder enerverend.
De stad van vandaag maakt gebruik van moderne technische ontwikkelingen met al haar voor- en nadelen.
Ik heb gezegd: „de stad". Ik moet nu pogen duidelijk te maken wat ik daaronder versta. Ik zou de stad datgene willen noemen waar een veelheid van functies in een veelheid van vormen voorkomt.
Veelheid van functies, vanaf het onderwijs in al haar geledingen, van supermarkt tot hooggespecialiseerde speciaalzaak, van cabaret tot schouwburg. De stad van vandaag heeft geen goede naam; laat ons echter de stad uit het verleden niet idealiseren. Goethe zei reeds dat de steden de graven der mensheid zijn omdat het gewone volk er zo snel wegstierf. Men ontvlucht de stad van nu omdat de stad geen identiteit meer heeft. Stadsbestuurders zien zich gesteld voor een toenemend aantal inwoners, veroudering van de binnenstad, verkeers- en vervoersproblemen, financiële tekorten, om maar enkele knelpunten te noemen. In haar zorg voor de welvaart voor de stad ontstaat er een welzijnstekort. In het algemeen heeft een stedelijke gemeenschap nooit ruimte voor de woonwensen van

haar bewoners - waarover prof. Van den Broek vanmorgen sprak - gelaten.

De vele tegenstrijdige verlangens waren en zijn niet of nagenoeg niet met elkaar te verenigen. Thans echter treden er in het stedelijk milieu verschralingen op. Was de functie van de straat min of meer een verlengstuk van de woning als punt waar de volwassenen sociale contacten onderhielden en de kinderen elkaar in hun spel ontmoetten, nu is de straat een verkeersader geworden en een bergplaats voor auto's. Een stuk sociaal goed heeft plaats moeten maken voor een stuk „welvaartsverbetering".

Daarnaast speelt in het immateriële vlak de massificatie - zo men wil de monotonie - een niet te onderschatten rol. Noodgedwongen moeten na de laatste oorlog grote aantallen woningen gebouwd worden. De individu komt, zoals ik in mijn inleiding reeds heb gezegd, in de verdrukking.

Niettemin, de stad moet zich uitbreiden. Zij groeit uit haar grenzen en richt zich voor die uitbreiding op het omgevende platteland. Thans nog vooral voor die personen die zich het buiten wonen kunnen veroorloven.

In beginsel bergt de suburbanisatie dezelfde gevaren in zich als de „grote" stad. Toch kan de verstedelijking van het omringende platteland positieve kanten hebben, indien de kostbare ruimte niet versnipperd wordt en mits met alle kracht gestreefd wordt naar een evenwicht in de sociale opbouw van deze stedelijke eenheden.

Uit de oorspronkelijke stad met haar nieuwgevormde voorsteden groeit het stadsgewest en in dit stadsgewest met zijn stedelijke sfeer moeten de verschillende woonwensen te realiseren zijn. Het programma van de regering in deze is hierop gericht. In de Tweede Nota over de Ruimtelijke Ordening is een middenweg gezocht tussen geconcentreerd bouwen op zo min mogelijk ruimte en verkwistende verspreide bebouwing.

Bovendien, en dit feit dient toch goed onderkend te worden, is in de Tweede Nota gesteld, dat in feite deze stedelijke gebieden geen homogene gebieden zijn. Zij onderscheidt vier stedelijke milieu's, vier typen eenheden: een gebied van plm. 5000 inwoners met beperkte functies buiten het wonen; een gebied van 15.000 inwoners met een wijkpark en met wat lokaal gerichte functies; vervolgens dichter gebouwde kernen, van om en nabij 60.000 inwoners met het stadspark en regionale functies; tenslotte de hoogststedelijke milieu's van om en nabij de 250.000 inwoners met recreatiebos. Op deze indeling zijn allerlei varianten mogelijk, het principe moet verder gestalte en uitbouwing krijgen. Al zou men de dichtheden anders stellen, het beleid moet de mogelijkheid tot differentiatie in zich hebben. Bij toepassing van dit beginsel zal de saaiheid, het gebrek aan contrasten, doorbroken kunnen en moeten worden. Bij de uitvoering van deze taak zal altijd rekening moeten worden gehouden met nieuwe ontwikkelingen. We moeten wel bedenken dat wanneer we over stedelijke gebieden in Nederland spreken, in feite geheel West-Nederland, in Noord-West Europees verband bezien, één groot stedelijk geheel vormt met alle problemen van dien. Met ons allen - mijnheer de voorzitter - hebben wij ons te bezinnen op wat een stad zal moeten zijn en in het bijzonder hoe het verstedelijkingsproces zal moeten verlopen. Eigenlijk zoeken we naar een conceptie van de stad van morgen aan welker bouw wij gisteren en

vandaag reeds begonnen zijn. De oude stedelijke kernen zullen vaak het hart van de stad nieuwe stijl vormen.
Hier ligt een taak primair voor de gemeenten zelf, met steun van het Rijk, maar ook voor organisaties en belangengemeenschappen waartoe met name in geld en in denkbeelden de werknemersorganisaties behoren.

## Het landelijke gebied

Tot nu toe heb ik gesproken over de stad, haar functie en haar ontwikkeling. Hoe staat het nu met de toenemende verstedelijking op het platteland? Vroeger bestonden op schier alle gebieden van het leven - zo niet diepgaande dan toch grote - verschillen tussen stad en platteland. Tradities op velerlei gebied - met name gebondenheid aan het dorp en zedelijke en godsdienstige - vormden een niet te onderschatten belemmering voor de ontsluiting van het platteland.
Tengevolge van de recente technische, economische, en als gevolg daarvan maatschappelijke ontwikkelingen van de laatste decennia, zijn de sociale en culturele tegenstellingen tussen stad en platteland aanzienlijk verminderd. De stedelijke gebieden dringen in het platteland op. Dit betekent dat ook het platteland haar identiteit dreigt te verliezen.
Vele dorpen groeien thans uit tot kleine stedelijke gebieden, uitgerust met vele kenmerken van dien. Hoewel in de dorpen weliswaar het wensen- en behoeftenpatroon nog vaak anders is dan in de stad, participeert de dorpsbewoner in dezelfde technische en economische ontwikkelingen.
De tegenstelling tussen stad en platteland vervaagt. Immers de moderne boer is ook ondernemer geworden wiens bedrijfsbeleid mede bepaald wordt door de toepassing van de laatste ontwikkelingen van wetenschap en techniek en ondernemerschap. Ook de verhouding tussen de boer en zijn werknemers is hierdoor drastisch gewijzigd.
Ook het landschap dreigt haar identiteit te verliezen. Het vaak kleinschalige landschap van onze zandlandschappen gaat noodzakelijkerwijs verloren. In de Tweede Nota over de Ruimtelijke Ordening wordt deze overgang van kleinschaligheid naar grootschaligheid als onafwendbaar gevolg van de geschetste ontwikkelingen aanvaard en juist daarom is de zorg voor het behoud van het eigene van ieder landschapstype van groot belang. Ook het landschap mag niet tot monotonie vervallen.
In de ruilverkavelingen spelen de landschapsplannen een grote rol. De waarde van een goed verzorgd landschap is van niet te onderschatten betekenis. De mening dat een goed verzorgd landschap voor het leven van de mens van groot belang is, wint steeds meer veld. Terwijl als gevolg van de opdringende verstedelijking het contrast tussen stedelijk landschap en niet-stedelijk landschap verloren dreigt te gaan, gaat men juist dit contrast als voorwaarde voor een goed leefmilieu onontbeerlijk achten. De opvattingen omtrent het belang van de levende natuur rondom de mens als biologisch wezen - juist in een verstedelijkende wereld - beginnen steeds meer ingang te vinden.
De ecologie heeft haar intrede gedaan in de ruimtelijke ordening. Dat betekent echter niet dat de bedreiging van de mens zelve bezworen is. In dit jaar, uitgeroepen tot natuurbeschermingsjaar, behoef ik hiervan

niet veel te zeggen. De bedreiging van de techniek voor het menselijk leven is dezer dagen weer actueel door de brand bij de kunstmestfabriek in Vlaardingen. Maar vergeet u ook niet de sluipende vergiftiging door middel van in de landbouw gebruikte bestrijdingsmiddelen. Hierdoor wordt steeds meer de rijkdom aan leven in de ons omringende natuur aangetast. Onlangs is de buizerd in Drente verdwenen. Ook met inpolderingen dienen wij als samenleving voorzichtig te zijn. Immers, wat wij eenmaal in de natuur veranderd hebben, is niet meer te herstellen.
Het gevaar voor verdergaande nivellering van juist die variaties van het milieu welke voor het beleven van ons woonmilieu zo belangrijk zijn is ondanks de zich wijzigende meningen hieromtrent, nog actueel. Zeker is dat de gevolgen van een verstoord ecologisch evenwicht niet te overzien zijn. De bescherming van onze natuurgebieden is in de ruimtelijke ordening primair in de handen van gemeenten en provincies gelegd. Het directe staatstoezicht verdwijnt per 1 augustus a.s. Vandaar dat velen dan een grotere verantwoordelijkheid gaan dragen. Uw aandacht dient ook hierop gevestigd te zijn.
En tenslotte, economische groei behoeft niet altijd in het samenlevingsproces van deze tijd alle prioriteiten te hebben.

## Verkeer

In het functioneren van stedelijke en landelijke gebieden speelt het verkeer een dominerende rol. Reeds enige malen - mijnheer de voorzitter - heb ik dit feit gememoreerd. Juist omdat het verkeer een belangrijk element van ons huidige cultuurpatroon is.
Het moderne verkeer mag ook als een zegen voor de mensheid, als een sociaal goed gewaardeerd worden. Alleen van onze samenleving wordt een tol gevraagd, net zoals de auto op de budgetten van ieder van ons een aanslag pleegt. Alleen zal in de toekomst, nu de auto bijna gemeengoed is geworden, het deel van het privé-inkomen voor de auto bestemd naar alle waarschijnlijkheid niet zo sterk meer groeien als het deel dat de gemeenschap betaalt. De kosten die de gemeenschap moet opbrengen om het verkeer de ruimte te geven zijn zeer hoog. Verdubbeling van de recente verkeers-infrastructuur zal jaarlijks grote sommen gelds vragen. Veel gecompliceerdere plannen dan die voor Oude Rijn en Hoevelaken zijn gerealiseerd zullen voor veel meer verkeersknooppunten elders in het land ontworpen moeten worden. Autowegen met zes of zelfs acht rijstroken zullen wellicht in een niet ver verwijderde toekomst het wegenpatroon in ons land kenmerken. De kunstwerken echter welke hiervoor moeten worden uitgevoerd vergen zeer hoge bedragen. De problemen met betrekking tot het openbaar vervoer worden steeds groter. Het kan geen vervanger van de auto worden. In het complexe geheel vervult het openbaar vervoer een completerende functie. Deze rol zal het openbaar vervoer in steeds toenemende mate moeten vervullen. Dit zal dan geld kosten, maar een goede aanwending kan een verlagende invloed hebben op het totaalbedrag dat de samenleving voor het vervoer moet opbrengen. Kostenverlagend werkt ook een goede planning. Daarnaast moet voor het lange-afstandsvervoer van grote hoeveelheden goederen - bulkvervoer - ook aandacht aan de moderne binnenvaart geschonken

worden. Het eerder gememoreerde proces van suburbanisatie zou niet mogen bevorderd dan wel getolereerd worden wanneer niet alle kansen voor ontwikkeling van het openbaar vervoer aanwezig zijn.
In het stedelijk gebied zelve zal weliswaar prioriteit gegeven moeten worden aan het openbaar vervoer, maar toch zal de stad voor de auto toegankelijk moeten blijven, wil zij nog functioneren. Gebeurt dit niet, dan verdwijnen een groot aantal stedelijke functies in de verstrooiing en wordt het amorfe structuurloze karakter van de stedelijke gebieden in de hand gewerkt. Dit zou een verarming voor de samenleving betekenen. Dit kost geld. Het is duidelijk, evenwel, dat de individuele automobilist hieraan zal moeten meebetalen.
Een echte bedreiging voor de mens wordt het grote goed van het moderne verkeer, niet alleen wanneer de stedebouwer haar geen eigen plaats geeft, doch evenzeer wanneer door ondoelmatige planning goede landschappelijk waardevolle gebieden onnodig verknipt worden.
Op rijksniveau wordt in het wijdmazige net van rijkswegen thans daaraan wel aandacht geschonken. De provinciale wegenplannen zijn vaak nog niet geheel in harmonie met het systeem van de rijkswegen. Het fijnere net van wegen is van zeer groot belang. Juist vanwege de fijnmazigheid wordt grote zorg voor aanpassing aan andere ruimtelijke elementen gevraagd.

## Beleid

De Tweede Nota is een beleidsstuk op lange termijn. Voor velen wordt echter het zicht op de toekomst beperkt door de problemen van vandaag. Maar morgen zijn er andere mogelijkheden om de moeilijkheden van vandaag tot een oplossing te brengen. Daarom mag er in deze geen defaitisme zijn. Het beleid moet zich stap voor stap ontwikkelen. Een middellange termijnplanning is een vereiste. Als ik de Tweede Nota zou willen aanvullen, zou ik dit met middellange-termijnplannen willen doen. Na iedere periode zouden de gevolgen van deze middellange-termijnplanning tot koerscorrecties aanleiding kunnen geven. In de eertijds verschenen Memorie van Toelichting van ons ministerie is hierop reeds gedoeld.
Beleid betekent ook tegenslagen opvangen en weten te relativeren. Dit houdt een flexibele beleidsopbouw in. Het beleidsinstrument is de wet, met name de Wet op de Ruimtelijke Ordening. Beleid voeren is binnen de speelruimte die de wet laat: beslissingen nemen. Die nodige beleidsruimte is er in de wet. Als prof. Van den Broek vanmorgen nieuwe woonvormen en mogelijkheden tot realiseren hiervan aangaf, dan behoeft de wet geen belemmering te zijn. Globale bestemmingsplannen (art. 11, wet. R.O.), afwijkingsbevoegdheden (art. 11, wet. R.O.) en vrijstellingsbevoegdheden (art. 15, wet R.O.) zijn juist geschikt om het planologisch beleid, dat bindend is op gemeentelijk niveau, voldoende speelruimte te bieden. Echter in de praktijk blijkt de Nederlandse administratie het nogal moeilijk te hebben met deze nieuwe mogelijkheden zodat de wet nog niet voldoende werkt. Dit ligt niet aan de wet, maar aan de ambtenaren.
Ik noemde al het feit, dat de zorg voor de bindende plannen zowel voor het stedelijk als landelijk gebied zwaar op de schouders van de gemeenten

rust. Doch ook de provincies, niet alleen in hun toeziende functie, maar ook in hun taak om programma's voor regionale ontwikkeling op te stellen - en streekplannen moeten zo opgevat worden - hebben een zorg extra gekregen. Bij het afscheid van de Gedeputeerde, het Statenlid mevrouw de Ruyter-de Zeeuw, werd gesproken van een pathologische taak. Ik kan mij deze uitdrukking wonderwel goed voorstellen in een landsdeel waar rijks- en provinciale belangen deels samenvallen.
Bovendien moet het programma dat de provincie zich voorstelt of met behulp van rijksgeld of met behulp van gemeentegeld gefinancierd worden. Daarom zijn twee dingen nodig: Een nieuw spel waarop in 1962 bij de aanneming van de nieuwe wet R.O. Minister Van Aartsen doelde toen hij zei dat de wet alleen goed kan functioneren indien gemeente, provincie en rijk een goed samenspel leveren. In feite vraagt dit een beleidsopbouw dwars door de drie bestuurslagen heen. Dit betekent ook dat meerjarenplannen van het rijk met die van provincie en gemeente gesynchroniseerd moeten worden. Dit spel kan niet door de vierde bestuurslaag gespeeld worden.
In beleidsrelaties tussen de bestuurslagen zal de meerjarenplanning meer geleid moeten worden door denkwijze dan door denkbeelden.
Een ander punt dat belemmering oproept is in Nederland het eigendomsrecht. Langdurige onteigeningsprocedures zijn een last. In feite kan men zich afvragen wie in deze belanghebbende is. De Wet R.O. laat nu toe dat tegen het bestemmingsplan door een ieder bezwaar gemaakt kan worden. Werden vroeger meer de rechten van de kaveleigenaars centraal gesteld, tegenwoordig tendeert de mening de belangen van de toekomstige gebruiker te laten preveleren. Dan zijn wij tot slot - mijnheer de voorzitter - op het laatste element gekomen, waaraan ik niet voorbij kan gaan, namelijk de inspraak. Ik wil kort zijn. Ik geloof in inspraak, maar primair op het moment dat de beleidsuitgangspunten worden geformuleerd. In latere fasen zijn werkelijke alternatieven moeilijk op te stellen en wordt alleen over varianten van een eerder opgesteld uitgangspunt gepraat. Over de uitgangspunten is beter discussie mogelijk dan over de uitwerking, waarbij vakmanschap een belangrijk woord meespreekt. In deze inspraak zijn velen van u betrokken. Mogelijk doet u deze dagen nieuwe ideeën op.

# „Sociale woningbouw in het kader van de ruimtelijke ordening"

*Korte samenvatting van de inleiding van prof. ir. J. H. v. d. Broek.*

Het ruimtelijk ordeningsbeleid dient het kader aan te geven waarbinnen zich ook de sociale woningbouw moet kunnen ontwikkelen. Voor een goede ruimtelijke ordening moet men zich daarom bezinnen op de plaats van het wonen daarin: dus ook in een woning, een straat, een stad, een streek en steeds verder. De mens dient centraal te staan voor het ordenen van zijn leefruimte om hem heen.
Sociale woningbouw kan worden omschreven als woningbouw voor de volksgemeenschap.
Historisch gezien is de woningbouw voor de „werkende stand" altijd een probleem geweest. De midden- en bovenlaag heeft zich altijd wel kunnen redden, de „kleine man" moest zijn eigen stulpje bouwen of kreeg van zijn broodheer bescheiden huisvesting, de letterlijke „arbeiderswoning" zowel op het platteland als in de groeiende steden.
De trek naar de steden neemt in de 19e eeuw grote vormen aan. De verpauperende landbouwbevolking trekt bij duizenden naar de steden om werk te vinden in de zich ontwikkelende industrie. Dit geeft aanleiding tot een massale produktie van primitieve verdiepingwoningen door bouwondernemers, soms ook van arbeiderswoningen door de industrie. Omstreeks 1850 ontstaan in Engeland de eerste overheidsvoorschriften voor de woningbouw.
Vooral na 1850 begint ook in Nederland de industrialisatie en dus de ontwikkeling van de steden, met alle woonproblemen van dien, maar ook gevoel daarvoor: het Koninklijk Instituut van Ingenieurs publiceerde reeds omstreeks 1850 een rapport over de woningvoorziening voor de werkende stand. Het duurde echter nog tot 1901 voor de Woningwet tot stand kwam, waarbij de overheid allerlei bevoegdheden kreeg op het

gebied van de woningbouw. Bouwtoezicht, uitbreidingsplannen, steun aan corporaties van huurders e.d. vonden in deze wet een basis.
In het begin werd door de woningbouwverenigingen vooral veel aandacht besteed aan de bouw van tuindorpen met eengezinswoningen.
Later begon ook de stedelijke woningbouw gestalte te krijgen. Amsterdam b.v. verbood in die beginjaren de bouw van alkoofwoningen. In de jaren 1915 - 1925 is daar bovendien een belangrijke architectonische ontwikkeling geweest: De „Amsterdamse School", die echter het eigen woningplan ondergeschikt maakte in het architectonische woningblok.
Op de basis van de Woningwet berust de samenwerking tussen de overheid en het particulier initiatief van de bewoners-organisaties. In feite bleef dit beperkt tot de bestuurders van de organisatie, en bleek samenspraak met de bewoners zelf zelden vruchtbaar. Thans komt daar echter verbetering in, vooral door velerlei onderzoek. Daarmede zijn we toe aan beschouwing van de actuele toestand.
Door middel van diverse wettelijke regelingen op het gebied van de financiering e.d. probeert de overheid de kwaliteit van de woningen te verbeteren en de produktie geleidelijk op te voeren. Op het gebied van de betekenis van de woningbouw in de totale bouw en in de totale Nederlandse produktie, zijn veel gegevens beschikbaar.
Uit vergelijkingen met andere landen blijkt dat Nederland na Zweden in West-Europa de hoogste woningbouwproduktie heeft, gemeten naar aantallen per jaar gebouwde woningen per 1000 inwoners. Ondanks de vele kritiek op minister Schut moet worden vastgesteld, dat Nederland internationaal een goed figuur slaat.
Na deze inleiding wordt aan de hand van dia's een overzicht gegeven van de meest gangbare woningtypen en speciale woningen voor bejaarden, studenten en gehandicapten. Nieuwe ontwikkelingen leiden naar open blokken in plaats van rijen woningen en naar bouwsystemen die verscheidenheid binnen één complex mogelijk maken.
Op een aantal tentoonstellings-panelen wordt ook een overzicht gegeven van verschillende stedebouwkundige ontwikkelingen en plannen, o.a. Emmen, Utrecht, Amsterdam, Leeuwarden, Zoetermeer en Winschoten, waarvan een aantal uit de z.g. experimentele plannen afkomstig zijn.
In de wereld van de architecten, overheid, bouwbedrijf en het Bouwcentrum is veel onderzoek verricht over allerlei aspecten van de woningbouw. Onderdelen van deze research waren ondermeer:

— de efficiency in de woningbouw;
— de woningbouwarchitectuur;
— de ontwikkeling van de bouwtechniek (o.a. systeembouw);
— de systematisering van de bouw in maten, plannen;
— de pogingen van de Stichting architecten-research om een systematiek van produktie-eenheden te vinden, waarbij binnen het woongebouw in de plattegrond individuele variaties mogelijk zijn door samenstelling uit gestandaardiseerde wand-elementen;
— de pogingen om door de bewoners zelf variaties aan te kunnen brengen binnen de woning door b.v. verplaatsbare wanden.

Voor planvorming van de woning heeft de Stichting Efficiente Woningbouw sedert de oorlog collecties standaardplattegronden gepubliceerd. Een nieuwe studie is gebaseerd op de ruimtelijke relaties in de woning, tussen diverse gezinsactiviteiten - wonen, slapen, eten, etc.
Daarnaast bestaat er een wijziging van de woningbehoefte in de tijd gelet op de ontwikkeling van het gezin - 2 personen - kleine kinderen - grote schoolgaande kinderen - 2 personen met logeereisen. Deze gehele ontwikkelingscyclus moet men in de woning kunnen doormaken. Dit vereist een variabele woning. De visie op de woonbehoeften die in deze tijd zeer sterk aan het veranderen zijn, moet worden verdiept door het houden van enquêtes.
Aan het einde van het betoog wordt gewezen op het feit dat onze huidige woningproduktie van 125.000 per jaar nog niet voldoende is om het kwantitatieve tekort in te lopen (dit is gepland voor 1975) en tegelijkertijd een goed begin te maken met de krotopruiming en de vervanging. Hier ligt vooral een financieel probleem om het wenselijke mogelijk te maken door betaalbare huren.
Met betrekking tot de huurquôte wordt opgemerkt dat de lagere inkomenscategorieën relatief veel aan huur moeten besteden. Dit probleem zal nog worden vergroot indien men op grootscheepse wijze gaat saneren, daar in deze saneringswijken de laagstbetaalden oververtegenwoordigd zijn, terwijl de nieuwbouw alleen maar dure huizen kan opleveren (ƒ 200,— per maand). Hierin moeten doorstroming en individuele subsidies trachten te voorzien.

Bij het oplossen van alle problemen met betrekking tot wonen, werken, recreatie en verkeer zal men moeten streven naar een optimale leefbaarheid. Inspraak van de bevolking en veel experimenten zullen daarbij nodig zijn, waarbij grote moeilijkheden moeten worden overwonnen. Het grootste probleem daarbij zal zijn het zoeken naar een optimaal evenwicht tussen wenselijkheden en mogelijkheden, tussen Commercie en de Cultuur.

*Drs. G. H. Terpstra*

# Meerjarenplanning in de bouwnijverheid

## Doelstellingen van economisch beleid

De na-oorlogse regeringen hebben de doelstellingen van economisch beleid op verschillende manieren geformuleerd, doch deze doelstellingen waren in feite steeds terug te brengen tot het volgende vijftal:
a) maximale stijging van het reële inkomen per hoofd;
b) een hoge graad van werkgelegenheid;
c) een redelijke inkomensverdeling;
d) een evenwichtige betalingsbalans en
e) prijsstabilisatie binnen zekere grenzen.
Naast deze algemene doelstellingen van macro-economische aard golden uiteraard ook nog andere wensen, waarop de ene regering wat meer nadruk legde dan de andere. Daarbij kunnen we denken aan de opheffing van de woningnood, belastingverlaging, verbetering van het onderwijs, enz. Het is op zichzelf een studie waard om na te gaan in hoeverre deze doelstellingen werden bereikt, maar dat is thans niet de bedoeling.

Goed beschouwd zijn de genoemde doelstellingen min of meer tegengesteld aan elkaar. Een te hoge graad van werkgelegenheid, dus overspanning, gevolgd door een sterke opwaartse druk op het loonpeil, vooral omdat de lonen dan sterker stijgen dan de arbeidsproduktiviteit, tast de winsten en daarmee wellicht de investeringen aan, die nu juist weer nodig zijn om de groei te bewerkstelligen. Bovendien is het onder die omstandigheden niet denkbeeldig dat de concurrentiepositie met het buitenland wordt aangetast, waardoor, als dit verschijnsel zich gedurende een langere periode voordoet, de betalingsbalans onder druk komt. Overigens is volledige werkgelegenheid slechts bereikbaar bij een voldoende snelle economische expansie als gevolg van een stijgende produktiviteit. Een streven naar een redelijke inkomensverdeling, dat neerkomt op een verhoging van de lonen, kan tot gevolg hebben dat de prijzen onder druk komen, althans als het meerdere loon wordt geconsumeerd. Zo zijn er meer redeneringen denkbaar en zelfs voor de hand liggend, die aantonen dat de doelstellingen van economisch beleid niet tegelijkertijd ten volle kunnen worden verwezenlijkt. Een zekere strijdigheid is steeds voorhanden.
De kunst van de economische politiek is om zodanig tussen Scylla en

Charybdis door te zeilen dat een redelijke afstemming tussen tegenstrijdige doelstellingen wordt gevonden. Zo ergens dan moet hier een keus worden gedaan tussen verschillende mogelijkheden, waarbij theoretische stellingen gewenst zijn maar praktisch inzicht noodzakelijk. Onwillekeurig zou men denken aan het hanteren van de knoppen van een radiotoestel; veelal na lang proberen vindt men de juiste afstemming en gaat het magisch oog branden. In de economische politiek is er echter niet zo'n magisch oog, waarmee men de juiste afstemming direct kan controleren, voorhanden.

Het centrale doel is het evenwicht, de bestrijding en het zoveel mogelijk voorkomen van belangrijke conjuncturele schommelingen, die vooral tot uitdrukking komen in aan de ene zijde een gebrek en aan de andere zijde overvloed aan werkgelegenheid. De voor-oorlogse generatie heeft aan de lijve ondervonden wat werkloosheid op grote schaal gedurende een lange tijd betekent. Een enorme hoeveelheid arbeid is daarbij verloren gegaan, arbeid die in principe voorwaarde voor welvaart moet worden genoemd. Arbeid heeft echter de eigenschap dat ze niet voor bewaring in aanmerking komt en verloren gaat als ze niet wordt gebruikt, evenals dit bijvoorbeeld geldt voor overrijp fruit.

Het is zelfs nog erger, de kwaliteit van de toekomstige arbeid daalt als men gedurende lange tijd deze arbeid niet levert. Aan dit economisch verlies wordt vaak voorbijgegaan, omdat de vernietigende gevolgen van langdurige werkloosheid vooral ook uitwerken op sociaal gebied, in verband met de algemene daling van de inkomens die dan plaats heeft en die vooral de zwakste groepen in de samenleving treft. Ook mogen hier de morele gevaren niet worden vergeten, evenmin als de toename van extremisme in de politiek die, zoals de geschiedenis van de dertiger jaren duidelijk demonstreert, meestal samengaat met malaise in de economie.

Sedert de dertiger jaren heeft de economische wetenschap een aantal instrumenten ontwikkeld waarmee de werkgelegenheid kan worden beinvloed. De overheid gebruikt dit instrumentarium bij het nastreven van volledige werkgelegenheid; de jongste geschiedenis toont echter aan dat nog niet voldoende instrumenten beschikbaar zijn of dat ze nog niet voldoende zeker werken.

## De bouwnijverheid in ons economisch bestel

Als men de rol die de bouwnijverheid in ons economisch leven speelt nader bestudeert, dan vallen onmiddellijk drie belangrijke eigenschappen op, namelijk de enorme omvang van de bouwproduktie in relatie tot de nationale produktie, het grote aantal personen dat in de bouwnijverheid werkzaam is in verhouding tot het overige bedrijfsleven, en het feit dat de bouwnijverheid bij uitstek een investeringsindustrie is. We zullen ons tot deze drie eigenschappen beperken, want er blijkt al voldoende uit hoe innig de samenhang is tussen de bouwnijverheid en het economisch evenwicht, hetgeen extra beklemtoond wordt als het evenwicht niet voorhanden is.

In de loop der jaren is een groot aantal conjunctuurtheorieën ontwikkeld. De conjunctuur, samenhangend met het produktiesysteem van het Westen, dat gebaseerd is op de vrije onderneming, de vrije produktie, de vrije consumptie en de vrije beroepskeuze, is al vaak het onderwerp van studie geweest, vooral in verband met de vaak onaanvaardbare gevolgen van deze maatschappelijke golfbeweging. Het is hier niet de plaats deze theorieën te onderzoeken. Thans wordt door vrijwel elke econoom erkend dat de investeringen van een land van beslissende betekenis zijn voor de conjuncturele ontwikkeling. Als dus vastgesteld kan worden dat de bouwnijverheid een investeringsindustrie bij uitstek is, dan behoeft het geen nader betoog dat de bouwnijverheid een rol van grote betekenis speelt in het verloop van de conjunctuur. De beïnvloeding is wederzijds. Enerzijds leidt een stijging van de algemene conjunctuur tot versterkte vraag naar bouwprodukten, waardoor zelfs „stuwmeren" van bouwopdrachten kunnen ontstaan. Anderzijds doet de bouwnijverheid vaak dienst als motor van de conjunctuur doordat de bouw van woningen en andere gebouwen leidt tot grotere vraag naar andere goederen met als gevolg een stijging van de werkgelegenheid. Daarbij spelen zowel bij een stijging als bij een daling van de bouwactiviteiten de z.g. multiplier-effecten een belangrijke rol; een bedrag uitgegeven voor bouwproduktie wordt, doordat het naar andere industrieën wordt doorgegeven, als het ware vermenigvuldigd en werkt derhalve stimulerend, terwijl als de uitgave achterwege blijft het multiplier-effect omgekeerd, dus negatief uitwerkt.

Gezien deze bijzondere samenhang van conjunctuur en bouwnijverheid is het begrijpelijk dat de overheid zich al vanaf 1945 intens met de bouw heeft bemoeid.

De jaarverslagen van het ministerie van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening leggen van deze overheidsleiding een duidelijk getuigenis af.

In het kader van de conjunctuurbeheersing werd nogal eens ruw ingegrepen in de bouwnijverheid, waardoor deze bedrijfstak veel zwaarder werd getroffen dan andere. We denken bijv. aan de beruchte bestedingsbeperking, die er toe leidde dat een groot aantal bouwvakkers werkloos werd terwijl er toch een groot tekort aan bouwwerken bestond. De wegenbouw werd vooral het kind van de rekening.

De overheid, als groot opdrachtgever en financier van openbare werken en de woningbouw, draaide de kraan dicht en koos daarmee de weg van de minste weerstand, doch ten koste van de bouwnijverheid. Een conjunctuurbeheersing die er op neer komt dat de bouwnijverheid als spons fungeert bij het stimuleren of afremmen van de algemene activiteit is voor de bouwnijverheid natuurlijk niet aanvaardbaar, want dit maakt de positie van ondernemingen en werknemers in de bouw in hoge mate onzeker.

## De huidige situatie in de bouw

In zijn nota van 3 oktober 1963 lanceerde oud-minister Bogaers de volgende stelling: „Voorts dient de verwachting, dat noch op korte termijn, dat

noch op lange termijn de vrees voor werkloosheid als in de dertiger jaren behoeft te bestaan, gemeengoed te worden".

Wij geloven dat minister Bogaers toen de zaken te optimistisch beoordeelde; deze stelling was slechts houdbaar als goede garanties werden geboden, en die ontbraken juist op het gebied van de continuïteit.
Gelukkig is er vandaag geen werkloosheid; er is ook geen reden om overdreven pessimistisch te zijn want er zijn middelen ter bestrijding aanwezig. Toch kan niet worden ontkend dat een geregistreerde arbeidsreserve van bijna 100.000 mannen aan het eind van februari 1967 zeer hoog moest worden genoemd. Als bijzonderheid kwam daar nog bij dat 40% van deze reserve in de bouwnijverheid te vinden is en bovendien in de economisch zwakke gebieden van ons land. Het was weer de bouwnijverheid die de rekening moest betalen; de geschiedenis herhaalde zich.

Er zijn bouwvakkers die bij een meer dan normale werkloosheid onwillekeurig terugdenken aan de dertiger jaren; dat zijn de ouderen die toen iets hebben ondervonden. Op die wijze ontstaat er een down-stemming die nu juist niet gewenst is om een spoedig herstel te verkrijgen. Echter zijn het niet alleen de ouderen, maar ook jongeren die zich dan zorgen maken. Het is immers bekend dat een groot aantal leerlingen werkloos was. Het ligt voor de hand dat zij, zodra ze daartoe een goede kans zien, de bedrijfstak verlaten en een goed heenkomen zoeken. Als er dan straks weer een opleving in de bouw komt zijn ze voor deze bedrijfstak verloren en treedt opnieuw stagnatie op in de aanwas van geschoold personeel in de bouw die wij thans weer constateren. Onzekerheid in de werkgelegenheid drijft het personeel uit naar bedrijfstakken waar meer zekerheid geboden wordt, waar men niet in die sterke mate speelbal is van de conjuncturele ontwikkeling. Het zonderlinge en voor de meeste bouwvakkers onbegrijpelijke feit doet zich voor dat er een groot tekort aan bouwprodukten bestaat, dat zelfs een deel van ons volk onder de gevolgen van de nog steeds bestaande woningnood gebukt gaat, maar dat dit kan samengaan met werkloosheid.

Werkloosheid is een ernstig kwaad, niet alleen voor de werknemer die het treft, en zijn gezin, maar ook als men let op de door de bouwnijverheid aangekochte machines, die dan stilstaan of slechts ten dele worden gebruikt. Een enorm kapitaalverlies treedt op als investeringen renteloos blijven staan. Het is duidelijk dat de bouwondernemingen daardoor grote verliezen lijden en het is niet denkbeeldig dat de minst draagkrachtigen „het loodje leggen" als deze situatie te lang zou duren, zonder dat men dan steeds kan zeggen dat er sprake is geweest van slechte leiding of gebrek aan inzicht of visie.

De geschiedenis van de bouwnijverheid geeft aanleiding tot het omzien naar een middel waardoor deze grote en uitzonderlijk belangrijke bedrijfstak haar rol als „speelbal van de conjunctuur" kan vaarwelzeggen en een meer stabiel karakter kan verkrijgen. Na de oorlog ging de bouwnijverheid van de ene naar de andere moeilijkheid: van materiaalschaarste naar arbeidsschaarste, van bouwstop naar bestedingsbeperking, van kapi-

taalschaarste was in het verleden reeds sprake en vandaag is dat ook weer de boosdoener. Hoe het ook zij: de bouwnijverheid betaalt het gelag met alle kwalijke gevolgen er aan verbonden.

## De bouw als conjunctuurstabilisator

De conjunctuurgolven zijn in de na-oorlogse jaren niet zo sterk geweest als vroeger min of meer gebruikelijk was. Het is waarschijnlijk niet precies na te gaan wat de oorzaak van deze gelukkige omstandigheid is geweest, maar wel kan met zekerheid worden gezegd dat de door de overheid bewust gevoerde conjunctuurpolitiek daarbij een belangrijke rol heeft gespeeld. Eveneens is van grote waarde in dit verband dat een aantal stabilisatoren in onze economie is ingebouwd, die tot op zekere hoogte automatisch een stabiliserende invloed uitoefenen. Als voorbeeld zou kunnen gelden het stelsel van sociale verzekering dat wij in ons land kennen en waarmee telkenjare miljarden guldens gemoeid zijn, die in de circulatie komen en de consumptie en daarmee ook de investeringen stimuleren. Er zijn meer van dit soort „ingebouwde" stabilisatoren in ons economisch leven, het zou o.i. mogelijk zijn, althans tot op zekere hoogte, de bouwnijverheid een dergelijke rol te doen spelen. In geringe mate - in het kader van de woningwetbouw, die door de overheid wordt gefinancierd - is dit reeds het geval, doch het moet mogelijk worden geacht dit op veel groter schaal te bereiken. Dan moet echter voldaan worden aan minstens twee hoofdvoorwaarden: een meerjarige planning van de bouwproduktie en de financiering daarvan en een fundamenteel anders georiënteerde arbeidsmarktpolitiek. In het hiervolgende zal vooral aan het eerste aandacht worden geschonken, terwijl het tweede thans op de achtergrond zal blijven, omdat dit eigenlijk een hoofdstuk apart is.

## Meerjarige planning in de bouw noodzakelijk

De behoefte aan produkten van de bouwnijverheid in de toekomst is tot op zekere hoogte voorspelbaar en meetbaar. Uiteraard is het niet mogelijk om voor een lange periode gedetailleerd vast te stellen wat gebouwd en aangelegd moet worden, omdat dit zou betekenen dat men de gewenste samenstelling van de bouwproduktie nauwkeurig zou kunnen voorspellen. Toch behoeft men beslist niet geheel in het duister te tasten. De „Tweede nota over de ruimtelijke ordening in Nederland" geeft de hoofdlijnen van het nationale ruimtelijke beleid tot het jaar 2000 uitgaande van bepaalde, wel overwogen, veronderstellingen. Met deze nota, regelmatig aangepast aan het in de loop der jaren steeds veranderende behoeftenschema, is het in principe mogelijk een schatting te maken van de behoeften aan gebouwen van allerlei soort, wegen en waterbouwkundige werken. Een afgerond plan tot het jaar 2000 is niet nodig, maar wel is de bepaling van de behoeften op een termijn van 5 - 10 jaar niet alleen gewenst maar ook mogelijk. Natuurlijk zal men van jaar tot jaar het behoeftenschema nader moeten bezien en zo nodig moeten aanpassen door de termijn waarover men werkt steeds een jaar op te schuiven. Flexibiliteit is vereist maar redelijke vastheid eveneens. Bij de verzameling van de noodzakelijke

grondgegevens kan het Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid een belangrijke rol spelen. In 1962 werd door de publikatie van de z.g. Bouwnota '62 van het EIB reeds een hoeveelheid bouwstenen geleverd.
Het is de vraag of men aan deze nota wel voldoende aandacht heeft besteed; in elk geval heeft noch deze nota noch die van minister Bogaers van 1963 tot een planning op lange termijn van de bouwproduktie geleid en beperkt de overheid zich nog steeds tot een plan voor een jaar, hoewel wat de woningbouw betreft op iets langere termijn wordt geprognotiseerd. Bij de vaststelling van het behoeftenschema zal de technologische ontwikkeling een belangrijke plaats moeten innemen.
Uiteraard is vaststelling van de behoeften zonder meer niet van zo grote waarde; in het Westerse produktiesysteem wordt alleen maar rekening gehouden met behoeften die in een reële koopkrachtige vraag worden omgezet. Aan die werkelijke vraag op langere termijn zal de bouwcapaciteit moeten worden aangepast. Een te snelle stijging van de capaciteit heeft grote bezwaren zoals gebleken is. Bij de bepaling van de noodzakelijke bouwcapaciteit zal de economische groei van onze economie als maatstaf moeten fungeren; deze immers bepaalt tenslotte de reële vraag naar bouwprodukten. Men vraagt van de goede ondernemer dat hij een aantal jaren vooruitdenkt en plannen maakt; hij zal dat ook doen omdat hij anders van het toneel verdwijnt. Bij een snelle technische ontwikkeling die van de ondernemingen veelal hoge investeringsbedragen eist en ze steeds kapitaalintensiever maakt, zal op straffe van ondergang een goede planning voor meerdere, 5 á 10 jaren, nodig zijn. Dit is echter slechts mogelijk als een zekere continuïteit in de produktie kan worden verwacht. Men is wel bereid en in staat een zeker risico te dragen, doch het is niet mogelijk de ondernemingen als speelbal van de conjunctuur te laten fungeren, zeker niet als er betere mogelijkheden voorhanden zijn.
De overheid speelt met betrekking tot de bouwnijverheid een dominerende rol en zelfs in drie verschillende functies. De overheid is zonder meer de grootste opdrachtgeefster in de sector weg- en waterbouw, een zeer grote bij de aanbesteding van openbare gebouwen, en bij de woningbouw speelt ze eveneens een hoofdrol. Dat de overheid als financierster domineert is evenmin voor bestrijding vatbaar, terwijl zij bij de vaststelling van het economisch beleid in al zijn vormen zelfs een monopoliepositie inneemt. Hieruit volgt dat bij de planning van de bouwproduktie op lange termijn de overheid een beslissende rol speelt.
Bouwplanning is gewenst en zelfs noodzakelijk in het kader van een conjunctureel evenwicht. Het is echter niet voldoende voor de bouwnijverheid om te weten welke taken moeten worden uitgevoerd. Minstens even belangrijk is, dat de financieringsmiddelen aanwezig zijn om de uitvoering ervan te verzekeren. In de economie geldt de keiharde wet dat als men investeren wil men eveneens moet sparen; deze grootheden moeten gelijke tred houden wil men althans inflatie en deflatie voorkomen. Vandaag zijn de besparingen geringer dan nodig is om de investeringen te betalen, dus is het geld peperduur; investeringsgoederen die de bouwnijverheid levert komen dan in het gedrang.
Ons volk zal moeten kiezen wat het wil, doch het is niet zo eenvoudig een bewuste keus te maken als men het geheel niet voldoende kan overzien.

Van de overheid mag echter verwacht worden dat zij in staat is een overzicht te geven en mogelijke alternatieven openhartig te stellen. Het gevolg zal dan moeten zijn dat prioriteiten worden vastgesteld, waarbij men in feite een politieke keus doet, om het ene doel boven het andere te stellen ondanks het feit dat men eigenlijk liever beide doelen tegelijkertijd zou willen bereiken. Het schijnt soms dat we als volk alles tegelijk of althans teveel op korte termijn willen bereiken, wat natuurlijk onmogelijk is.
Als echter de keus eenmaal is gedaan, het prioriteitenschema is vastgesteld, dan zal men het aandeel van de bouwnijverheid in dit geheel planmatig over een steeds voortschrijdende meerjarige periode ten uitvoer moeten brengen en niet onnodig en zeker niet abrupt veranderingen in de planning moeten toestaan. Als we letten op de gegevens van de ruimtelijke ordeningsnota dan zullen de door de bouwnijverheid te vervullen behoeften in de komende 35 jaren enorm zijn en zal derhalve ook het aandeel van de bedrijfstak in de totale produktie evenredig groot zijn. Een miljardenkapitaal dat ongestoord jaarlijks door de bouwnijverheid wordt besteed en waarvan de grootte ongeveer stijgt met de groei van onze economie zal bij planning op langere termijn een stabiliserende invloed op de algemene conjunctuur kunnen hebben. Daarmee is uiteraard niet alleen de bouwnijverheid gediend maar ons gehele economische leven. In plaats van de spons zou de bouwnijverheid dan de harde kern van de economie kunnen worden.
De vraag naar meerjarige planning is praktisch algemeen. De werkgevers- en werknemersbonden in de bouwnijverheid hebben er elk op hun eigen wijze om gevraagd. Niet alleen in ons land is dat het geval maar ook in de EEG- en andere Europese landen. Men zou zich kunnen afvragen waarom deze algemene wens nog niet vervuld is.
Ongetwijfeld zal deze opgave niet eenvoudig zijn; toch kan men deze taak met vertrouwen aanpakken als er althans van de zijde van de overheid de bereidheid bestaat niet alleen zelf te denken maar ook om het bouwbedrijfsleven in al zijn facetten bij deze planning op langere termijn te betrekken. Wat mogen we van de volgende regering verwachten op dit stuk?

*D. H. Grasman*

# Centraal rapport van de discussies in de groepen en de conclusies van de conferentie

De 2-daagse studieconferentie is georganiseerd met de bedoeling ons als vakbeweging te bezinnen over allerlei actuele zaken op het gebied van de gehele volkshuisvesting in het kader van de ruimtelijke ordening.
De beide inleiders hebben feitelijk het raam aangegeven waarbinnen een aantal problemen moeten worden bediscussieerd. Deze discussie heeft plaatsgehad in 4 groepen aan de hand van enkele vragen. De rapporten zijn opgesteld door J. Bakker, D. de Jong, G. Termorshuizen en G. H. Terpstra (centraal-rapporteur).

*Vraag 1.*

Teneinde de bouwconjunctuur en daarmee de algemene conjunctuur een stabieler karakter te geven, zal aan planning op langere termijn niet zijn te ontkomen, zowel van de woning- en bouwproduktie als van de economie als geheel.

a. In hoeverre is dit in ons land te verwezenlijken?
b. Welke eisen dienen gesteld te worden aan de verhouding woningwetbouw, premiebouw en vrije bouw?
c. Heeft het zin voor de financiering van de gesubsidieerde bouw een financieringsmaatschappij in het leven te roepen, die ondermeer gevoed wordt met middelen van institutionele beleggers die zij - krachtens een vast te stellen regeling - ter beschikking moeten stellen in een bepaalde verhouding tot hun in totaal te beleggen bedrag?

Teneinde de continuïteit in de bouwnijverheid - en daarmee de werkgelegenheid - te garanderen is een planning op middellange termijn noodzakelijk. De gehele conjunctuur zal hierdoor worden gestabiliseerd. In het kader van deze planning zal de woningbouwproduktie moeten toenemen met de economische groei teneinde schotsgewijze ontwikkelingen te voorkomen (bouwexplosies zijn nadelig). Moeilijke punten in de planning zijn ondermeer de grondpolitiek, de financiering en de ontwikkeling van de

bouwtechniek. Door een betere bouwtechniek dient de arbeidsproductiviteit in de bouw te worden verhoogd.

Met betrekking tot de grond wordt gepleit voor het in handen brengen aan de gemeenschap. Dit punt komt uitvoerig ter sprake bij vraag 2a.

Op het gebied der financiering is het hoofdprobleem de bereidheid van de over het algemeen in redelijke woningen wonende Nederlanders voldoende financiële middelen ter beschikking te stellen voor de woningbouw - al of niet via de overheid. Aan deze bereidheid kan worden getwijfeld gelet op het voortduren van de woningnood. Daar vooral de laagstbetaalden hiervan de dupe worden ligt hier voor de vakbeweging een directe taak.

Gepleit wordt de institutionele beleggers te verplichten meer middelen te beleggen in de sociale woningbouw. Daar hier vooral voor de pensioenfondsen problemen liggen voor hun pensioenuitkeringen als gevolg van het lagere te behalen rendement zou in dit verband kunnen worden gedacht aan rentesubsidies van de overheid gelijk aan het verschil tussen het „normale" rendement en het rendement dat in de sociale woningbouw is te behalen. Teneinde ook als vakbeweging zelf iets te doen is het gewenst samen met de woningbouwcorporaties en de financiële instellingen van de vakbeweging een „financieringsmaatschappij voor de woningbouw" op te richten.

De gehele huuropbrengst van de woningbouwverenigingen kan in deze maatschappij worden „gepoold". Misschien dat ook institutionele beleggers voor deze maatschappij kunnen worden geïnteresseerd. Indien deze maatschappij kan worden aangemerkt als een „instelling werkzaam mede in het belang van de volkshuisvesting" (zogenaamde mede-instelling) zijn belangrijke fiscale faciliteiten mogelijk, waardoor hoogstwaarschijnlijk een lagere rente in rekening kan worden gebracht.

Gelet op het grote belang van de volkshuisvesting, speciaal voor de laagstbetaalden, is door een minderheid in een bepaalde groep voorgesteld de arbeidstijdverkorting te vertragen en de opbrengst van bijv. dit extra-uur werken met een gelijke werkgeversbijdrage te besteden voor de sociale woningbouw, eventueel via de voornoemde financieringsmaatschappij, waarbij de werknemers deelnemingsbewijzen kunnen krijgen. Met dit voorstel bereikt men dat middelen beschikbaar komen voor de woningbouw en dat tegelijkertijd de bezitsvorming van de grond komt.

Een andere bron is een extra-belasting op niet-noodzakelijke woningbouw bijv. 2e huis, villa's en dure bungalows. Hiermee wordt ook de aanwending van bouwcapaciteit in „minder gewenste" richting afgeremd.

Met betrekking tot de verhouding premiebouw, woningbouw en vrije sector is men er voorstander van bij de programmering de vrije sector buiten beschouwing te laten. Vanuit een oogpunt van planning is dit te begrijpen, maar het is de vraag of dit wel te verwezenlijken is in verband met de alternatieve aanwendingsmogelijkheden van de bouwcapaciteit en de financiële middelen.

Voorkeur wordt uitgesproken voor de woningwetbouw gelet op de gewenste continuïteit in verband met de werkgelegenheid. Hierbij kan worden opgemerkt dat de bevordering van de doorstroming een relatieve versterking van de premiebouw vereist.

*Vraag 2.*

Het is duidelijk dat aan de krotopruiming, de stadsvernieuwing en de sanering van wijken een veelheid van problemen verbonden is, die betrekking heeft op bewoners, verhuurders, planners, gemeentelijke en andere overheden.

a. Kan het grondprobleem opgelost worden door verplichte herverkaveling, of misschien door nationalisatie of communalisatie, waardoor de procedure kan worden vereenvoudigd?

Het is noodzakelijk de grond in handen van de gemeenschap te brengen, op grond van de volgende motieven.
Doordat het aanbod van grond vrijwel constant is of zelfs kleiner wordt door het definitief bestemmen van bepaalde gronden voor bijv. woningbouw en wegen terwijl tegelijkertijd de vraag steeds toeneemt als gevolg van o.a. de bevolkingsgroei, en verkeersvoorzieningen kan het prijsmechanisme niet functioneren. Er is dus alle reden het prijsmechanisme af te schaffen voor grond. Een hiermede samenhangend motief is dat door deze schaarste de grondprijzen sterk blijven stijgen met alle gevolgen van dien voor de bouwprijzen en dus ook voor de huren. Tevens wordt hierdoor ongerechtvaardigde verrijking mogelijk door middel van speculatie.
Een zeer belangrijk motief is dat de huidige onteigeningsprocedure te lang duurt, waardoor noodzakelijke plannen worden opgehouden. Tevens is het niet mogelijk personen te onteigenen, die bereid zijn mede te werken aan de uitvoering van het betreffende plan. Daar dit dikwijls aannemers zijn, die stukjes grond opkopen met de bedoeling ingeschakeld te worden bij de bouw in het kader van het plan, ontstaat een ongewenste situatie. De enige effectieve oplossing is gemeenschapsbezit van de grond.
Teneinde dit te bereiken worden twee mogelijkheden genoemd. In de eerste plaats een totale nationalisatie bij wet. Een betere methode wordt geacht een automatische onteigening, zodra een saneringsplan, uitbreidingsplan of recreatieplan is aanvaard en goedgekeurd. De grond kan langs deze weg geleidelijk overgaan in handen van de gemeente, de provincie of het rijk. In beide gevallen dient de oorspronkelijke gebruikswaarde te worden vergoed.
De sociale woningbouw en de ruimtelijke ordening maken gemeenschapsbezit van grond noodzakelijk.

2b. Is het mogelijk de krachten te bundelen en tot gezamenlijke aktiviteit te komen? Hoe denkt u in dit kader over de projectenontwikkelingsmaatschappij?

Sanering, stadsvernieuwing en reconstructie vereisen een complex van maatregelen op het gebied van de inspraak, de onteigening van de grond, de financiering en de medewerking van de eigenaars van huizen en bedrijven. Teneinde al deze maatregelen gecoördineerd te kunnen uitvoeren is een saneringswetgeving noodzakelijk, waarin al deze problemen zijn geregeld. Op basis van deze wetgeving dient stadssanering e.d. krachtdadig te worden aangepakt.

Samenwerking van alle belanghebbenden is noodzakelijk. Gewezen wordt op het feit dat in veel steden adviescolleges bestaan op het gebied van de stadsontwikkeling. Deze raad moet inschakeling van alle belanghebbenden stimuleren in de saneringswijken. Veelal zijn met deze inschakeling gunstige ervaringen opgedaan.
De projectontwikkelingsmaatschappijen worden gunstig beoordeeld in hun streven door middel van integratie van de diverse onderdelen van het bouwproces te komen tot een efficiëntere produktiewijze.
Het meestal zuiver commerciëel werken van deze maatschappijen kan echter een gevaar vormen. Daarom wordt het noodzakelijk geacht de opdrachtgevers en andere belanghebbenden bij deze zaak te betrekken. Over de vraag hoe dit moet gebeuren wordt niet gelijk gedacht. Mogelijk is dat projectontwikkelingsmaatschappijen alleen mogen werken binnen de door de gemeenten na overleg met de bevolking vastgestelde plannen. Een andere oplossing is het stichten van een projectontwikkelaar door de gemeente, de woningbouwcorporaties en andere belanghebbenden, die hun plannen laten uitvoeren door een bouwbedrijf. De meest vergaande integratie is een projectontwikkelingsmaatschappij, waarin de gemeente, de woningbouwcorporaties en één of meer aannemers deelnemen. Voor de definitieve keuze gemaakt wordt zal nog wel heel wat moeten worden gediscussieerd.

2c. Welke sociale regelingen dienen getroffen te worden om sanering van stadswijken mogelijk te maken, gelet op het feit, dat het meestal de laagstbetaalden zijn die de te saneren wijken bewonen en een nieuwe dure woning moeten betrekken? Kan hier subjectieve subsidiering uitkomst bieden?
Dient het belang van de laagstbetaalden niet zo zwaar te wegen dat men alle middelen mag gebruiken, teneinde goedkope woningen vrij te maken?

De vakbeweging dient prioriteit te geven aan het oplossen van de woningnood voor de laagstbetaalden en de jonggehuwden. Oplossingen kunnen worden gevonden door individuele huursubsidies en door het vrijmaken van goedkope woningen, die nu nog bewoond worden door gezinnen met relatief hoge inkomens.
Het vrijmaken van goedkope woningen kan worden bevorderd door systemen van huurbelasting voor groepen die in te goedkope woningen wonen of door het terugvragen van ten onrechte ontvangen subsidies. Een meer direct werkend middel is het opschorten van de huurbescherming voor deze groepen. Voorwaarde moet uiteraard zijn dat er een doorstroommogelijkheid is bijv. in de premiebouw. Opgemerkt wordt dat de woningbouwverenigingen te weinig doen aan de bevordering der doorstroming.

*Vraag 3.*

Zijn de doeleinden van het Ruimtelijk Ordeningsbeleid juist?

a. Is het ruimtelijke ordeningsbeleid voldoende ontwikkeld bijvoorbeeld vergeleken met het economisch beleid? Welke instrumenten heeft de overheid nodig om de door haar gestelde doeleinden te kunnen realiseren?

Op grond van het achterblijven van de industriële ontwikkeling in het Noorden en het achterblijven van de ontwikkeling van de groenstroken bij de industrie in de Randstad concludeert men dat de ruimtelijke ordening te weinig instrumenten heeft vergeleken met de economie. Men vindt meer dwingende voorschriften noodzakelijk, gepaard met een grotere activiteit op het gebied van de regionale ontwikkeling. Op bestuurlijk niveau moet efficiënter kunnen worden gewerkt. Op het terrein van de afweging economie-ruimtelijke ordening wordt veel verwacht van de democratisering van de ondernemingen. De veronderstelling dat gedemocratiseerde ondernemingen in ruimtelijk opzicht socialer zouden zijn lijkt mij vrij optimistisch.

*Vraag 4.*

Welke taken ziet u in het kader der ruimtelijke ordening voor de vakbeweging? En welke voor de woningbouwcorporaties? Zijn beide wel berekend op deze taken?

De vakbeweging heeft veel te maken met werkgelegenheid en volkshuisvesting. Steeds meer wordt ingezien dat deze problemen moeten worden bekeken in het kader van het welzijn. Ook de ordening van de ruimte is een belangrijk welzijnsprobleem. Uit dien hoofde heeft de vakbeweging ook hier een taak. Op nationaal, provinciaal en regionaal niveau moeten de vakbeweging en de leden worden ingeschakeld als onderdeel van de inspraak van de gehele bevolking. Op nationaal niveau is de vakbeweging betrokken bij de Raad van Advies voor de Ruimtelijke Ordening.
Ook op provinciaal niveau moeten advieslichamen worden gemaakt die worden ingeschakeld bij het ruimtelijk ordeningsbeleid. Hierbij dient de discussie over de uitgangspunten centraal te staan. Het opstellen van alternatieve plannen is van groot belang. Indien voor een streek of gemeente een plan moet worden opgesteld dient de plaatselijke bevolking te worden ingeschakeld. Ook hier geldt dat een discussie over de uitgangspunten van de diverse plannen centraal moet staan. Er moeten alternatieven zijn.
De bereidheid van de provincies en de gemeenten wordt op dit punt zeer groot geacht. In veel gebieden zijn prettige ervaringen opgedaan.
Voor de vakbeweging en de woningbouwcorporaties ligt hier een immense taak, waarop zij niet zijn berekend. Gelet op het grote belang van de ruimtelijke ordening is daarom vergrote activiteit noodzakelijk.
Gepleit wordt voor meer aandacht voor deze punten in het scholingswerk van het Slotemaker de Bruïne Instituut. Tevens is een regionalisering van de vakbeweging noodzakelijk o.a. via contactorganen van de besturenbonden. Het is noodzakelijk meer deskundigheid in te schakelen, door zelf mensen in dienst te nemen of door deskundige leden in de regio's bij deze zaken te betrekken.

*Vraag 5.*

Ziet u mogelijkheden de bewoners mee te laten werken aan de sanering van hun wijk? Is deze inspraak ook mogelijk bij nieuw te vormen wijken?

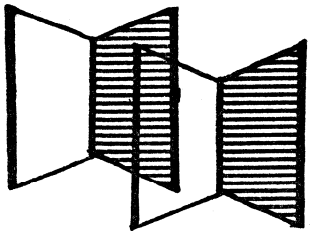
Bij de sanering moet onderscheid worden gemaakt tussen totale afbraak en gedeeltelijke vernieuwing van de wijk. Vooral in het laatste geval is het mogelijk de inspraak van de bevolking volledig tot zijn recht te laten komen over de meest wenselijke reconstructie. Adviescommissies bestaande uit de belanghebbenden moeten worden gevormd, waarmee de gehele problematiek incl. de uitgangspunten van het plan of beter de alternatieve plannen moeten worden doorgenomen. In de praktijk zijn hier veel goede resultaten bereikt. De vakbeweging dient deze inspraak te stimuleren en haar leden in deze adviescommissies te begeleiden.
Bij nieuwe wijken kan de inspraak worden benaderd door bewoners van reeds bestaande gelijkwaardige wijken in te schakelen. Van de ervaringen van deze bewoners kan worden geprofiteerd bij de bouw van nieuwe wijken.

In de algemene discussie wordt behalve op de reeds genoemde onderwerpen ook ingegaan op de recreatie. Een planmatige aanpak van de recreatie wordt noodzakelijk geacht. Opgemerkt wordt dat wij niet het recht hebben het unieke recreatiegebied „de Waddenzee" te vernietigen, terwijl wij tegelijkertijd Afrikanen willen verbieden de witte neushoorn uit te roeien.
Als overgangsmaatregel voor het grondprobleem wordt genoemd een regeling die gelijk is aan de ruilverkaveling voor landbouwgronden. Een discussie ontstaat over de vraag of woningbouwcorporaties nog wel in staat zijn een bijdrage te leveren aan de ruimtelijke ordening en de vorming van steden.
Veel scholing zal op dit punt nodig zijn.
Aan het eind van de conferentie kan de voorzitter de volgende conclusies trekken:

1. de grond moet in handen van de gemeenschap worden gebracht.
2. de vakbeweging moet voorrang geven aan de oplossing van de woningnood onder de laagstbetaalden ondermeer door individuele huursubsidies enerzijds en huurheffingen voor groepen, die te goedkoop wonen anderzijds.
3. inspraak van de bevolking is nodig m.b.t. *de uitgangspunten* van de diverse plannen op het gebied der ruimtelijke ordening. De vakbeweging en de woningbouwcorporaties moeten zichzelf toerusten voor deze taken.
4. Het verbondsbestuur wordt uitgenodigd zich diepgaand bezig te houden met
   a. de projectontwikkelingsmaatschappij
   b. de financieringsmaatschappij voor de sociale woningbouw
   c. de saneringswetgeving.

Voor de saneringswetgeving wordt een speciale studiecommissie noodzakelijk geacht.

*Drs. C. H. Terpstra*



# boekbespreking

We weten eigenlijk niet goed raad met het werkje „Politieke politiek" van prof. dr. F. Hartog, dat vorig jaar bij Stenfert Kroese te Leiden is verschenen.
De schrijver had de intentie als econoom de politiek eens op een minder traditionele wijze te bekijken, zo lezen we in het woord vooraf.
Het resultaat is dan volgens de achterflap „een messcherpe analyse van politieke verhoudingen in Nederland". Dat nu moeten we ernstig betwijfelen. Voortdurend hebben we vraagtekens gezet voor de kantlijn, in de hoop dat we er elders wel een antwoord op zouden vinden. Daarin werden we teleurgesteld.
De schrijver behandelt met een opmerkelijk gemak niet geringe zaken als de partijverhoudingen, het neomarxisme, de studentenrevolte, het pacifisme, de ondeskundigheid van het parlement, pressiegroepen en consumentenmaatschappij en nog wat zaken in krap honderd bladzijden.
We hadden grote moeite een lijn in de stukken te ontdekken; eerlijk gezegd houden we de indruk over dat dit geschrift een opsomming is van enkele losse, allesbehalve originele ideeën, die op een achtermiddag achter elkaar zijn gezet en slechts door een gele omslag verband met elkaar houden.
We spitsen voor deze recensie onze bezwaren toe op hoofdstuk 13, waarin werkelijk zonder fundamenteel inzicht in de bezwaren van de jeugd tegen de de consumentenmaatschappij hierover wordt geschreven. We lezen (blz. 87): „De jeugd richt zich tegen de gevestigde generatie, niet omdat deze het zo slecht heeft gedaan, maar omdat zij het zo goed heeft gedaan, zodat er voor de nieuwe generatie vrijwel niets meer te doen overblijft". En even verderop (blz. 90): „Als we vrijwel alles bereikt hebben kunnen we alleen nog maar groot zijn in het destructieve". Geen enkel idee van welzijn, geen enkele lijn naar b.v. een rechtvaardige, mondiale wereldorde.
Nee, een allerminst belangwekkende publikatie. H. B.

**Het ondergrondse „Vrij Nederland", 1940 - 1945, de belangrijkste nummers en bladzijden van het illegale verzetsblad. Uitgave: Het Wereldvenster. Baarn; ƒ 18.50;**

K. D.

Het trekken van een vergelijking tussen het ondergrondse en het bovengrondse „Vrij Nederland" ligt voor de hand. Het zijn in de loop der jaren - zoals andermaal uit deze bloemlezing zal blijken - bladen met een verschillend karakter geworden. De levensovertuiging van de toenmalige redactie stoelde in niet onbelangrijke mate op het christelijk geloof en op de aanvaarding van het boven ons gestelde gezag van het Huis van Oranje, terwijl de redactiepolitiek van het huidige „Vrij Nederland" een radicaal-socialistische signatuur heeft. Zinnen als „Wij bezitten in onze Christelijk-nationale tradities een grote schat" en verwijzingen naar de „oogverblindende helderheid van het Evangelie", zijn heden ten dage schaars vertegenwoordigd in de kolommen van deze krant." Dit zegt de redactie van het huidige „Vrij Nederland" aan het slot van het hierboven aangekondigde boek.
Het ligt voor de hand, dat mensen en groeperingen van mensen in de loop van een kwart-eeuw of langer een ontwikkeling doormaken, die vooraf nauwelijks voorzien kan worden. Ook komt het voor, dat mensen zich blijven vasthouden aan hetgeen in het verleden geweest is en hetgeen men in het verleden aanhing.
Natuurlijk heeft ook „Vrij Nederland"

een ontwikkeling doorgemaakt. Dat is niet alleen een gevolg van een verandering, een ontwikkeling die *in mensen* heeft plaatsgevonden. Het is veel meer een gevolg van een ver doorgevoerde wijziging in de samenleving en mutaties in de redactie van „Vrij Nederland", dat vandaag waarschijnlijk in de ogen van een groot aantal mensen niet meer dan de naam gemeen heeft met het ondergrondse blad. Wel, dan vergissen zij zich. De redactie van vandaag geeft in haar „Verantwoording" duidelijk te kennen, dat zij zich „in alle vezels verwant (voelt) met haar ondergrondse voorgangers: de verdediging van de vrijheid, de strijd voor het herkrijgen van de democratie en de afkeer van elke vorm van totalitarisme".

Het is een goede gedachte geweest van „Het Wereldvenster" om te komen tot een facsimilé-bloemlezing uit het ondergrondse „Vrij Nederland". In deze dagen, waarin zoveel lectuur wordt aangeboden, waarin commentaren worden gegeven op hetgeen in de jaren 1940-1945 gebeurde, is het goed zich nog eens weer bezig te houden met de situatie zoals die werkelijk was. En het beeld van die situatie wordt weer helder in de herinnering teruggebracht door het lezen in deze bloemlezing uit „Vrij Nederland" tijdens de oorlogsjaren, dat een belangrijke plaats innam in de illegale pers.

Die bloemlezing bevat van alles: berichten, waaraan duizenden behoefte hadden en waaruit velen hoop putten; artikelen, die tot nadenken stemden en waarin gewezen werd op sterke, maar ook op zwakke punten in de houding van het Nederlandse volk. Er zijn ook gedeelten in dit boek, waaruit de grote zorg en de soms zo diepe en ondragelijke ellende van Nederlanders naar voren komt. Hoop, bezorgdheid, vrees, moed, lafheid, droefheid en vreugde -, het staat er allemaal in. En het is goed nog eens uit dit boek op je te laten inwerken, hoe alledaagse mensen onder allermoeilijkste omstandigheden dag in dag uit in verzet waren tegen onvrijheid, dictatuur, onrecht. Het is goed te zien, dat ze niet alleen maar protesteerden, maar dat ze het ook werkelijk niet namen.

In het boek, dat wordt ingeleid door mr. A. H. van Namen, voorzitter van de Stichting 1940-1945, komt ook een „inventariserend overzicht" van het ondergrondse „Vrij Nederland" voor, van de hand van Lydia E. Winkel. Duidelijk blijkt uit dit artikel de grote moeilijkheid waarmee de illegale pers te maken had. Ook de offerbereidheid van de medewerkers komt helder naar voren. Er werd alles in het werk gesteld om het blad bij de mensen te brengen. De Duitsers waren er fel op gebrand en zagen goed dat de invloed van „Vrij Nederland" niet onderschat moest worden: „... als weitverbreiteste und gefährlichste Hetzschrift muss hier das periodische Pamphlet „Vrij Nederland" genannt werden" (Meldungen aus den Niederlanden, december 1941). En in het dossier van het tweede VN-proces in januari 1944 is te lezen: Schon im Spätsommer 1941 tauchte die Zietschrift „Vrij Nederland" jedoch wieder auf und war in allen Teilen und Kreisen der Niederlande fest zu stellen".

Tot ergernis van de Duitsers was ook deze tak van het verzet niet uit te roeien. De band tussen strijdend en lijdend Nederland en VRIJ NEDERLAND was te sterk. Het blad sprak het volk aan.

Het valt te hopen, dat datzelfde volk zich ook aangesproken voelt door een woord van de oud-hoofdredacteur van „Vrij Nederland", de reeds overleden H. M. van Randwijk in 1960: „In de schaduw van hetgeen toen (1940-1945) gebeurde, gedaan en niet gedaan werd, zou een volk als het onze kunnen proberen een eigen gezicht te ontdekken, een trekje van zijn ware aard te vinden, hetzij goed of slecht, dat een inspiratie kon zijn voor een nieuw élan en een nieuwe toekomst".

Prof. Dr. H. A. M. Fiolet:

## DE TWEEDE REFORMATIE

Dit boek wil een dienst zijn aan de verdeelde kerken om in onze gesecula-riseerde samenleving te zoeken naar een nieuwe vertaling van de evangelische heilsboodschap, aldus de auteur in zijn „verantwoording". In welke mate zijn boek die functie vervult valt moeilijk te beoordelen. Het is in elk geval een boeiend boek dat, naar ik veronderstel, menig reformatorisch lezer tot nadenken zal stemmen. Ter illustratie daarvan volgt hier een deel van de tekst van het boek zoals die op pagina 27 te vinden is: „In de reformatie als geloofsrevolte ging het wezenlijk om niets minder dan een

nieuwe wijze van christen-zijn, om een radicaal nieuw verstaan van het evangelie, die de Kerk van Jezus Christus moest bevrijden van historische vertekeningen over de gehele linie en in alle aspecten. Het is de tragische en zondige vergissing van de rooms-katholieke kerk dat zij dit evangelisch reveil vanaf het begin geen kans heeft gegeven in haar midden, doordat zij het defensief heeft benaderd als schisma en ketterij. Het is een miskenning van het diepste bedoelen van de reformatie, als men meent met haar klaar te komen als afwijking van de geopenbaarde waarheid en doorbreking van gevestigde kerkstructuren. Doch was deze historische vergissing niet noodzakelijk, toen de dynamiek van het evangelisch geloven werd gefixeerd in antithetische belijdenisgeschriften en even starre kerkstructuren? De reformatie is gevallen in het zwaard waarmee zij Rome moest bestrijden! Zij heeft belijdenis tegenover belijdenis en kerkorde tegenover kerkorde geplaatst. Door deze ontrouw aan haar roeping heeft zij de crisis van de kerk van de zestiende eeuw gestold en vier eeuwen gecontinueerd. De reformatie is immers geen geloofsuitdaging aan de rooms-katholieke kerk gebleven. Zij heeft het reformatorisch referentiekader van de rooms-katholieke kerk verduisterd door zich op even onevangelische wijze als kerk en nog wel als verdeelde kerken te gaan gedragen."
Het boek „De tweede reformatie" verscheen bij uitgeverij Lemniscaat te Rotterdam en kost *f* 9,50 J.L.

**J. Niezing, Sociology, war and disarmament. Uitgave: Rotterdam University Press; geb. *f* 19,50.**

Dr. J. Niezing, die zich zeer in het bijzonder interesseert voor vraagstukken van oorlog en vrede, heeft in dit werk een aantal opstellen gebundeld die daarvóór grotendeels waren verschenen in „Mens en Maatschappij", „Internationale Spectator", „Mens en Kosmos" en „Sociologica Neerlandica".
Verhandelingen over vraagstukken van oorlog en vrede, zijn vaak beangstigend. Dat is ook het geval met de betogen van dr. Niezing. Dikwijls begint hij zijn uiteenzettingen al met het stellen van een beangstigende werkelijkheid: zo vangt het hoofdstuk „Armers and disarmers, a false dichotomy reconsidered" aan met te constateren, dat er over de hele wereld slechts een paar duizend mensen zijn die zich bezighouden met vraagstukken van ontwapening en controle op de bewapening, doch dat vele miljoenen zich beroepshalve betrokken weten bij de bewapeningswedloop. En toch is er op het terrein van die enkele duizenden zo de nodige activiteit ontwikkeld. Sinds de tweede wereldoorlog - zo geeft dr. Niezing aan - zijn op regeringsniveau enkele dozijnen plannen en voorstellen uitgewisseld tussen de Sovjet-Unie en de Verenigde Staten, die als onderwerp de ontwapening en de bewapeningscontrole hadden. Zij hadden slechts enkele niet veel betekenende resoluties en overeenkomsten tot resultaat. En ondertussen gaat de bewapeningswedloop door, hetgeen er hoe langer hoe meer toe leidt dat de wereld een bijzonder gevaarlijke plaats is om in te wonen.
Dat laatste wordt reeds in het begin van het boek gesteld -, en de toon die daarin doorklinkt is het hele boek door merkbaar. En dat is geen wonder als men ziet dat het in dit werk gaat om onze opstelling ten aanzien van zaken als oorlog, vrede, bewapening, ontwapening, structurele frictie binnen de diplomatieke organisaties, het functioneren van de legeronderdelen van de Verenigde Naties, die worden uitgezonden om de vrede te handhaven en dergelijke.
Jammer, dat dit niet zo gemakkelijke boek slechts gelezen kan worden door die Nederlanders, die de Engelse taal goed beheersen. Het is waar, dat een in het Engels gestelde tekst een grotere verspreidingsmogelijkheid heeft dan een stuk in de Nederlandse taal. Het is evenzeer waar, dat de vele Nederlanders die voor de onderwerpen als waarover dr. Niezing schrijft grote belangstelling hebben, dit boek niet zullen kunnen lezen omdat het in het Engels is geschreven. *kd*

# meningen cijfers en feiten

## DE RAAD VAN DE ARBEIDSMARKT EN DE FISCALE POSITIE VAN DE WERKENDE VROUW.

In een brief aan de minister en de staatssecretaris van Financiën heeft de Raad voor de Arbeidsmarkt zijn mening kenbaar gemaakt over twee alternatieve voorstellen van de staatssecretaris van Financiën tot wijziging van de bestaande fiscale aftrekregeling van de werkende gehuwde vrouw, zoals die vervat zijn in een nota aan de Tweede Kamer, d.d. 22 januari 1970.
De Raad heeft zich beperkt tot een beschouwing van de consequenties van deze voorstellen voor de situatie op de arbeidsmarkt. De door de staatssecretaris aangegeven alternatieven worden in de nota aangeduid als „aangepaste regeling" (hoofdvariant I) en „vernieuwde regeling" (hoofdvariant II).
Het eerste voorstel, de aangepaste regeling (aangepast aan de gevolgen van de prijsstijgingen) ziet er als volgt uit: een aftrekpercentage van $33^1/_3$ procent met een minimum van *f* 750 en een maximum van *f* 3000, hetgeen neerkomt op een herstel van de reële waarde van de aftrekregeling, zoals die in 1962 werd ingevoerd. De huidige regeling luidde van 1962 tot en met 1969: aftrek $33^1/_3$ procent met een minimum van *f* 500 en een maximum van *f* 2000; van 1 januari 1970 af zijn deze beide bedragen verhoogd met 11 procent, dus tot *f* 555 en *f* 2220.
De vernieuwde regeling (hoofdvariant II) houdt in dat de eerste *f* 1000 vrij is van belasting, benevens 20 procent van het inkomen dat boven de *f* 1000 uitgaat. De maximum aftrek zou *f* 4000 bedragen.
De Raad voor de Arbeidsmarkt constateert dat de zgn. aangepaste regeling aansluit bij zijn opvatting, neergelegd in een eerder advies (van 13 november 1969). Dit voorstel houdt een aanzienlijke verbetering in ten opzichte van de huidige regeling, zij het dat de vergroting van de aftrek beperkt blijft tot de vrouw die meer dan *f* 555 maar niet meer dan *f* 2250 arbeidsinkomsten geniet en de groep die meer dan *f* 6660 verdient.
In de vernieuwde regeling (hoofdvariant II) krijgen ook de inkomensklassen van *f* 2250 tot *f* 6660 enige verlichting, terwijl de vergroting van de aftrek voor de inkomensklasse *f* 750 tot *f* 2250 meer bedraagt dan in de aangepaste regeling. De Raad ziet in de vernieuwe regeling duidelijke voordelen voor de laagste inkomensgroepen, d.w.z. de part-time werkende gehuwde vrouwen, en voor de hogere inkomensgroepen, d.w.z. de full-time werkende gehuwde vrouwen, die een middelbare of hogere opleiding hebben genoten.
Verwacht wordt dat de ruimere aftrekmogelijkheden van de hoofdvariant II in de inkomenscategorieën van *f* 750 tot *f* 6000 en van *f* 11000 en hoger van zodanige betekenis kunnen zijn, dat de bestaande belemmeringen tot het verrichten van arbeid buitenshuis enigszins verminderen. De nadelen van deze vernieuwde regeling ten opzichte van hoofdvariant I voor de inkomens van *f* 6000 tot *f* 11000 zijn betrekkelijk gering. Dit nadeel betekent bij een inkomen van *f* 6660 een vermindering van de inkomensaftrek van *f* 88.
Hoofdvariant II biedt zowel bij de lagere als de hogere inkomenscategorieën een in vergelijking met de huidige regeling aanzienlijke verhoogde aftrekmogelijkheid, waarbij het voordeel maximaal *f* 1780 extra-aftrek is, t.w. bij de inkomenscategorieën van *f* 16000 en hoger. Ook voor de lagere inkomens biedt deze variant een aanzienlijk voordeel: de aftrek voor een inkomen van *f* 1500 zou worden verhoogd van *f* 500 tot *f* 1100.
Uit statistische gegevens blijkt dat de huidige inkomenscategorieën van *f* 750 tot *f* 6000 en van *f* 11000 en hoger meer dan 200.000 vrouwen omvatten;

voor een groot deel daarvan zouden de fiscale voordelen van hoofdvariant II boven die van hoofdvariant I aanzienlijk zijn.
De Raad voor de Arbeidsmarkt verwacht dat de toeneming van het aantal werkende vrouwen vooral mogelijk zal zijn door het verrichten van parttime arbeid. Hij is van mening dat hoofdvariant II ook de voorkeur verdient voor de hogere inkomenscategorieën, ervan uitgaande dat een hoog inkomen uit arbeid van de vrouw mede wijst op een hoge scholingsgraad, hetgeen voor de arbeidsmarkt van belang is.
De Raad beveelt aan bij invoering van de vernieuwde regeling (II) het minimum en het maximum tenminste telkenmale te verhogen overeenkomstig de jaarlijkse bijstelling van de belastingtarieven aan de inflatie.
De Raad dringt voorts aan op snelle invoering van de vernieuwde regeling.
De Raad wijst er tenslotte op, dat de arbeid van gehuwde vrouwen in de hogere inkomenscategorieën uit een oogpunt van arbeidsmarktbeleid zeer gewenst is en dringt erop aan dat naar een methode wordt gezocht, waarbij de loonbelasting over het inkomen van in loondienst werkende gehuwde vrouwen zoveel mogelijk als eindheffing geldt. Zolang dit niet mogelijk is, kan het belemmerende psychologische effect van de navordering enigszins worden ondervangen door de gehuwde werkende vrouw duidelijk voor te lichten over de fiscale consequenties van haar arbeid.

## FISCALE POSITIE WERKENDE GEHUWDE VROUW

De Raad van Nederlandse Werkgeversverbonden heeft zich in een brief tot de leden van de Tweede Kamer gericht. Aanleiding vormde de nota van de staatssecretaris van Financiën inzake de fiscale positie van de werkende gehuwde vrouw. De staatssecretaris komt hierin tot de conclusie dat in het kader van de bestaande regeling een herziening van de arbitraire aftrek mogelijk is.
Met de staatssecretaris is de Raad van mening dat een aftrek naar arbeidsinkomsten van de vrouw de voorkeur verdient boven een aftrek naar arbeidsduur. Tevens prefereert de Raad de methode waarbij de eerste *f* 1000 van het arbeidsinkomen wordt vrijgelaten, alsmede 20 % van het meerdere, terwijl de maximum vrijstelling *f* 4000 is. Deze methode geeft doorgaans een gunstiger resultaat voor de werkende gehuwde vrouw, dan een aanpassing van de huidige regeling aan de inflatie. De Raad is voorstander van een gunstige regeling van de belastingheffing op het arbeidsinkomen van de gehuwde vrouw op grond van de volgende overwegingen:

— een verdere welvaartstoename van de gehele bevolking kan worden bereikt door vergroting van het nationaal produkt. Hiervoor is inschakeling van alle beschikbare arbeidskrachten gewenst;

— de groep gehuwde vrouwen vormt een arbeidsreserve waarvan in meerdere mate gebruik kan worden gemaakt. Uitgedrukt in een percentage van de beroepsbevolking is de vraag naar vrouwelijke arbeidskrachten groter dan die naar mannelijke.

Naast het alleen maar wegnemen van fiscale belemmeringen acht de Raad het wenselijk dat ook stimulerende maatregelen worden genomen om de deelneming van de gehuwde vrouw aan het arbeidsproces te doen toenemen. In dit verband zou nagegaan moeten worden of het huidige uitgangspunt in de inkomstenbelastingwetgeving, dat de inkomsten van man en vrouw tezamen worden belast, nog wel juist is. Tenslotte wijst de Raad erop, dat de mogelijkheid, aan de inhouding van de loonbelasting een bevrijdende werking te geven, verder moet worden onderzocht.

## STAATSSECRETARIS GRAPPERHAUS OVER NEGATIEVE INKOMSTENBELASTING

Het idee van de negatieve inkomstenbelasting - het via de fiscus bijpassen van alle lage inkomens tot een minimumpeil - is in ons land niet van de baan. Staatssecretaris Grapperhaus van Financiën heeft dit in de Tweede Kamer verklaard. De staatssecretaris, die ongeveer een maand geleden in Tilburg had gezegd dat de tijd nog niet

of niet meer rijp is voor invoering van een negatieve inkomstenbelasting, zei nu, dat het kabinet nog steeds belangstelling heeft voor een volledige studie van het onderwerp. Die studie gaat dan ook onverminderd door.

Dr. Grapperhaus verklaarde zich in de Kamer bereid bij de verdere studie van de negatieve inkomstenbelasting ook het systeem van de sociale voorzieningen en de sociale verzekeringen te betrekken. Van verschillende zijden is er wel voor gepleit de sociale uitkeringen en de heffingen in het belastingstelsel op te nemen.

De staatssecretaris zei dat zijn opmerkingen in Tilburg bedoeld waren als een extra aansporing om te komen tot een eindoordeel over het vraagstuk van de negatieve inkomstenbelasting. Bij de studie zal dr. Grapperhaus een nauwe samenwerking bevorderen tussen de fiscale deskundigen aan de ene kant en deskundigen op het terrein van de sociale voorzieningen en verzekeringen aan de andere kant. Er bestaan al contacten met de departementen van Sociale Zaken en Volksgezondheid en van Cultuur, Recreatie en Maatschappelijk Werk over deze zaak.

Of zal worden overgegaan tot de instelling van een staatscommissie voor de negatieve inkomstenbelasting, is nu nog niet te zeggen, aldus staatssecretaris Grapperhaus. („Alg. Dagblad" 17-4-1970).

## Aan dit nummer hebben meegewerkt:

Drs. DE VRIES,
*directeur van de afdeling Sociale en Economische Ontwikkeling van de Rijks Planologische Dienst.*

Drs. G. H. TERPSTRA,
*economisch medewerker van het CNV*

D. H. GRASMAN,
*algemeen secretaris NCB*

# Marcuse en de vakbeweging

De naam Marcuse is gemeengoed geworden. Vooral bij hen die zich met het protest in de hedendaagse maatschappij bezighouden. Voor velen schijnt hij de profeet te zijn die het verlossende woord heeft gesproken. De vraag is, of hij wel zo revolutionair is als men denkt.
Het is echter wel opvallend, dat hij de vader (-pater) is van velen die van het paternalisme niets willen weten, de autoriteit van hen die zich juist tegen autoritaire stelsels verzetten. Blijkbaar kan de anti-autoritaire mens niet zonder autoriteit.

In alle geval heeft Marcuse behartenswaardige dingen gezegd en heeft hij de vinger gelegd op diepe maatschappelijke wonden. Alleen daarom al is het van belang, van zijn werk en gedachten kennis te nemen, want een kritische stem mag nooit worden doodgezwegen.
Ook de vakbeweging komt er in zijn analyse van de huidige samenleving niet al te best af. Dat kunnen we gewoon niet naast ons neerleggen. Wij willen ons daarom in zijn gedachtenwereld verdiepen en daarna trachten enkele conclusies te trekken voor het werk van de vakbeweging.

## Wie is Marcuse?

Een Duits-Amerikaans geleerde. Hij is indertijd het nazi-regiem ontvlucht en heeft zich in Amerika gevestigd zoals zoveel van zijn rasgenoten. De meeste van zijn werken waren in het begin slechts bij insiders bekend, hoewel hij toch reeds in 1941 zijn „Reason and Revolution" (Rede en Revolutie) had geschreven. Dit genoot bij Marx-kenners enige bekendheid en roem als interpretatie van Hegel. Voor het studentenverzet in Parijs had men in Europa nauwelijks van hem gehoord. Maar - en dit is een kenmerk van deze tijd, waarin men van het pragmatische toch weer gaat naar een ideologie - men vond in zijn ideeën a.h.w. een rechtvaardiging van het verzet. Dit gebeurde vooral na een voordracht van hem aan de Vrije Universiteit van Berlijn over het probleem van het geweld in de oppositie. Hij legde hierin verband tussen de gebeurtenissen aan de Amerikaanse universiteiten en die aan de Europese. Dus tussen zeer concrete zaken.
Toen eerst is men zijn boeken gaan bestuderen. Hier vonden zij, die

bewust aan het verzet hadden meegedaan - de nieuw-links georiënteerde studenten en intellectuelen - de theorieën, die in hun vaak verwarde ideeën orde konden scheppen.
Het is vooral de gedachtenwereld van Marx die hij pasklaar maakt voor hen, die zich er reeds intensief mee bezig hielden.
Marx is immers weer ontdekt. De jonge Marx krijgt veel aandacht, omdat men zich aan hem verwant voelt. Bovendien legt Marcuse verband tussen Marx en Freud, wat velen aanspreekt, omdat hij aantoont dat beiden teruggrijpen op een sociale oerstructuur: die van de overheersende vader, van de familiedespoot, die het voor het zeggen heeft. Men verzet zich immers tegen het autoritaire. Marcuse is zo in zekere zin de leidsman geworden van hen die protesteren. Eigenlijk ongewild, want zelf zegt hij: „Het zijn de pers en de publiciteit die mij de titel van spreekbuis van de studentenrevolte hebben gegeven en die van mij een goedkoop marktartikel hebben gemaakt. Ik verzet mij er in het bijzonder tegen, dat mijn naam en foto naast die van Ché Guevara, Debray, Dutschke enz. worden geplaatst. Deze mensen hebben metterdaad hun leven geriskeerd (en doen dat nog) in de strijd voor een meer humane maatschappij, terwijl ik slechts aan de strijd deelneem door mijn woorden en ideeën. Dat is een fundamenteel verschil".

## Wat bezielt Marcuse?

De vraag naar het welzijn. Hij analyseert de moderne Amerikaanse maatschappij. Dan blijkt, dat de mensen zich gemakkelijk laten zoethouden, zich tevreden laten stellen door de mogelijkheid allerlei luxe artikelen te kunnen kopen. Bij velen draait alles om steeds mooiere en steeds betere en duurdere consumptiegoederen.
Dit bevordert echter het welzijn niet. De mens wordt hierdoor niet gelukkiger. Hij krijgt hierdoor niet meer vrijheid, al denkt hij dat wel. Hij laat zich echter afhouden van de bevrediging van echte menselijke behoeften; die van vrede, geluk, vrijheid, spel.
Dat komt, doordat hij op een handige manier wordt ingekapseld in de samenlevingsverbanden, die het karakter dragen van een patriarchale dominantiestructuur. Dat is een samenlevingsstructuur waarin overheersende figuren het alles voor het zeggen hebben.
We lopen daar dagelijks tegenaan. Hoe vaak valt niet het woord elite! Partij-elite; automatiseringselite; de elite van de welvaartsstaat. Bij de vakorganisaties speelt dit in het probleem leiding-leden. Allerlei wilde stakingen zijn m.i. mede hieruit te verklaren.
De moderne geïndustrialiseerde samenleving, aldus Marcuse, wordt beheerst door de verhouding meester-slaaf.
Velen zien dit niet. Zij zijn er zich in alle geval niet van bewust, dat zij in een dwangsysteem zitten. Zij kussen zelfs de roede.

Zij zien dit niet, omdat de mogelijkheden om vrij te zijn groter schijnen dan ooit. Wat hebben wetenschap en techniek niet gepresteerd. Inderdaad maakt de vooruitgang, oppervlakkig beschouwd, deze beschuldiging van moderne slavernij „irrationeel".

Wetenschap en techniek hebben zich echter in dienst gesteld van de overheersing, van een structuur die er op uit is mensen in te kapselen. Economische uitbuiting en sociale manipulaties houden de mensen immers in hun greep. De moderne reclame spreekt hier boekdelen.
Is het niet zo, dat onze hoog ontwikkelde industriële en technische capaciteit voor het grootste deel gebruikt wordt voor wat economen en sociologen gewoonlijk onproduktieve goederen noemen.
De vernietiging van overtollige goederen wordt b.v. een vanzelfsprekend zaak gevonden.
Men heeft zijn natje en droogje op zijn tijd. De welvaart heeft men aan dit systeem te danken. De ongemakken moet men op de koop toe nemen. Door de reclame worden de mensen op steeds mooiere en betere consumptiegoederen gedrukt. Wie zich vandaag nog verzet, wordt over een jaar toch slachtoffer. Nu nog geen kleuren-t.v., over een paar jaar koop je er een. Of men wil of niet, men wordt slaaf van deze consumentenmaatschappij.
Want door deze manipulaties wordt men zo bewerkt, dat men zich gaat identificeren met de welvaartsstaat. Men voelt zich niet onderdrukt. De mens heeft, aldus Marcuse, al deze dingen volledig geïntrojecteerd. Dat wil zeggen: ze zich eigen gemaakt. Zijn primaire behoeften worden ruimschoots bevredigd. De overige identificeert hij met die van de maatschappij. „De mensen herkennen zichzelf in hun welvaart; zij vinden hun ziel in hun auto, hifi-geluidsinstallaties, split-level-home, keukenuitzet."
Zo zijn zij slaaf geworden van een maatschappij van overvloed. Want slaaf zijn is: instrument geworden zijn, tot ding gereduceerd zijn. In het Duits gebruikt men de term „Verdinglichung". In de bedrijfsorganisaties spreekt men van het gedegradeerd zijn tot functionaris.

Dan verdwijnt uit het leven de ik-gij-relatie en wordt het een ik-het-verhouding. Marcuse spreekt van de één-dimensionale mens. De ene dimensie van de feitelijkheid is alles geworden. Zozeer zijn de mensen overmeesterd door de huidige stand van zaken, dat zij die de enige denkbare achten.
De identificatie is dus blijkbaar zo volledig geworden, dat men geen onderscheid meer ziet tussen het opgedrongen bestaan en de eigen ontplooiing en bevrediging erin.

Natuurlijk kan men opmerken dat de mens toch uiteindelijk zelf beslist en niet de industrie of de wetenschap. Maar dan wordt de macht van de verborgen verleiders wel zeer onderschat. Het indoctrinatiesysteem van onze samenleving heeft een verstrekkende invloed. De mens wordt steeds gemobiliseerd gehouden door allerlei manipulaties.

Zijn er dan geen oppositionele krachten?
Marcuse ziet weinig mogelijkheden van verzet tegen de status-quo. In dit verband gebruikt hij de term *repressieve tolerantie.*

Men zou dit kunnen omschrijven met onderdrukkende verdraagzaamheid. Dat wil zeggen: door tolerant te zijn tracht men de oppositie in te kapselen en zo onschadelijk te maken. Dit geschiedt zonder geweld, door het andere standpunt met respect te benaderen, maar het verder geen rol te laten spelen. Het wordt a.h.w. geneutraliseerd.

Dit is ook een kenmerk van de democratie, zoals deze nu in onze samenleving functioneert. Betekent zij niet: elkaars mening op zo'n wijze respecteren, dat men elkaar niet te na komt, maar ieder zijn standpunt laat? Terwijl ze juist moet betekenen: het scherp stellen van de meningen, opdat door gesprek en discussie men tot een helderder standpunt kan komen. Men heeft toch een kritische functie tegenover elkaar.

## Achtergronden

Hoe is nu deze inkapseling ontstaan?
Als eerste achtergrond, oorzaak, kan men noemen het feit, dat de hoog ontwikkelde industriële en technische capaciteit voor het grootste gedeelte gebruikt wordt voor de voortbreng van zgn. onproduktieve goederen, die aan de man gebracht moeten worden.
Maar de vraag is dan weer: hoe is dit nu mogelijk geworden?
Ook het argument: wetenschap en techniek verlenen hun diensten aan de instituten die de uitbuiting in stand houden, voldoet niet.
We zullen dieper moeten stoten. En dan worden wij met de gedachten van Hegel, Marx en Freud geconfronteerd.
Freud en Marx grijpen in hun denken terug naar een zgn. sociale oerstructuur, waarin een overheersende vader - vroeger een familiedespoot - het alles voor het zeggen heeft.
Deze structuur, aldus Marcuse, wordt nog allerwege gevonden. Wel is de oorspronkelijke vader-despoot verdwenen - tenminste voor een groot deel - maar daarmee niet de structuur, want die vader-despoot heeft plaatsgemaakt voor de kapitalistisch-industriële of de communistisch-bureaukratische overheersingsstructuur.
Er is dus in wezen geen verschil tussen de kapitalistische en de communistische landen. Het komt allemaal op hetzelfde neer. Het zijn patriarchale dominantiestructuren.
Deze remmen echter de onderdrukte mens in zijn creativiteit. Vandaar dat in bedrijven met zo'n structuur de inventieve medewerkers vaak te weinig kans krijgen en dus verdwijnen. De opvolging in zo'n onderneming is verschrikkelijk moeilijk. (vgl. Dr. D. Horringa: Ondernemingsstructuur.)

Een tweede achtergrond vindt men in de stelling van Freud: als basis voor beschaving moet de voortdurende onderdrukking van de menselijke driften worden beschouwd.
Ook Marcuse gelooft, dat bij een samenleving die het heil verwacht van het wetenschappelijk positivisme, de uitbuiting en agressieve onderdrukking behoren. Terwille van de welvaart moet men deze onderdrukking, deze repressie, maar voor lief nemen.
Hij wijst echter op het gevaar van het te snel accepteren hiervan. Want de vraag moet gesteld: waar gaat het om bij deze repressie? Bedoelt zij inderdaad de overwinning van nood, of wil men haar rechtvaardigen door de wil om te overheersen?
Dan wordt zij gekenmerkt door het prestatie-principe. Hier komt dus weer die sociale oerstructuur om de hoek kijken, waarbij het om de macht gaat.

Een denken dat indertijd Chroetsjew heeft verwoord, toen hij voorstelde de mensen in plaats van een paspoort een arbeidspas te geven, waaruit zou blijken, dat zij economisch-produktief van belang waren.
Dat is nu het gevaar waar Marcuse op wijst.
Er moet steeds meer worden geproduceerd en geconsumeerd. Het gaat niet om vrede, geluk, vrijheid, spel, maar om prestatie, om consumptie. Al weten wij er vaak geen raad meer mee, en vragen wij ons af: moet dat nu allemaal zo?
Vandaar dat Marcuse de term: *repressieve sublimatie* invoert.
Een begrip uit de psycho-analyse. Dus hier weer een verbinding met Freud. Sublimatie is het richten van driften op hogere dingen. B.v. het gebruik van de sexueel-psychische energie in dienst van gedifferentieerde sociale en culturele prestaties.
Deze sublimatie noemt hij repressief, omdat zij een machtswerktuig van de overheerser is geworden. Deze stelt haar in dienst van het prestatie-principe; dat is van de produktie, wat duidelijk uit de reclame blijkt. Zo krijgt de doodsdrift steeds meer kracht.
Dat is wat eigenaardig gezegd misschien, maar als men onder de dood meer verstaat dan het biologisch sterven, is dit te begrijpen.
Wordt de natuur niet verkracht? De vernietigende veroveringen van de mens liegen er niet om.
Er zal daarom een werkelijke bevrijding moeten komen, een ware sublimatie moeten plaatsvinden. Dan komen er ook mogelijkheden voor een nieuwe wijze van bevrediging, waarin rede en geluk kunnen samengaan.

Dit nu moet gebeuren door het zgn. *negatieve denken*. Dat is het kritische, het anti-thetische. Dit is de derde achtergrond.
Hier ziet men de invloed van Hegel.
We kennen van hem de bekende trits: these-antithese-synthese. De synthese is echter vaak te statisch opgevat. Zij moet a.h.w. weer als these gaan fungeren, anders wordt zij geneutraliseerd.
En dit is nu gebeurd. Het kapitalisme heeft nl. de dreiging van het proletariaat, dat volgens Marx door de uitbuiting van het kapitalisme steeds groter en machtiger zou worden, zodat het de bezitters eens zou onttronen, weten te ontkrachten. Het heeft dit gedaan door de behoeften te bevredigen. Wat weer mogelijk was door de reusachtige stijging van de produktiviteit.
Vandaar dat van de proletarische klasse niet veel verzet meer is te verwachten. De arbeiders hebben zich immers zo door de kapitalistische consumptiemaatschappij laten inkapselen, hun verwachtingen zo afgestemd op de idealen van deze maatschappij, dat zij geen behoefte hebben aan revolutie. Men heeft het te goed. Waarover zal men zich druk maken! Men is gebaat bij de continuering van het heersende systeem. Bijna iedereen heeft meer dan zijn ketenen te verliezen.
Men voelt zich daarom gelukkig in deze één-dimensionale maatschappij. Verzet moet daarom komen van die groepen die zich nog het minst hebben laten integreren. Studenten en intellectuelen.
Nu zijn studenten vaak marginale figuren in de samenleving, zodat hun

verzet niet zo heel veel zal opleveren. Vandaar dat het vooral van de wetenschap moet komen. De *geest* moet het doen.

Het zgn. negatieve denken, dat is het kritische denken, dat zich tegen de status-quo, de gevestigde orde verzet, zal het bestaande denken, het machtsdenken moeten ontmaskeren als een geheel van repressieve structuren. Want, zo mag het niet blijven. De huidige structuren betekenen in wezen onvrijheid, aantasting van de verantwoordelijkheid, onvrede, bittere ernst in plaats van spel (het ludieke).

De mens kan en zal dit niet nemen. Hij zal gaan protesteren. Omdat hij op een zeker moment weigert slaaf te zijn. Vandaar zijn rebellie, die zich uit zowel in agressie als in apathie. Hij wil niet gereduceerd worden tot een nummer. Niet voor niets hoort men de jongelui steeds weer zeggen: „Mag ik het misschien zelf weten?"

Want, het gehele doel van de mens is ongetwijfeld om zichzelf te bewijzen, dat hij mens is en niet een radertje in een machine (Dostojewsky).

Vandaar de vragen: wat heeft Marcuse de vakbeweging te zeggen? Hoe heeft deze te reageren?

## En nu de vakbeweging

Heeft zij meegedaan aan de repressieve tolerantie? Is zij ook een vertegenwoordigster van de dominante structuren? Bewerkt zij eveneens een repressieve sublimering? Of vervult zij een kritische functie in de samenleving? Doet zij mee aan de handhaving van de status-quo of werkt zij mee aan vernieuwing? Heeft de vakbeweging zich evenals de andere instituties gecompromitteerd?

Marcuse beantwoordt de laatste vraag met een volmondig ja.

Hij beweert, dat er een heimelijke verstandhouding bestaat tussen het zakenleven en de vakbonden ten voordele van de defensie-industrie.

„Wat er heeft plaatsgevonden is dit: de vakbond valt in eigen ogen bijna niet meer te onderscheiden van de concerns. Tegenwoordig zien we het verschijnsel, dat vakbonden en concerns *samen* wandelgang-politiek bedrijven. De vakbond kan er de arbeiders in de raketindustrie niet van overtuigen, dat de maatschappij waarvoor zij werken een rotbedrijf is, wanneer de vakbond en de maatschappij beide wandelgang-politiek bedrijven voor grotere raketcontracten en beide andere defensie-industrieën in de streek proberen te krijgen".[1])

Nu moeten we niet vergeten, dat hij vooral de VS op het oog heeft, hoewel hij in zijn beschouwingen ook Engeland, Frankrijk en Duitsland betrekt. Wel heel kras is zijn uitspraak: „In de VS ziet men de geheime verstandhouding en de alliantie tussen het zakenleven en de georganiseerde arbeiders". [2])

De vakbeweging helpt mee die welvaartsstaat in stand te houden, die doeltreffend de behoeften verstikt, welke bevrijding opeisen. Zij onderscheidt niet op een juiste wijze tussen echte en onechte behoeften. Vandaar dat zij mede „bedrieglijke vrijheden in stand houdt, zoals de vrije concurrentie bij vastgestelde prijzen, een vrije pers die zichzelf

censuur oplegt en de vrije keus tussen merkartikelen en prullen".[3])
Wat is er van haar doelstelling: op te komen voor de normen van recht, gerechtigheid en menselijkheid terechtgekomen?
Van de „grondgedachte van de klassieke politieke filosofie: regeren heeft niet alleen de grootst mogelijke vrijheid, maar ook het grootst mogelijke geluk van de mens tot doel, dat wil zeggen: een leven zonder angst en gebrek, een leven in vrede?" [4])

Deze beschuldigingen liegen er niet om. Hoe komt hij nu tot deze aantijgingen?
De vakbeweging heeft haar doelstellingen niet op een juiste wijze laten functioneren. Zij bedoelde: opheffing van armoede, van de sociale achterstand, bevordering van de vrijheid.
Maar bij de realisering van deze doelen is men al gauw door de knieën gegaan voor de repressieve machten. Zodoende heeft men een arbeidsbegrip geaccepteerd, dat in wezen verwerpelijk is. Namelijk een arbeidsbegrip dat aan het primaire behoeftebegrip gelijk is.
Men werkt om in de levensbehoeften te voorzien. En dan is er nog de vraag: in welke? Marcuse zegt: vooral de onechte!
„Onecht zijn die, welke aan het individu worden opgedrongen door bepaalde sociale belangengroeperingen, die gebaat zijn bij zijn onderdrukking: de behoeften die zware arbeid, agressiviteit, ellende en onrechtvaardigheid laten voortbestaan".[5])
Inderdaad is de bevrediging van de levensbehoeften: voeding, kleding, en onderdak op het haalbare beschavingspeil[6]) noodzakelijke voorwaarde voor de bevrediging van alle behoeften, maar zij mag niet het einddoel zijn. Dan wordt het menselijke leven eigenlijk gereduceerd tot vegeteren. Waar blijft dan de zelfrealisatie? Hoe staat het dan met het vraagstuk van arbeid en spel?
Produktiviteitsverhoging ten bate van *aller* levensonderhoud behoort voor te gaan, maar de opbouw van de wereld als zelfuitdrukking dient te volgen. En dat is niet geschied.
De vakbeweging heeft meegewerkt aan deze ontwikkeling. Zij heeft niet geprotesteerd tegen het produceren van overtollige goederen die vernietigd moeten worden. Zij houdt mede parasitaire arbeid in stand. Dat is arbeid die uit technisch oogpunt niet meer nodig is.[7])
Armoede opheffen is een zeer legitieme zaak, maar steeds rijker willen worden niet! Een herziening van het arbeidsbegrip is daarom nodig, hoewel de vraag kan gesteld, of deze noodzaak nog wel wordt ingezien.

Heeft de vakbeweging haar tweede doel: opheffing van de sociale achterstand bereikt? Als men de protesterende studenten, die Marcuse als vader hebben geaccepteerd, mag geloven, zeker niet.
Volgens hen zijn de arbeiders veel te vroeg tot overleg overgegaan, en hebben ze daardoor de boot gemist. Dat wil zeggen: een grondige herstructurering van de samenleving. Zij hadden veel revolutionairder moeten zijn. Door dit te vroeg accepteren van overleg hebben zij meegewerkt aan het doen vastlopen van de beweging tot verbetering van de sociale verhoudingen en zijn zij verslaafde consumenten geworden.

Deze beschuldigingen laat ik voor rekening van de studenten, maar een feit is, dat de vakorganisaties in bepaalde landen heel grote werkgevers zijn geworden. Natuurlijk heeft dit zijn repercussies op de opstelling.
Is de sociale achterstand ingelopen? Is er een bevrijding ontstaan voor de arbeidende klasse?
Indien dit zo zou zijn, moest de factor arbeid, zoals men dat pleegt te noemen, meebeslissen bij de beleidsbepaling, maar dit gebeurt feitelijk niet. Ook hier geldt: de wereld wil bedrogen zijn.
Als voorbeeld haalt Marcuse de Caltex-raffinaderijen bij Abbès in Frankrijk aan, waar de arbeiders zich zo aan het bedrijf gebonden voelen, dat de afgevaardigden in de „Comités d'entreprise" de boekhouding met de angstvallige aandacht van nauwgezette aandeelhouders uitpluizen. „Geweldig", zou men zeggen. Keihard wordt echter gesteld: de balansen zijn gefingeerd.[8])
Van deze sociale achterstand is dus nog niet veel weggewerkt. En verder? Laten wij ons niet iets wijs laten maken.

„Als arbeider en baas van hetzelfde televisieprogramma genieten en dezelfde vakantie-centra bezoeken, als een typiste zich even aantrekkelijk kan opmaken als de dochter van haar werkgever, als een neger een Cadillac bezit, als zij allemaal dezelfde krant lezen, dan duidt deze nivellering niet op het verdwijnen van klassen, maar op de mate waarin onderworpenen deelhebben aan de behoeften en bevredigingen, die goede diensten bewijzen aan de handhaving van de gevestigde orde".[9])

Hoe gemakkelijk deze situatie als een weldadige wordt geaccepteerd, blijkt in Nederland uit het grote verschil, dat er bestaat tussen de kijk van leiding en leden van de vakorganisaties op de emancipatie van de arbeider. Leiding en kader menen dat deze nog lang niet is voltooid, terwijl veel leden best tevreden zijn en geen behoefte aan verandering hebben. Heeft de leiding hier gefaald of zijn de maatschappijstructuren haar te sterk geweest?
Want waarom zijn de meesten tevreden met een verbetering in loon of salaris en geloven zij het verder wel? Waarom heeft de vakbeweging niet kunnen voorkomen, dat hun leden zich zo met de doelstellingen van de huidige welvaartsstaat hebben geïdentificeerd, dat zij de gebreken ervan niet meer opmerken en de mensen die een kritisch geluid laten horen, maar lastig vinden?
Zodoende wordt de „negatieve positie" (d.i. de anti-thetische houding) van de werkende klasse verzwakt. Wat kan men dan nog bereiken?

Ook de *vrijheid,* waarvoor de vakbeweging zegt te strijden, is een „bedrieglijke" zaak geworden.[10]) Want vrijheid veronderstelt bevrijding van onvrije en onderdrukkende omstandigheden.[11]) Maar dat betekent, dat zij dan voortdurend in „botsing moet komen met gevestigde en heilige instellingen en belangen en deze tenslotte ondermijnt".[11])
De werkelijkheid vandaag is echter anders. Door de repressieve tolerantie worden de mensen zo gemanipuleerd, dat zij de mening van hun meesters napraten.[12]) Bovendien wordt „effectieve afwijking waar zij ongehinderd zou kunnen ontstaan, tegengehouden: in de meningsvorming, op het ge-

bied van informatie en communicatie, in meningsuiting en vergadering.[13])
Dat komt door de concentratie van economische en politieke macht en met de integratie van tegengestelde standpunten in een maatschappij die de techniek als machtsinstrument gebruikt." [13])
Want voorwaarde voor vrijheid, voor vrije keus, voor persoonlijke beslissing is, dat men echte informatie tot zijn beschikking heeft en dat de beoordeling daarvan uit autonoom denken voortkomt.[14])
Beschikt de vakbeweging daarover? Heeft zij deze haar leden verschaft? Kan men inderdaad autonoom denken?
Immers neen. De algemene klacht van de vakbeweging en van de leden is, dat men meestal veel te laat wordt ingelicht. Dat dan vaak de informaties onvolledig zijn. Dus, informatie wordt achtergehouden - een geweldig machtsmiddel in de hand van hem of haar die dit doet!
En wie is in staat, de gecompliceerde situaties te overzien? Vandaar, dat men het wel gelooft, als men zijn natje en droogje op tijd heeft, en als de moeilijkheden maar worden opgelost.

Niet voor niets klaagt een vakbondsbestuurder: „Alle zaken waar we voor gevochten hebben, worden nu door het bedrijf aan de arbeiders toegekend. We moeten andere dingen vinden, die de arbeider wil hebben en die de werkgever hem niet wil toekennen . . . We zoeken ernaar."[15]) Toch wel een trieste uiting!
Zo helpt men de arbeider de roede met plezier te kussen. En als hij het niet meer wil doen, omdat er financiëel iets volgens hem niet deugt, vindt hij zijn leidsman meestal niet in de vakbondsbestuurder -, die is immers gecompromitteerd! - maar in een gelegenheids- (of beroeps-) stakingsleider.

Hoe is nu deze toestand ontstaan?
Het zou niet eerlijk zijn, de vakbeweging van kwade trouw te beschuldigen. Zij is mede slachtoffer geworden van de ontwikkeling en heeft deze te weinig onderkend.

Het is, volgens Marcuse, vooral de technische ontwikkeling die deze situatie heeft geschapen. De omvorming van de arbeidersklasse is vooral het gevolg van een verandering in het produktieproces. En dan denkt hij met name aan de automatisering. „Door deze evolutie krijgt Marx' begrip arbeider (proletariër) een beduidend andere betekenis." [16]) Het gaat niet meer in de eerste plaats om fysieke energie, maar om mentale en technische bekwaamheden. Standaardisering en routine maken produktieve en niet produktieve baantjes aan elkaar gelijk.[17]) Er schijnt een soort technologische gemeenschap van de mensen te ontstaan. Een arbeider heeft opgemerkt: „Al met al worden we door de dingen in hun vaart meegesleept." [18])
„Deze zin," merkt Marcuse op, „geeft schitterend de wijziging in de mechanische slavernij weer: de machine geeft eerder vaart dan dat zij benauwt en zij geeft vaart aan het menselijk instrument - niet alleen aan zijn lichaam, maar ook aan zijn geest en zelfs aan zijn ziel." [18])
Hieruit blijkt, dat de arbeider ervaart, dat hij bij deze technische ontwikkeling onmogelijk autonoom kan blijven en zijn eigen leven kan bepalen.[19]) Hij is een soort gesublimeerde slaaf geworden, die dit neemt,

omdat de onderwerping aan het technisch apparaat het leven toch maar geriefelijk heeft gemaakt en de arbeidsproduktiviteit heeft doen stijgen. Zo heeft deze ontwikkeling meegewerkt aan de reductie van de mens tot een ding. Maar dat bewerkt weer een afstomping van het geweten, „waardoor men er gemakkelijk toe komt, de euveldaden der samenleving te aanvaarden".[20]) Hierdoor verdwijnt het schuldgevoel, of wordt het op de ander geprojecteerd. De ander is de boef, de agressor, de gevaarlijke mens, de vijand, die de rust wil verstoren. Het systeem is immers zo rationeel, in zijn irrationaliteit, dat het een klein kunstje is om degenen, die er tegen opkomen, af te schilderen als mensen, die niet kunnen oordelen of er geen verstand van hebben.
Dit irrationele blijkt duidelijk uit het woordgebruik. Men spreekt van een luxueuze schuilkelder, een schone bom, een eerlijke sigaret. De reclame draagt hier haar steentje goed bij. Alleen beroerd, dat de nieuwsuitzending tussen de reclamespots in radio en TV zit. Dat zou eens frustrerend kunnen werken. Die nare beelden, voorafgegaan of gevolgd door de opwekkende beelden en muziek van de weldaden van de welvaartsmaatschappij!
Maar laten zij zich geen zorgen maken. Hun manipulaties zijn heus wel succesvol. Vandaar, dat in de „werkelijke empirische wereld van vandaag - nog steeds die van gaskamers en concentratiekampen, van Hiroshima en Nagasaki, van Amerikaanse Cadillacs en Duitse Mercedessen, van het Pentagon en het Kremlin, van atoomsteden en Chinese communes, van Cuba, van hersenspoelingen en massamoorden - deze dingen als vanzelfsprekend worden aanvaard, vergeten, verdrongen of niet gekend".[21]) Voor velen zijn de dagelijkse zorgen en geneugten de enige zaken, die hun ervaring uitmaken. Dit nu heeft de technische ontwikkeling op haar geweten. En de mensen, die deze pousseren en voor hun eigen doeleinden weten te gebruiken.

## Wat nu?

Voorwaar geen rooskleurig beeld dat Marcuse tekent. Wat moet er nu gebeuren? Marcuse is de man van de grote negatie; de filosoof van het protest, de man van de revolutie. Moet het die weg op?
Dippel heeft eens gezegd: „Wetenschap en technische ontwikkeling moeten wij onder regie trachten te krijgen". Als men Marcuse mag geloven, hebben sommigen deze al veel te veel onder beslag gekregen en weten zij er ten eigen voordeel een voortreffelijk gebruik van te maken.
Het gaat mij hier echter niet om een beoordeling van de opvattingen van Marcuse. Ik heb slechts getracht, een analyse te geven. We mogen deze opvattingen, waarin tegelijk gepleit wordt voor een protest en een neenzeggen tegen deze ontwikkelingen, niet afdoen met de kwalificatie: een aardige en interessante cri de coeur, want zeker heeft Marcuse ons iets te zeggen.
We kunnen zijn romantische utopie[22]): een niet representatieve samenleving, waarin werken spelen is, en waarin men niet langer onder het juk van een werkelijkheidsprincipe, dat slechts op prestaties is gebaseerd,

zal behoeven door te gaan, niet met een schouderophalen naast ons neerleggen.
Hij kan nu wel zeggen, dat het einddoel niet het compromis is, maar de waarheid; maar men zal dan wel een inhoud aan dit begrip moeten geven. En is deze alleen door de ratio, door het verstand te bepalen?
Verwacht hij niet te veel van het rationele denken? Zal de mens in waarheid wandelen en handelen, als hij de (ware) werkelijkheid ziet? Al met al, wat heeft de vakbeweging zich van de kritiek van Marcuse aan te trekken?

De allereerste taak van de vakbeweging blijft een kritische opstelling tegenover de ontwikkeling. Ze mag deze nooit zonder meer accepteren of over zich laten komen. Ook niet alleen kritiseren, maar ze zal mee moeten werken aan de herstructurering, waarbij men niet mag vergeten, dat iedere poging, een bestaande sociale structuur uit de weg te ruimen tot mislukking is gedoemd, wanneer niet tevoren wordt gezorgd voor alternatieve structuren, die de functies vervullen van de alsnog bestaande, uit de weg te ruimen organisaties".[23])
Dit vraagt bezinning op en opstellen van plannen voor verwerkelijking van de doelstellingen, waarbij de zelfkritiek niet mag worden gemist. Men zal daarom modellen moeten ontwerpen voor acties tot bevrijding van de werkende mens, die gesublimeerde slaaf is geworden.
Als de vakbeweging meer wil zijn dan een sociale ANWB - en ik dacht dat zij dit moest, omdat zij dienst heeft te doen aan mens en samenleving vanuit de opdracht van de Heer: tekenen van Zijn Rijk op te richten - zal zij steeds naar de realisering van deze opdracht hebben te streven, waarbij zij met inzet van alle krachten en van zichzelf tot het uiterste zal hebben te gaan. Een offer mag niet worden geschuwd.
Zij zal daartoe de leden bewust moeten maken van hun situatie, want wie de eigen situatie helpt humaniseren, draagt bij tot realisering van de humaniteit.
Bij deze bezinning en bij de informatie zal ruim aandacht besteed moeten worden aan de onvrijheden en aan de echte behoeften. De bewustwording moet leiden tot een kritische houding tegenover zichzelf en tot een zekere walging van het heersende systeem van de welvaartsstaat, om zo datgene daarin te ondermijnen, wat verwerpelijk is. Dit vraagt een dynamisch denken. Dat wil zeggen: een denken waarin niet alleen wat bereikt is, maar ook wat bereikt moet worden, verdisconteerd wordt.
Dynamisch denken houdt tevens in een uitstippelen van een concreet beleid, het opstellen van prioriteiten, het afwegen van mogelijkheden, het durven hanteren van middelen die tegen de structuren ingaan, het in de waagschaal durven stellen van eigen positie.
Dit vraagt vormingswerk en nog eens vormingswerk, zowel voor ouderen als jongeren, waarbij de evangelische boodschap nooit kan worden gemist. Vormingswerk, wel eens genoemd: de tegenspeler van de tijdgeest.

Aantekeningen:

[1]) De een-dimensionale mens, Bussum 1969. pag. 40
[2]) a.w. pag. 39

[3]) a.w. pag. 27
[4]) Geweld en vrijheid, A'dam 1968. pag. 7
[5]) Een-dimensionaal pag. 25
[6]) a.w. pag. 25
[7]) Geweld. pag. 61
[8]) Een-dimensionaal pag. 50
[9]) a.w. pag. 28
[10]) a.w. pag. 27
[11]) Geweld. pag. 13
[12]) a.w. pag. 31
[13]) a.w. pag. 35
[14]) a.w. pag. 31
[15]) Een-dimensionaal pag. 51
[16]) a.w. pag. 44
[17]) a.w. pag. 45
[18]) a.w. pag. 46
[19]) a.w. pag. 177
[20]) a.w. pag. 96
[21]) a.w. pag. 199
[22]) Eros and Civilisation, 1955. pag. 157 v.v.
[23]) Th. Ebert: Buitenparlementaire oppositie, Katernen 2000-1970/2. pag. 12

# Onderwijs en vorming tot 18 jaar

In september 1969 heeft de Commissie vorming en onderwijs leerplichtvrije jeugd (Commissie Lievegoed) aan de Staatssecretaris van Onderwijs en Wetenschappen een rapport aangeboden, dat voor de toekomst van vorming en onderwijs van grote invloed kan zijn. Dit is niet in de laatste plaats het geval voor de werkende jongeren.
De Onderwijscommissie van het CNV heeft zich vanzelfsprekend met het rapport van de Commissie Lievegoed bezig gehouden.
Het resultaat van haar beraad vindt zijn neerslag in de hieronder opgenomen kanttekeningen:

**Enige kanttekeningen bij het rapport „Onderwijs en Vorming tot 18 jaar", uitgebracht door de Commissie vorming en onderwijs leerplicht-vrije jeugd (Commissie Lievegoed), ingesteld door de Staatssecretaris van Onderwijs en Wetenschappen.**

## 1.0 Korte samenvatting conclusie Commissie Lievegoed

1.1 De Commissie Lievegoed pleit ervoor dat alle jongeren tot het 18e jaar onderwijs en vorming ontvangen. Zij doet een voorstel om binnen een nieuw intern gedifferentieerd voortgezet onderwijs voorzieningen te treffen voor de praktisch ingestelde en op maatschappelijke participatie gerichte jongeren (participatie-onderwijs).

1.2 Als aanloopfase van de verwezenlijking van het participatie-onderwijs moet op korte termijn voor de meer praktisch ingestelde en op participatie gerichte jongeren van 15 jaar en ouder een vorm van part-time „onderwijs" ontwikkeld worden. Het beroepsbegeleidend onderwijs en vormingswerk voor jeugdigen zullen moeten samenwerken of samengaan in één instituut voor vorming en opleiding. Dit vraagstuk zal op korte termijn door middel van experimenten moeten worden bestudeerd.

1.3 Als aanvulling op en in samenhang met een vernieuwd onderwijssysteem waarin o.m. ook het aanbevolen participatie-onderwijs is ont-

wikkeld, ziet de Commissie Lievegoed in de toekomst een 12-jarige (volledige) onderwijsplicht ontstaan.
Het geschetste part-time onderwijs is het begin van de verwezenlijking van het participatie-onderwijs.
Zo spoedig mogelijk moet daarom - als eerste stap in de richting van een 12-jarige (volledige) onderwijsplicht - voor alle jongeren - in beginsel op grondslag van de 9-jarige leerplicht, een 3-jarige partiële onderwijsplicht ingevoerd worden.

1.4 Deze partiële onderwijsplicht zal in fasen ingevoerd moeten worden. In het schooljaar 1971/1972 zou begonnen moeten worden met de 15-jarigen, n.l. degenen die de (8-jarige) leerplicht hebben vervuld en daarna gedurende een jaar aan een of andere vorm van (part-time) onderwijs of vorming hebben deelgenomen, of geen enkele vorm van onderwijs of vorming hebben genoten.
Deze jongeren zullen in het kader van de partiële onderwijsplicht gedurende twee jaren tenminste een gehele dag per week een instituut voor part-time onderwijs of vorming moeten bezoeken.
Een jaar later, in 1972/1973, zal de partiële onderwijsplicht dan aansluiten op de 9-jarige leerplicht.
De Commissie Lievegoed kan geen uitspraak doen omtrent de verdere fasering van de invoering van de verplichting.

## 2.0 Enige kanttekeningen van de Onderwijscommissie van het CNV

2.1 De Onderwijscommissie van het CNV is met de Commissie Lievegoed van mening, dat op korte termijn onderwijsvoorzieningen getroffen moeten worden ten behoeve van de grote groep jongeren in de leeftijd van 14 t/m 17 jaar, die geen onderwijs of vorming ontvangen. In 1967 omvatte deze groep 223.000 jongeren. Tweederde van hen bestond uit meisjes.

2.2 De Commissie Lievegoed noemt als oorzaken van het achterblijven van deze jongeren: het milieu, het huidige onderwijsstelsel en de huidige onderwijsbenadering.
Met name de milieu-factor leidde in vele gevallen tot een lichtvaardige onderscheiding tussen theoretisch en praktisch ingestelde leerlingen.
De Onderwijscommissie van het CNV is in verband daarmede dan ook van mening, dat zowel bij het basisonderwijs als bij het kleuteronderwijs meer aandacht geschonken moet worden aan die kinderen die een door het milieu bepaalde achterstand hebben. Vernieuwing van het basisonderwijs is daarom voor alles noodzakelijk.
Niet ontkend kan worden dat er verschillen bestaan in aanleg en begaafdheid en dat er inderdaad theoretisch en praktisch ingestelde leerlingen zijn. Het zijn vooral praktisch ingestelde jongeren voor wie voldoende opleidings- en vormingsmogelijkheden ontbreken. Daarom zullen op korte termijn voor deze categorie jongeren aangepaste onderwijsvoorzieningen tot stand moeten komen.

2.3.0 De kritiek van de Commissie Lievegoed op de huidige oplei-

dingsvormen is naar het oordeel van de CNV-Commissie oppervlakkig en te ongenuanceerd.

2.3.1 In het rapport-Lievegoed wordt voorbij gegaan aan de vernieuwde pedagogische en didactische werkwijze die op vele scholen voor lager beroepsonderwijs wordt gevolgd. Deze werkwijze wordt meer en meer afgestemd op de praktische instelling en gemotiveerdheid van de leerlingen.
Bovendien vindt er reeds een veralgemening plaats binnen het lager beroepsonderwijs, mede om het tijdstip van de beroepskeuze op te schuiven.

2.3.2 De kritiek van de Commissie Lievegoed op het leerlingwezen is ten dele op onjuistheden gebaseerd. In het rapport wordt ten onrechte gesteld, dat het leerlingwezen slechts open staat voor hen die het lager beroepsonderwijs met goed resultaat hebben gevolgd. Andere, in de Wet op het leerlingwezen genoemde toelatingseisen worden in het rapport niet vermeld.
Voorts wordt in het rapport geen enkele aandacht geschonken aan het feit, dat binnen het leerlingwezen naar de nodige verbeteringen wordt gestreefd.
De Onderwijscommissie van het CNV wil met deze kanttekening allerminst suggereren dat het leerlingwezen in zijn huidige structuur ook in de toekomst gehandhaafd moet blijven. Bij het optrekken van de leerplichtige leeftijd en de invoering van een partiële onderwijs- en vormingsplicht zal het leerlingwezen zich moeten aanpassen. Het doel (afgeronde vakopleiding) van het leerlingwezen zal in het licht van deze ontwikkeling in de toekomst wellicht verschoven moeten worden naar de leeftijd boven 18 jaar.

2.3.3 Het lager beroepsonderwijs geeft in het algemeen in samenhang met het leerlingwezen reeds een verantwoorde aansluiting van school naar maatschappij. Van de 330.000 jongeren van 14 t/m 17 jaar die het volledig dagonderwijs reeds verlaten hebben, worden slechts 70.000 door het leerlingwezen begeleid bij de overgang van school naar bedrijf (zie ook onder 2.6).

2.4.0 De door de Commissie Lievegoed gelanceerde gedachte van het participatie-onderwijs leren en vorming in maatschappij en school) is nog zeer vaag.
Nadere uitwerking van deze conceptie, studie en experimenten zijn noodzakelijk voor een verantwoorde opzet en uitvoering van dit nieuwe type onderwijs. Bij de voorbereiding en uitvoering zal de mogelijkheid van inspraak geboden moeten worden aan de verschillende groeperingen uit het beroeps-begeleidend onderwijs. Er zal rekening gehouden dienen te worden met de wensen van ouders en leerlingen. Overigens zal het participatie-onderwijs als volwaardig onderwijs geregeld dienen te worden in de Wet op het Voortgezet onderwijs.

2.4.1 Het rapport van de Commissie Lievegoed gaat geheel voorbij aan mensbeeld en levensbeschouwing. De Onderwijscommissie van het CNV is van oordeel, dat de visie op de mens en op de samenleving juist van zeer groot belang is bij de begeleiding aan jongeren naar participatie.

Daarom zal bij het participatie-onderwijs de levens- en mensbeschouwing volledig tot haar recht moeten komen.

2.5 Het participatie-onderwijs dat weliswaar een „algemeen karakter" moet hebben, dient voldoende ruimte te laten voor een min of meer afgeronde vakopleiding (primair leerlingstelsel), voorzover en zolang de maatschappij daaraan behoefte heeft.
De deelnemers aan het participatie-onderwijs zullen volledig de status van leerling moeten hebben. Ook al ontvangen zij stage-loon, dan zullen zij toch geheel begeleid moeten worden vanuit de school. Dit vereist een wijziging van instelling, niet in de laatste plaats van de onderneming/ leerbedrijf.

2.6 De Commissie Lievegoed wil, dat onderwijs en werksituatie op elkaar afgestemd zullen zijn. Daardoor kan een juiste begeleiding (vorming en opleiding) worden bewerkstelligd.
De Onderwijscommissie van het CNV is het daarmee volkomen eens. De overgang zou veel geleidelijker kunnen verlopen. In dit verband kan gedacht worden aan een oriënterende periode tegen het eind van het schooljaar.
De Commissie Lievegoed noemt als nieuwe instituten voor vorming en opleiding drie mogelijkheden:

— nieuw te stichten instituten, waarin tenminste de huidige vormingsinstituten en streekscholen samenwerken;
— bedrijfscursussen etc. die samenwerken met het instituut voor vorming en opleiding;
— bedrijfsscholen etc. die hetzelfde kunnen bereiken als het instituut voor vorming en opleiding.

De CNV-Commissie heeft geen bezwaar tegen een instituut voor vorming en opleiding, mits daarin aan de levensbeschouwing en aan de beroepsopleiding niet tekort gedaan wordt. In deze „streekcentra" moet dan een integratie plaatsvinden van vormingswerk en primair leerlingstelsel.
Zij heeft wel bezwaar tegen de zelfstandige begeleiding door bedrijfsscholen. Deze scholen zullen de speciale aandacht van de inspectie moeten hebben, in die zin, dat het belang van de jongeren niet ondergeschikt wordt gemaakt aan het bedrijfsbelang. Teneinde de invloed en controle op de bedrijfsscholen te versterken, zouden de directies en leraren door de overheid betaald moeten worden.

2.7 De Onderwijscommissie van het CNV is met de Commissie Lievegoed van oordeel, dat de duur van het participatie-onderwijs gesteld moet worden op tenminste drie jaar, aansluitend op een leerplicht van 9 jaar.

2.8 De Commissie Lievegoed geeft met betrekking tot de docenten en vormingsleiders de voorkeur aan geschiktheid boven bevoegdheid. Zij denkt aan leerkrachten en vormingsleiders voor de

— beroepsopleiding;
— maatschappelijke begeleiding en -vorming;
— voorbereiding op een zinvolle vrijetijdsbesteding;
— lichamelijke opvoeding en sport.

De in het rapport genoemde geschiktheidseisen zijn zeer eenzijdig. De Commissie van het CNV is van oordeel dat in de eerste plaats een mentaliteitsverandering der leerkrachten en vormingsleiders die partieel onderwijs moeten geven nodig zal zijn. Dit heeft vanzelfsprekend tot gevolg, dat aan de bij- en herscholing van deze leerkrachten en vormingsleiders aandacht gegeven moet worden en dat hun opleiding aangepast en op vernieuwing gericht moet zijn.

2.9 Als bijlage bij deze kanttekening is toegevoegd een voorstel tot een gefaseerde invoering van een partiële onderwijs- en vormingsplicht. Realisering van dat voorstel betekent, dat het doel (onderwijs en vorming voor alle jongeren tot het 18e jaar) bereikt zal worden in 1980.

2.10 De Commissie Lievegoed stelt dat de partiële onderwijs*plicht* moet dienen om het *recht* op onderwijs en vorming van jongeren te waarborgen.

Ook de Onderwijscommissie van het CNV spreekt zich uit voor een partiële onderwijs*plicht*. Slechts bij hoge uitzondering zou ontheffing kunnen worden verleend, namelijk als er duidelijke redenen voor zijn op grond van deskundig psychologisch sociaal onderzoek.

Utrecht, 28 april 1970.

H. J. Moes, *voorzitter*
K. Dijkstra, *secretaris*

*Voorstel tot invoering partiële onderwijs- en vormingsplicht*

| | 15 jaar | 16 jaar | 17 jaar |
|---|---|---|---|
| 1970 - 1971 | 1 | - | - |
| 1971 - 1972 | 2 | 1 | - |
| 1972 - 1973 | 2 | 1 | 1 |
| 1973 - 1974 | → 3 | 2 | 1 |
| 1974 - 1975 | 3 | 2 | 2 |
| 1975 - 1976 | 4 | → 3 | 2 |
| 1976 - 1977 | 4 | 3 | → 3 |
| 1977 - 1978 | → 5 | 4 | 3 |
| 1978 - 1979 | - | → 5 | 4 |
| 1979 - 1980 | - | - | → 5 |

# 50 jaar Wereldverbond van de Arbeid

## Het buitengewoon congres dat in 1945 plaatshad te Brussel

In de nu 50 jaar oude geschiedenis van het WVA zijn er drie essentiële gebeurtenissen geweest:
— het stichtingscongres in Den Haag, in het jaar 1920;
— het buitengewoon Congres - het „Congres van de wederopstanding" dat in 1945 plaatshad te Brussel;
— het Congres dat in 1968 in Luxemburg werd gehouden.

Het Internationaal Christelijk Vakverbond werd in 1920 opgericht in Den Haag. Het verrees uit zijn as in 1945 te Brussel, nadat de beproevingen van een katastroof zonder voorgaande in de geschiedenis der mensheid eindelijk tot het verleden waren gaan behoren. En in 1968 werd het oude, in Europese traditie vastgewortelde ICV omgeschapen tot een verjongd en dynamisch WVA, een centrale van wereldomvattende dimensie, die de concrete belichaming is van de hoop op integrale menselijke ontvoogding waar de arbeiders uit alle delen der wereld, en dan vooral de minst geprivilegieerden onder hen, al sinds lang verlangend naar uitzien.

In dit vierde van een reeks artikelen die gewijd is aan de herdenking van het 50-jarige bestaan van het WVA, willen wij eerst even stil blijven staan bij het buitengewone Congres dat in oktober 1945 plaatshad in Brussel.

### Het congres van de wederopstanding

Tussen 1945 en 1970 zijn vijfentwintig jaren verlopen. De van een diep inzicht getuigende analyse die de toenmalige Secretaris-generaal van het ICV, Jos Serrarens, in 1945 in zijn verslag aan het buitengewoon Congres te Brussel voorlegde heeft echter nog niets van haar waarde verloren. Dit zeer objectieve verslag was voor een groot deel gewijd aan het debat dat zes maanden eerder had plaatsgevonden, tijdens de Wereldvakbewegingsconferentie te Londen, waarop de eerste voorbereidselen voor de oprichting van het Wereldvakverbond (WVV) waren getroffen.

Het verslag van Secretaris-generaal Serrarens bevat een hoofdstuk dat ons bijzonder interesseert, dat nl. waarin de kwestie behandeld wordt van de aansluiting van de christelijke vakbeweging bij het Wereldvakverbond, waarvan de oprichting enkele maanden later in de loop van datzelfde jaar 1945, te Parijs haar beslag kreeg.

Onder de delegaties die de Wereldvakbewegingsconferentie bijwoonden was er ook een van de Franse CFTC, het Belgische ACV, het Nederlandse KAB en het Baskische STV. Het ICV als zodanig was op de Conferentie niet uitgenodigd, zogenaamd omdat het Secretariaat van onze Internationale in een gebied was gevestigd dat de Duitse troepen nog steeds bezet hielden.

Bij de aanvang van de Conferentie nam onze collega Pauwels, van het ACV, het woord om er zijn leedwezen over uit te spreken dat de Secretaris-generaal van het ICV niet op de Conferentie was uitgenodigd en dat men zich op zijn afwezigheid had beroepen om de delegatie van het ICV de erkenning te onthouden waarop zij recht had.
Anderzijds zagen de vertegenwoordigers van de bij het ICV aangesloten organisaties - onze Internationale omvatte toen 14 vakverbonden en telde 5 miljoen leden - zich verplicht sterke aandrang uit te oefenen om te verkrijgen dat onze centrale zich toch op de Conferentie mocht laten vertegenwoordigen. Na de aanwezigheidslijsten te hebben nagekeken, vroeg onze collega Bouladoux, van de CFTC, waarom de naam van het ICV op de lijst van internationale vakcentrales niet voorkwam. De rapporteur van de Toelatingscommissie antwoordde dat het ICV geen kandidatuur voorgedragen had, maar dat niets onze centrale belette dit alsnog te doen.

Toen onze collega's Pauwels en Tessier echter namens het ICV een officiële aanvrage om toelating indienden, bleken er plots allerlei bezwaren te zijn - met name werd de bedenking geopperd, dat Pauwels en Tessier elk reeds hun respectief nationaal vakverbond vertegenwoordigden. Het ICV werd niettemin uitgenodigd iemand aan te wijzen die door het Voorbereidingscomité van de Wereldvakbewegingsconferentie kon worden gecoöpteerd. Eerst werd onze collega Gaston Tessier, van de CFTC, aangewezen, die naderhand door onze collega Brodier, eveneens van de CFTC, zou worden vervangen.

## „De oproep tot eenheid spreekt ons sterk aan"

Wij kunnen aan de verleiding niet weerstaan om hier enkele passages van de interventie van onze collega Brodier tijdens het debat over de grondbeginselen van het Wereldvakverbond, aan te halen. Deze interventie is namelijk zeer onthullend, zij doet o.m. goed uitschijnen welke enorme dosis goede wil door het ICV op die Londense Conferentie aan de dag werd gelegd.

„Het doel van mijn interventie - aldus vriend Brodier - is, het standpunt van de christelijke Internationale uiteen te zetten, onze visie op het pro-

bleem te geven en de voorwaarden kenbaar te maken waarop wij bereid zijn onze medewerking te verlenen. Het feit dat wij aan deze Conferentie deelnemen is op zichzelf al een bewijs van onze bereidheid mede te werken aan de totstandkoming van een eenheid, welke door de Conferentie algemeen als noodzakelijk wordt erkend.

De oproep tot eenheid welke onze collega Citrine en verscheidene andere leden van de Conferentie tot deze vergadering hebben gericht, spreekt ons sterk aan, maar wij betreuren dat in het Comité, waarvan hier de oprichting is bepleit, geen plaats ingeruimd werd voor de christelijke vakbeweging. Bij afwezigheid van onze collega H. Pauwels, die zopas naar België werd teruggeroepen, heb ik een amendement ingediend op het voorstel tot oprichting van bedoeld Comité, met als doel, de vertegenwoordiging van de christelijke vakbeweging in dit orgaan te verzekeren. Woorden als „eenheid" en „vrijheid" moeten wij met grote voorzichtigheid hanteren, om zeker te zijn dat wij aan die woorden allemaal wel dezelfde betekenis hechten. Wat wij in de christelijke vakbeweging onder vrijheid van vereniging en vrijheid van vakbeweging verstaan, is het recht van de werknemer om zich aan te sluiten bij de vakbeweging van zijn keuze en, onder voorbehoud van bepaalde garanties, nieuwe vakorganisaties in het leven te roepen; het recht om te gaan werken waar hij wenst, bij welke vakorganisatie hij ook is aangesloten, als hij maar georganiseerd is; het recht om, nogmaals onder voorbehoud van bepaalde garanties, op erkenning door de openbare overheid en de werkgevers aanspraak te maken en het recht om, in welke beroepssector ook, vakorganisaties op te richten. Ik meen dat de heer Hillman er goed aan heeft gedaan, het woord „eendracht" in plaats van „eenheid" te gebruiken, omdat dit het recht impliceert op het naast elkaar bestaan, binnen één en dezelfde algemene organisatie, van verschillende nationale en internationale organisaties, het recht, voor verschillende nationale en internationale organisaties, om binnen het verband van één internationale groepering van vakorganisaties te co-existeren. Zo is het, dunkt ons, wat wij het probleem moeten benaderen.

Kenmerkend voor de christelijke vakorganisaties zijn hun grote liefde voor de vrijheid en hun democratische gezindheid. Door onze deelname aan de strijd voor de bevrijding van ons land hebben wij bewezen, dat wij bereid zijn, voor de vrijwaring van onze beginselen ons leven in de waagschaal te stellen. Ook wij hebben onze martelaren.

Door de offers die zij gebracht hebben en de moed die zij in hun strijd tegen de machten der duisternis, in de strijd van de menselijke geest tegen het dierlijke in de mens, aan de dag hebben gelegd, hebben de christelijke vakorganisaties bewezen, eminente verdedigers van de menselijke geest te zijn. Ons verleden en de opvattingen die wij altijd hebben verdedigd geven ons het recht, een actieve rol te spelen in het samenwerkingsverband waarvan wij allen zonder uitzondering de totstandkoming zouden toejuichen. Wij zijn ervan overtuigd dat alle werknemers verlangend naar zo'n eendrachtige samenwerking uitzien en dat hun heil alleen daarin gelegen kan zijn, dat zij als het ware elkaars ledematen

worden - m.a.w. dat zij, binnen het verband van een wereldcomité, een „lichaam" gaan vormen waar de verschillende autonome organen - zonder onderscheid van huidskleur of ideologische instelling - op harmonische wijze in verenigd zijn en doelmatig kunnen samenwerken.

## Londense manoeuvres doen van verdere deelneming afzien

De in Londen bijeengekomen Wereldvakbewegingsconferentie stelde een Comité in, waarvan het Secretariaat in Parijs zou zijn gevestigd. Het door onze collega Brodier ingediende amendement voorzag in de toekenning, aan het ICV, van een plaats in het kader van bedoeld Comité: onze Internationale zou met consultatieve status en met stemrecht in dit orgaan vertegenwoordigd zijn.
Het Comité kwam tweemaal bijeen, een eerste maal in Washington en daarna nog eens in San Francisco, in afwachting dat in Parijs de Conferentie plaatshad tijdens welke de oprichting van het Wereldvakverbond haar beslag zou krijgen. Het ICV had wel een uitnodiging ontvangen, maar kwam niet voor op de officiële lijst van uitgenodigde organisaties. Dit was beslist geen toeval: er werd kennelijk doelbewust op aangestuurd, het ICV buiten de op te richten internationale organisatie te houden. Wij hebben er reeds op gewezen dat onze collega's Pauwels, Tessier en Bouladoux sterke aandrang hadden moeten uitoefenen om te bereiken dat het ICV zich op de Internationale Vakbewegingsconferentie te Londen zou mogen laten vertegenwoordigen en dat een amendement van onze collega Brodier nodig geweest was om voor onze Internationale de plaats te verkrijgen die haar in het kader van het Comité van de Wereldvakbewegingsconferentie toekwam. Het was niet normaal, niet redelijk en niet billijk, het ICV in het kader van dit Comité, slechts een figurantenrol toe te willen bedelen.

Gezien de discriminerende behandeling die het had ervaren, besloot het Vast Comité van het ICV, alle aangesloten vakverbonden uit te nodigen, van deelname aan de Conferentie te Parijs af te zien. Na de Londense plagerijen was de maat vol . . .

## De Wereldvakbewegingsconferentie te Parijs

Het verslag van het buitengewoon Congres te Brussel bevat belangwekkende bijzonderheden over de Wereldvakbewegingsconferentie die in aansluiting op de bijeenkomst te Londen in Parijs plaatshad. Vooral voor de jongere generatie is dit verslag bijzonder leerrijk.

Na overleg te hebben gepleegd met de Internationale, achtten drie van de bij het ICV aangesloten vakverbonden het, om bepaalde redenen, dringend gewenst, om op de Conferentie te Parijs aanwezig te zijn. De drie vakverbonden waren: de Franse CFTC, de Baskische STV en het Zwitserse SVEA. We hebben reeds opgemerkt dat het ICV als zodanig geen uitnodiging had ontvangen. De naam van onze Internationale kwam niet

voor op de lijst van officiëel uitgenodigde organisaties. Bij de aanvang van de Conferentie intervenieerde onze collega Brodier (van de CFTC) nogmaals op energieke wijze over de kwestie van de deelname van het ICV. Hij rekende het tot zijn plicht aan het debat actief deel te nemen, en m.b.t. de rol van de christelijke vakbeweging op nationaal en internationaal vlak, eens goed de puntjes op de i te zetten.
Onze collega Brodier kreeg van de Commissie voor de Geloofsbrieven een bewijs van lidmaatschap van de Conferentie „op naam van het ICV".

Wij willen nu even proberen, het verloop van deze Conferentie te schetsen.

## „De vakbewegingseenheid"

De Conferentie diende zich o.m. uit te spreken over een ontwerp van statuten. In Londen was men het er over eens geworden dat er, ingeval in een en hetzelfde land verschillende vakverbonden functioneerden, geen sprake zou zijn van fusie. Zo'n situatie deed zich met name voor in Frankrijk, waar naast de CGT ook nog een andere centrale, de CFTC, bestond. In het ontwerp van statuten nu werd met het te Londen aangenomen principe geen rekening meer gehouden. Par. 2 van het eerste artikel luidde als volgt:
„In de regel beperkt zich het lidmaatschap tot één nationale vakcentrale per land. In uitzonderlijke gevallen echter kan aan meer dan één nationale vakcentrale of aan meer dan één individuele nationale vakorganisatie het recht tot aansluiting worden verleend".

De CFTC maakte hierop verscheidene aanmerkingen en achtte het o.m. onmogelijk om par. 2 te aanvaarden, daar „deze paragraaf inhield, dat in de situatie van de aangesloten organisaties verschil zou gaan optreden". „Van de zijde van „in uitzonderlijke gevallen" toegelaten nationale organisaties kan geen effectieve en efficiënte samenwerking worden verwacht!" aldus de CFTC.
De CFTC deed ook nog de volgende vaststelling: „Evenmin kunnen wij een tekst accepteren waarin als principiële eis wordt gesteld, dat er in elk land maar één enkele vakcentrale mag bestaan. Voor het ogenblik zijn wij nog vrij - althans, wij hopen dat dit nog steeds het geval is - en elke organisatie weet wat haar, in het perspectief van de „vakbewegingseenheid", te doen staat, zonder dat, in welke zin dan ook, van buitenaf enige druk wordt uitgeoefend".

De Statutencommissie werd samengesteld overeenkomstig het door het Bestuur ingediende voorstel. Bij herhaling werd de vertegenwoordigers van de ICV-tendens het woord ontzegd. Wel werd aan onze collega Brodier de gelegenheid gegeven om de voorstellen van het ICV toe te lichten ten behoeve van de Statutencommissie, maar hij kreeg geen toestemming om met de leden van deze Commissie over die voorstellen te gaan praten. De CFTC diende eveneens een concreet amendement in tot vervanging van par. 2 artikel 1 van de Statuten, maar het was vergeefse moeite: de beraadslagingen van de Commissie bleven strikt geheim. Toen de Commissie

tenslotte de door haar voorbereide tekst kenbaar maakte, liet zij deze bekendmaking vergezeld gaan van de verklaring dat de leden van de Conferentie alleen het recht zouden hebben het woord te voeren om over de door de Commissie reeds aangenomen amendementen te discussiëren". Een dergelijk procédé werd onaanvaardbaar geacht en Gaston Tessier legde een verklaring af die luidde als volgt:

„Wij hebben vanmorgen de voorzitter van de vergadering, Léon Jouhaux, zijn bemerkingen naar voren horen brengen over „de verzoeningspogingen van de Statutencommissie". Niet zonder enige melancholie moet ik hierbij nu aantekenen, dat de grote, nobele inspanning die de Commissie zich getroost heeft, althans m.b.t. de door de CFTC ingediende amendementen tot een volstrekt negatief resultaat heeft geleid en dit is iets waar wij moeilijk vrede mee kunnen hebben.

„Van de andere kant heb ik begrepen dat het Bestuur van de Conferentie beslist had, het huidige debat te beperken tot *de door de Commissie aangenomen teksten.* Als dit zo is vrees ik, dat hiermee een uiterst gevaarlijk precedent zou kunnen worden geschapen. Men kan van de delegaties niet verwachten dat zij er zullen van afzien, aan de Conferentie, die soevereine beslissingsmacht heeft, en aan het toekomstige Congres, als opperste instantie van het „Wereldvakverbond", nog eens de teksten voor te leggen, die eerder door een simpele Commissie van de hand werden gewezen. Onder de gegeven omstandigheden vraag ik dan ook, dat de Conferentie zich nog eens uitdrukkelijk over deze ernstige procedurekwestie zou beraden".

De voorstellen van de CFTC werden niet onder de aandacht van de Conferentie gebracht, wat Gaston Tessier de volgende bedenkingen in de mond gaf:

„Het unitarisme, het totalitarisme, dat, op vele gebieden, en met name op vakbewegingsterrein, zo gemakkelijk naar dwangmiddelen grijpt, boezemt ons een diepe afkeer in. *Bovendien heeft de ervaring ons geleerd, dat zo'n kunstmatig tot stand gebrachte eenheid na verloop van tijd onvermijdelijk meningsverschillen en tweespalt doet ontkiemen die de normale activiteit van de beweging alleen maar schade kunnen berokkenen en allicht tot een onvruchtbare, ja, catastrofale ontknoping kunnen leiden".*

En inderdaad, Gaston Tessier had klaar gezien; het zou maar vier jaar meer duren voordat de te Parijs kunstmatig tot stand gebrachte eenheid door diepgaande meningsverschillen werd gebroken, met de oprichting van het IVVV, de splitsing van het Wereldvakverbond een voldongen feit werd.

## Het Congres van het Wereldvakverbond

Nadat de Conferentie de ontwerptekst van Statuten die haar door de Statutencommissie werd voorgelegd op de hierboven beschreven - met de regels strijdige - wijze had aangenomen, metamorfoseerde de Wereldvakbewegingsconferentie zich in „Congres van het Wereldvakverbond". De gedelegeerden van de CFTC deden de Voorzitter van het Congres de volgende boodschap toekomen:

„Waarde Collega,
Door de wijze waarop vanmiddag over de statuten van het toekomstige „Wereldvakverbond" werd gestemd, is het ons niet mogelijk geweest, anders dan door te blijven zitten (wat wij dan ook gedaan hebben) van een afwijkende mening te doen blijken, en de door Gaston Tessier bij het begin van de zitting gemaakte reserves te bevestigen. Wij stellen er prijs op te verklaren dat wij resoluut voorstander zijn van een goede verstandhouding tussen alle waarlijke onafhankelijke en vrije vakorganisaties en dat wij geen vrede kunnen nemen met een stellingname t.a.v. het probleem van de vakbewegingseenheid, die op een ontoelaatbare inmenging in het leven van de nationale organisaties neerkomt. Tevens zij opgemerkt, dat onze vraag betreffende het voortbestaan van het Internationaal Christelijk Vakverbond, dat vanaf maandag a.s. 8 oktober in Congres bijeenkomt, tot dusver onbeantwoord is gebleven.
Derhalve, en mede op grond van het feit dat wij noch van de CFTC, noch van het ICV machtiging hebben gekregen om aan de werkzaamheden van een zich „Wereldvakverbond" noemende organisatie deel te nemen, moeten wij u tot ons leedwezen laten weten, dat wij ons van verdere deelname aan uw beraadslagingen zullen onthouden.
Wij verzoeken u, van het bovenstaande tijdens de eerstvolgende zitting van de Wereldvakbewegingsconferentie mededeling te doen.
Met de meeste hoogachting . . ."

Dit schrijven werd op woensdag 3 oktober verzonden, maar de inhoud ervan werd nooit ter kennis gebracht van het Congres!

## Een belangrijke vraag: moet het ICV als zodanig blijven voortbestaan?

Onder deze omstandigheden zag het daags na het Stichtingscongres van het WVV bijeengeroepen buitengewoon Congres van het ICV zich met de gewichtige vraag geconfronteerd, of het ICV als zodanig al dan niet gehandhaafd diende te bijven.

Het wereldvakverbond telde zowat 60 miljoen leden; 10 miljoen werknemers ongeveer waren afzijdig gebleven. Het kwam er op aan te weten, of op voet van gelijkheid onderhandelingen met het WVV aangeknoopt dienden te worden om na te gaan op welke voorwaarden de ICV-beweging eventueel bij de werkzaamheden van het WVV zou kunnen worden betrokken, en of het mogelijk zou zijn, aan een oppositie tegen de totalitaire doctrines van de communistische vakbonden gestalte te geven. Het betrof hier ongetwijfeld een fundamenteel probleem. Maar, zoals onze collega Cool, van het Belgische ACV, opmerkte in de eerste plaats „een duidelijk antwoord te worden gegeven op de fundamentele vraag van het ogenblik: moeten wij als ICV blijven voortbestaan of niet?"

Het debat dat in 1945 in Brussel plaatsvond, was buitengewoon boeiend. Aan het Congres werden duidelijke, toekomstige, moedige en ondubbelzinnige vragen gesteld.

Het ging er om te weten, welke rol voor het ICV weggelegd was in een wereld die nog maar pas geconfronteerd was geweest met een vreselijke oorlog die juist tegen de geestelijke waarden en de waardigheid van de menselijke persoon, gericht was geweest, en op het moment dat zich een nieuwe opzienbarende ontwikkeling - de dekolonisatie en de strijd van hele werelddelen tegen de onderontwikkeling - begon af te tekenen.
De eerste beslissing van het Congres was het (met eenparigheid van stemmen) genomen besluit tot herstel van het ICV. Een besluit dat, gezien het verloop van de Wereldvakbewegingsconferentie, geheel logisch was. Daarna betuigde het Congres zijn onwankelbare gehechtheid aan de vrijheid van vakbeweging, en onderstreepte dat dit recht en de uitoefening ervan door geen enkele regering, partij of groep ooit in gevaar gebracht of aan banden gelegd mocht worden. Vanwege haar constructieve inbreng op leerstellig gebied, haar programma en de door haar uitgeoefende invloed werd *de ICV-vakbeweging meer dan ooit* noodzakelijk geacht voor de verdediging van de vrijheid van vakbeweging, die de grondslag vormt voor een autonoom en zelfstandig syndicalisme, en de onmisbare basis voor het uitdragen van de revolutionaire boodschap van hoop aan de minder geprivilegeerde werknemers in Afrika, Azië en Latijns-Amerika.

In zijn algemene resolutie bracht het buitengewoon Congres van het ICV, bijeen in Brussel op 8, 9 en 10 oktober 1945, de houding van onze Internationale t.o.v. de andere vakorganisaties op de volgende wijze tot uitdrukking:
„De ICV-vakbeweging is vastbesloten de professionele, sociale en economische belangen van de werknemers te verdedigen en deze laatsten te verlossen van de geldheerschappij en van de slavernij die wordt opgelegd door de machine, door de weg vrij te maken voor een schoonmenselijker bestaan, voor een verhoging van hun cultuur- en beschavingsniveau en in die geest verklaart deze vakbeweging zich bereid, met andere bona-fide vrije vakorganisaties in wederzijds respect voor elkaars autonomie en eigen karakter samen te werken.

Overwegende dat het ICV gaarne bereid is, met name op de hierboven gestelde voorwaarden te onderzoeken of het niet mogelijk is, met andere internationale vakcentrales - w.o. het Wereldvakverbond - samen te werken.

Gelast het Congres het Vast Comité van het ICV zijn beslissingen ten uitvoer te brengen en de aangesloten organisaties van de evolutie van het probleem op de hoogte te stellen".

## Een kwart eeuw later

Vijfentwintig jaar zijn voorbijgegaan sinds het Wereldvakverbond opgericht werd, vijfentwintig jaar die bewijzen hoezeer een op artificiële wijze tot stand gekomen „eenheid" een bron kan zijn van ruzie en tweespalt binnen een beweging, met veel kans, al de inspanningen welke men zich heeft getroost uiteindelijk „tot een onvruchtbaar, of zelfs catastrofaal eindresultaat te zien leiden", zoals Gaston Tessier het tijdens de Wereld-

vakbewegingsconferentie te Parijs, kort voordat deze in WVV-Congres gemetamorfoseerd werd, had geformuleerd.

Het was een geluk voor de arbeiderswereld en vooral voor de werknemers uit de Derde Wereld, dat de uiteenspatting van het WVV en de instorting van de kunstmatig tot stand gekomen eenheidsvakbeweging de weerbaarheid niet aantastten van het (nu tot WVA omgevormde) ICV dat onverlet in de strijd bleef.
Om deze reden is het dat wij aan het begin van dit artikel mochten schrijven, dat een van de meest fundamentele gebeurtenissen welke zich in de loop van de 50-jarige geschiedenis van het WVA hebben afgespeeld, het buitengewoon Congres is geweest dat in 1945 in Brussel plaatsvond en waarop tot het herstel van het Internationaal Christelijk Vakverbond werd besloten.

## Voorzitters WVA - ICV

Vervolgens zouden wij willen trachten, in alle eenvoud, de figuur van elk der opeenvolgende voorzitters van het WVA voor de geest te roepen. Uiteraard een veelomvattend en complex onderwerp, maar gelet op de beperkte ruimte die ons is toegemeten, zullen we moeten trachten, zo beknopt mogelijk te zijn.

Elk van de zes voorzitters die achtereenvolgens de leiding van onze Internationale in handen gehad hebben, vertegenwoordigt een bepaalde periode in de geschiedenis van onze beweging. Toen in 1920 het ICV opgericht werd met als opdracht zich geheel in dienst van de arbeiders te stellen, zag het zich meteen geconfronteerd met hetzelfde probleem als waarvoor het zich ook thans nog geplaatst ziet: het probleem namelijk van de vrijheid - in algemene en filosofische zin - en van de vrijheden, beschouwd als organisatieformule bij de opbouw van een moderne samenleving. De wereld trachtte destijds van de vreselijke gevolgen die wereldoorlog I nagelaten had, te bekomen. In het licht van de strijd die toen voor de vrijheid en de vrijheden diende te worden gevoerd moet ook de koers worden gezien, welke door de zes voorzitters die elkaar aan het roer van onze Internationale hebben afgelost - J. Scherrer, B. Otte, J. Zirnfeld, H. Pauwels, Gaston Tessier en M. Bouladoux, - is gevolgd.

Het mandaat van de eerste voorzitter van het ICV strekte zich uit over een periode van acht jaren - acht jaren die tot de moeilijkste behoren welke onze Internationale ooit heeft gekend. De volken van het oude Europa en de wereld in het algemeen waren gewikkeld geweest in een conflict zonder weerga, dat vier lange jaren geduurd had en waarvan de rampspoedige gevolgen een onoverkomenlijke hinderpaal voor de totstandkoming van het ICV leken te vormen. Wij moeten niet proberen de figuur van de eerste voorzitter van onze Internationale voor de geest te roepen, zonder tevens te trachten, ook het destijds heersende algemene klimaat weer te geven en een beeld op te hangen van de verhoudingen waarin de oprichting van het ICV ter hand werd genomen. Als wij verzuimden dit te doen, zou de betekenis van het prachtige werk dat door

de eerste voorzitter van onze Internationale, de Zwitser J. Scherrer, tussen 1920 en 1928 tot stand werd gebracht, in deze bladzijden nooit tot zijn volle recht kunnen komen.

Toen de pioniers van onze beweging vóór de oorlog 1914-1918 voorbereidselen troffen om een Internationale op te richten waarvan de aanwezigheid in de toenmalige samenleving hun dringend noodzakelijk voorkwam, liet alles nog voorzien dat het voorzitterschap van de nieuwe organisatie aan een Duitser zou worden opgedragen. De Christelijke vakbeweging had destijds namelijk verreweg de grootste aanhang in Duitsland. Na de oorlog echter gaven onze pioniers er zich rekenschap van, dat de leiding van onze jonge internationale niet in Duitse handen gelegd kon worden - niet omdat Duitsland de oorlog verloren had, maar in verband met bepaalde omstandigheden die zich tijdens de oorlog hadden voorgedaan en ook in de naoorlogse periode hun invloed bleven doen gelden.

Gedurende de oorlog waren heel wat misdaden gepleegd, maar de ergste van alle was, in de ogen van de arbeidersbeweging, de deportatie van Belgische en Franse arbeiders naar Duitsland geweest. Deze kwestie was tijdens twee internationale conferenties, die aan het stichtingscongres van het ICV waren voorafgegaan, aan de orde gesteld.
Op het Congres in Den Haag nu weigerde de Duitse delegatie de door de tweede internationale conferentie aangenomen verklaring te ratificeren. Deze verklaring bevatte nl. de volgende passage: „Namens de Duitse werknemers verklaart de christelijke vakbeweging uitdrukkelijk, de deportatie van Belgische en Franse werknemers te betreuren".
De Duitsers moesten echter wel spoedig tot het besef komen, dat zij hun machtspositie binnen de christelijke vakbeweging, in weerwil van hun numeriek overwicht, verloren hadden. De vaderlandse gevoelens die bij de Duitsers luid meespraken, deden dat ook bij de Belgen en de Fransen...

Een ander typisch feit dat het stichtingscongres van het ICV kenmerkte, was het volgende: aan het hoofd van de Duitse delegatie stond de voormalig internationaal secretaris Adam Stegerwald, toen Pruisisch minister, terwijl de Franse delegatie onder leiding stond van Jules Zirnfeld, tijdens de oorlog officier van de luchtmacht. Jules Zirnfeld was bij een luchtgevecht neergeschoten, gevangen genomen en als Elzasser ter dood veroordeeld. Zijn straf was echter omgezet in levenslange opsluiting.

Dit alles mocht niet onvermeld blijven, want respect voor de waarheid kan de verdiensten van de eerste voorzitter van het ICV, Jos Scherrer, alleen maar beter doen uitkomen. Alleen tegen die achtergrond kan het enorme, moeilijke en slopende werk dat door Scherrer gedurende de acht jaren van zijn voorzitterschap werd verzet, volledig naar waarde worden geschat. Acht jaren van zelfverloochening en onverdroten inspanning, acht jaren tijdens welke de moeilijkheden zich aanhoudend opstapelden, in zoverre dat het bestaan zelf van het ICV er soms door in gevaar werd gebracht. De enorme problemen die de toepassing van het Verdrag van Versailles met zich meebracht lieten, zij mochten dan allereerst van poli-

tieke aard zijn, niet na ook ernstige repercussies te hebben op de toestand der arbeiders. Op elke bijeenkomst van het ICV bijvoorbeeld kwam de Duitse gedelegeerde met voorstellen die regelrecht in tegenspraak waren met de bepalingen van het Verdrag. Zo kon op het 2e Congres in Innsbrück een breuk alleen nog maar op het nippertje worden voorkomen dankzij de vastberadenheid van Voorzitter Scherrer en de eensgezinde wil van alle betrokken partijen om de onherstelbare ramp, die een splitsing betekend zou hebben, te vermijden.

Thans, vijftig jaar later, rijst de figuur van Jos Scherrer voor de geest op als die van een voorzichtig en bescheiden man, een wijs en tegelijk energiek voorzitter, een voorbeeld van toewijding en zelfopoffering, een scherpzinnig en beleidvol voorman die het ICV-schip gedurende acht jaren vol spanning en strijd met krachtige hand wist te sturen en er in slaagde, het veilig en wel in behouden haven te brengen.

In meer dan één opzicht vormde het Congres dat in 1928 te München plaatshad een hoogtepunt in het bestaan van het ICV. Na de weg voor de verdere ontwikkeling te hebben gewezen, stond Jos Scherrer zijn voorzittersplaats af aan Bernhardt Otte, die het ambt vijf jaar lang, van 1928 tot 1933, zou blijven waarnemen. Zien wij de periode 1920-1928 belichaamd in Jos Scherrer, B. Otte incarneert op zijn beurt de periode die verliep tussen het afscheid van de eerste voorziter en het moment waarop, in 1933, de groei van de christelijke vakbeweging in Duitsland op tragische wijze gestuit werd. Gedurende dat jaar hield Duitsland namelijk op, een Constitutionele Staat te zijn, en heel de Duitse vakbeweging - ook de niet-christelijke - werd door de nazi's met één pennestreek „gelikwideerd". In 1932 had Voorzitter Otte nog in Antwerpen het 5e Congres van onze Internationale geleid, op een moment dat de wereld aan een hevige economische crisis ten prooi was, die o.m. tot een ontstellende uitbreiding van de werkloosheid geleid had. Het Congres te München betekende een historische mijlpaal in de geschiedenis van het ICV. Toen de onvergetelijke voorzitter J. Scherrer door B. Otte werd opgevolgd, bevond de vakbeweging in Duitsland zich op haar hoogtepunt. Gedreven door een spontaan gevoel van solidariteit, hadden de Duitsers de Franse delegatie op buitengewoon enthousiaste wijze onthaald . . . Vijf jaar later zou de duisternis van de nazi-nacht zich over heel Duitsland uitbreiden. In die nacht zou ook, in 1933, het mandaat van de 2e voorzitter van onze Internationale ten einde lopen . . .

Het Congres dat in 1937 te Parijs werd gehouden schonk het ICV zijn derde voorzitter in de persoon van Jules Zirnfeld. Op dit Congres werd eens te meer de kern, de spil waar heel onze beweging om draait, benadrukt, nl.: de menselijke persoon. Die menselijke persoon, die in de daaropvolgende jaren zozeer zou worden belaagd en verguisd . . .
Toen J. Zirnfeld het voorzitterschap aanvaardde, wierpen de nakende onheilen die straks op Europa zouden neerkomen hun slagschaduwen reeds vooruit . . . Wij zeiden hierboven dat in elke voorzitter van het ICV een bepaalde periode uit de geschiedenis van onze beweging gestalte heeft gekregen. Het voorzitterschap van Jules Zirnfeld symboliseert de tra-

gische fase in die geschiedenis: het uitbreken van de oorlog in Europa, waardoor de wereld in een afgrond van dood en vertwijfeling gestort werd.

Aan de naam van J. Zirnfeld zijn talloze herinneringen verbonden. Aan deze, in de annalen van het ICV beroemd gebleven Elzasser werd het voorzitterschap opgedragen in een periode die niets goeds voorspelde, toen de angstpsychose om zich heen greep in een wereld die de op handen zijnde gruwelen reeds voorvoelde. Toen was het, dat het Congres van het ICV een beroep deed op de strijder voor de vrijheid die Jules Zirnfeld, de terdoodveroordeelde uit de eerste wereldoorlog, de man die aan den lijve ondervonden had, aan welke uitzinnige vernielingswoede het Franse volk al eens eerder had blootgestaan, altijd geweest was.

Op het moment dat de terreur van nazidom en fascisme de vier ruiters van de Apocalyps over Europa losliet, was Jules Zirnfeld voorzitter én van het ICV, én van de Franse CFTC. Hij stierf in 1940, van uitputting en verdriet. Het ICV bestond praktisch al niet meer, het was monddood gemaakt door het fascisme. En wat de bezette landen betreft: haar leiders en militanten was niets anders overgebleven, dan zich in het grootse, maar sombere avontuur te storten van de ondergrondse actie . . .

Zes jaar later hield het ICV, eindelijk verlost van de nazi-overheersing, een buitengewoon congres in Brussel, dat een schitterende manifestatie werd van de ongebroken vitaliteit van het ICV-syndicalisme waarop onze beweging uiting gaf aan haar rotsvaste wil tot voortzetting van de strijd voor de ontvoogding van de werknemers en voor de totstandkoming van een economisch bestel dat niet langer in dienst zou staan van het kapitalisme, maar van de mens, waarin een eind zou worden gemaakt aan het gelddespotisme, en waarin de primauteit van het materiële plaats zou moeten maken voor die van de zuivere menselijkheid en van de geest. Het was de schoonste hulde, die het ICV aan de nagedachtenis van zijn grote voorzitter Jules Zirnfeld kon bewijzen.

Rik Pauwels: nog een grote figuur in de rij voorzitters van onze internationale. Zijn naam blijft voor altijd verbonden aan de wederopstanding van het ICV na de tweede wereldoorlog. Hij werd tot voorzitter gekozen op het buitengewoon Congres dat in 1945 te Brussel plaatshad. In 1946 kwam hij bij een vliegtuigongeluk om het leven, korte tijd nadat hij het Congres voorgezeten had van Amsterdam, dat aan de herdenking van het 25-jarige bestaan van het ICV gewijd was.

H. Pauwels was een van de kranigste pioniers van onze beweging. Hij behoorde tot de groep leiders die een verbitterde strijd hadden moeten leveren om hun bestaansrecht te verdedigen tegen diegenen die, onder de dekmantel van vakbewegingseenheid, de bona-fide vakbeweging de weg trachtte te versperren . . . Hij was een van die pioniers, die in de strijd voor de vrijheid geloofden en er hebben toe bijgedragen, dat de vrijheid van vakbeweging uiteindelijk heeft kunnen zegevieren. Hij maakte ook deel uit van de klandestiene groepering die gedurende de tweede wereldoorlog in België, Frankrijk en Nederland de strijd tegen de nazi's aanbond

die de vakbeweging hadden willen knechten om haar geheel in dienst van de fascistische oorlogvoering te kunnen stellen. Pauwels was een diergenen die de Duitsers een categorisch „neen" toeriepen. De dood velde hem op het moment dat hij in opdracht van de beweging een zending zou gaan vervullen in Montreal, waar de Internationale Arbeidsconferentie plaatshad. Een vliegtuigongeluk kostte hem het leven. Tijdens de oorlog had hij, als illegaal strijder, ontelbare malen het gevaar getrotseerd en herhaaldelijk was hij als bij wonder aan de dood ontsnapt . . .

Rik Pauwels was een pionier in meer dan één opzicht. Hij was een pionier van het ICV, maar hij was ook een pionier van de wereldwijde uitbouw van onze beweging. Zijn belangstelling reikte ver tot buiten de grenzen van zijn land, België. Hij was een van diegenen die ervan droomden, de boodschap van het ICV uit te dragen tot in de verste uithoeken der wereld en hij heeft ze er gebracht, ook in Centraal Afrika, in Congo-Kinshasa . . .

Bij deze vijftigste verjaring van de oprichting van onze Internationale herdenken wij met ontroering de figuur van H. Pauwels, de man die, na als Belgisch minister én als voorzitter van het ACV, zijn land te hebben gediend, zich in dienst van de werknemers uit alle werelddelen zou stellen door het voorzitterschap te aanvaarden van het ICV - een ICV dat een schitterende wederopleving kende en dat zich opmaakte om, overeenkomstig de door H. Pauwels gekoesterde droom, zijn verlossende boodschap, aan alle werknemers der wereld, zonder onderscheid van ras of huidskleur, uit te dragen.

In juni 1946 kwam in Lyon het 10e Congres van het ICV bijeen. De vacant geworden voorzittersplaats werd ingenomen door een leider die zich tot taak stelde, het ICV van een zuiver Europese beweging te doen uitgroeien tot een wereldorganisatie. De periode gedurende welke de Fransman Gaston Tessier het ambt van voorzitter van het ICV zou vervullen, had een aanvang genomen. Zij zou 13 jaar duren. Als hij in 1960 overlijdt, leeft in het ICV een onstuitbare drang naar wereldexpansie - een expansie waarvoor tijdens het 13de Congres in Vevey de grondslagen werden gelegd, en die inmiddels een levende werkelijkheid is geworden.

Zijn eerste sporen als vakbondsleider verdiende Gaston Tessier in 1908 te Parijs. Hij vervulde als eerste het ambt van Secretaris-generaal van de CFTC, toen in 1919 deze centrale in het leven werd geroepen. Alvorens tot voorzitter van het ICV te worden benoemd, nam hij actief deel aan het internationale leven: in 1934 fungeerde hij op de Internationale Arbeidsconferentie als rapporteur van de Commissie voor de Verkorting van de Arbeidsduur (tot 40 uren per week).

Waar Gaston Tessier, als voorzitter van het ICV gedurende de periode 1946-1960, de meeste eer mee heeft ingelegd, is ongetwijfeld zijn actie geweest voor de wereldvrede. Tientallen jaren heeft hij zich met hart en ziel ingezet voor de vrijwaring van de vrede. In de Verenigde Naties, tijdens de bijeenkomsten van de IAO, op de congressen, bestuursraden en bestuursvergaderingen van het ICV liet hij geen gelegenheid voorbij-

gaan om op het belang van dit probleem te wijzen en de noodzaak te onderstrepen van een gelijktijdige, gecontroleerde en door sancties gewaarborgde ontwapening als onmisbare voorwaarde voor een vreedzame coëxistentie der volken. Wij denken terug aan de opvattingen welke door Gaston Tessier, met name bij de opstelling van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens werden verdedigd, en die ook werden aangenomen.
Vijftig jaar lang heeft hij onverdroten geijverd voor vrijwaring van de vrede en de vrijheid: als uitzonderlijk begaafd journalist en vakbondsleider, als verzetsman tijdens de tweede wereldoorlog en als medebevechter van de overwinning op de terreur van het fascisme.

Behalve een denker en een vurig vredesapostel was Tessier namelijk ook een man van de daad, die zich geheel in dienst van een groot ideaal had gesteld. Hij heeft dit ook bewezen toen hij, als medeoprichter van de Verzetsbeweging en het Verzetscomité van de Christelijke Vakorganisaties deel uitmaakte van het Nationaal Verzetscomité, toen hij zijn medewerking verleende aan het „Comité voor Economische en Sociale Studies" (een illegaal orgaan waarin de leiders van de CGT en de CFTC samenwerkten), en toen hij, in augustus 1944, bij het begin van de slag om Parijs die zou uitlopen op de Bevrijding, zonder enige gewapende bescherming de leiding nam van het ministerie van ravitaillering (de voedselvoorziening was de eerste openbare dienst die in het bevrijde Parijs weer was gaan functioneren).

Bij de dood van Gaston Tessier schreef de toenmalige Secretaris-generaal van het ICV, August Vanistendael, in „Labor": „Gedurende heel zijn loopbaan heeft Gaston Tessier blijk gegeven van een onwankelbare trouw aan zijn principes, van moed en onbaatzuchtigheid, en bewezen elk van die eigenschappen te bezitten in een mate zoals men die zelden in één enkel mens verenigd vindt (. . .). Zijn beginselvastheid verdient des te meer respect, daar zij niet in dienst stond van een beweging die een monopolie uitoefende, die zich in een meerderheidspositie bevond of alleen maar voldoende macht bezat . . .
De christelijke vakbeweging in Frankrijk is jarenlang een vervolgde minderheid geweest. Ook het ICV is, op internationaal vlak, altijd een minderheidsbeweging gebleven. Dat er dan toch zo'n bezielende kracht van uitstraalt in de wereld, is in de eerste plaats aan de moed en de onbuigzaamheid van zijn voorzitter te danken".

Bij de herdenking van het 50-jarige bestaan van het WVA - de geestelijke erfgenaam van het ICV - menen wij geen betere hulde te kunnen bewijzen aan de nagedachtenis van Gaston Tessier, dan met een passage te citeren uit een brief van de toenmalige Franse minister van arbeid, waarin deze, na een opsomming te hebben gegeven van de kenmerken die een vakorganisatie waarlijk representatief maken, vaststelt dat de (intussen tot CFDT omgevormde) CFTC deze kenmerken in dezelfde mate bezit als de CGT. De passage in kwestie luidt: „ . . . De CGT en de CFDT, die op een lange periode van vakbewegingsactiviteit kunnen terugblikken; die hun actie tijdens de bezetting klandestien hebben voortgezet; die actief

hebben deelgenomen aan de strijd van het Franse volk voor zijn bevrijding; die vertegenwoordigd zijn in het Nationaal Verzetscomité en in de Voorlopige Consultatieve Commissie: die bij decreet van 27 juli 1944 met de wederoprichting en de zuivering van de arbeidersorganisaties werden belast en die, behalve arbeiders en bedienden, ook een steeds toenemend aantal leidinggevende functies vervullende personen, kaderleden, ingenieurs, enz. onder hun leden tellen, moeten, evenals de bij hen aangesloten federaties en vakverenigingen, principieel als representatieve organisaties worden beschouwd".

Tijdens het 14e Congres, dat in 1961 te Parijs plaatshad, werd aan de huidige voorzitter, Maurice Bouladoux, de zware taak opgedragen, als opvolger van G. Tessier de leiding van het - nu WVA geheten - ICV in handen te nemen. Met de ambtsaanvaarding van de zesde voorzitter begon op dat Congres te Parijs de ontwikkeling die zou uitmonden in het Congres te Luxemburg en zou leiden tot een nieuwe vormgeving aan het streven, waardoor onze beweging vanouds werd bezield.

De naam van Maurice Bouladoux zal in de annalen van onze Internationale steeds verbonden blijven aan de transformatie van het ICV in WVA, aan de afstemming van onze beweging op de eigentijdse eisen, aan het vijftigjarige jubileum ook van onze in nieuwe, verjongde gedaante naar voren getreden organisatie die, in dit voor ons zo betekenis- en hoopvolle jaar, een broederlijke hand uitstrekt naar al diegenen die de grootsheid van haar doelstellingen hebben beseft en begrepen en bereid zijn, ter bereiking hiervan met haar samen te werken. Deze doelstellingen dekken de aspiraties van de arbeidersklasse en van alle mensen van goede wil, waar ook ter wereld. Zij kunnen worden samengevat in enkele regels:

— invoering van een maatschappelijk bestel waaronder aan de mens voorrang wordt verleend boven de materie; produktie en verbruik ondergeschikt worden gemaakt aan de voorwaarden die vervuld moeten zijn om de ontplooiing van de menselijke persoon mogelijk te maken, en niet andersom; erkenning van het feit, dat het maatschappelijk nut, en niet het materiële belang van een minderheid, richtinggevend dient te zijn voor de produktie; deelname van de werknemer in het democratisch proces dat moet resulteren in de totstandkoming van een nieuw economisch bestel; de erkenning dat de vrede meer moet zijn dan alleen maar de afwezigheid van oorlog, te weten: een positief beginsel ingevolge hetwelk de menselijke verhoudingen gebaseerd horen te zijn op een vrije samenwerking van alle mensen, die op de bevordering van het algemeen welzijn gericht is; definitieve opheffing van onrechtvaardige toestanden als die wij thans kennen en die maken dat tweederde van de mensheid honger lijdt.

Als voortzetter van het werk van zijn vijf voorgangers, heeft Maurice Bouladoux het roer in handen genomen van onze Internationale, die zich onder zijn leiderschap, met deze „revolutionaire boodschap" van hoop tot alle werknemers der wereld en meer speciaal aan de minst geprivilegieerden onder hen, gewend heeft.

Het past dat wij in deze hulde aan het werk van de voorzitters van onze beweging ook de duizenden militanten leiders en militanten betrekken die, in de loop van de halve eeuw die nu achter ons ligt, hun beste krachten aan de groei en bloei van onze Internationale hebben gewijd, en zonder wie het WVA niet zou geworden zijn wat het thans is. Wij herdenken piëteitvol de velen onder hen die niet meer zijn.

En tegenover de leiders en militanten uit Europa, Afrika, Azië, Noord- en Latijns-Amerika en Oceanië die zich, met de geestdrift en vurigheid van echte pioniers, hebben ingezet om de „revolutionaire boodschap van hoop" van het WVA over heel de wereld uit te dragen en het ideaal van de internationale arbeiderssolidariteit waar te maken, stellen wij er prijs op hier, evenals tegenover hem op wie, als zesde voorzitter van het WVA, de zware taak rust om over de lotsbestemming van onze Internationale te waken, onze waardering en broederlijke verbondenheid tot uitdrukking te brengen.

J. Brück

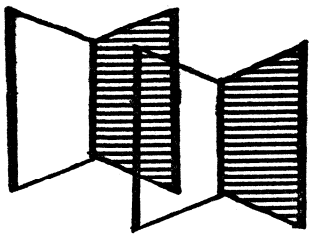
# meningen cijfers en feiten

## GARANTIEREGELING WERKLOOSHEIDSWET

Tengevolge van bedrijfssluitingen, fusies en inkrimping van bedrijven, worden nogal eens werknemers werkloos.
Aangezien dit werkloos worden volledig buiten de schuld van betrokkenen is ontstaan, hebben zij recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
Overigens kunnen nog meer situaties worden bedacht waarin werknemers buiten hun schuld, werkloos worden en dan eveneens uitkering krijgen.
Deze uitkering nu wordt berekend aan de hand van bepalingen voorkomende in de zogenaamde algemene regelen inzake dagloon. Deze algemene regelen zijn geënt op een artikel uit de wet en hebben derhalve rechtskracht.
In dit verband verder in te gaan op de dagloonvaststelling en de daaruit voortvloeiende uitkering is niet terzake dienende.
De zaak waar het wel om gaat, te weten de garantie-regeling, maakte het voorgaande aanloopje noodzakelijk. De garantie-regeling betreft namelijk het dagloon en is als artikel 15a in de algemene regelen te vinden.
Wat houdt nu die garantie-regeling in?
In plaats van een woordelijke weergave van het zo even genoemde artikel, zal getracht worden dit aan de hand van een voorbeeld duidelijk te maken.
Om volledig te zijn, dient eerst nog te worden opgemerkt, dat de Werkloosheidswet (WW) maximaal gedurende 6 maanden in een uitkering voorziet. Is men dan nog werkloos, dan kan, gedurende 2 jaar aanspraak worden gemaakt op uitkering krachtens de Wet Werkloosheidsvoorziening (WWV), die wordt uitgevoerd door de gemeentelijke sociale diensten.
In de garantieregeling wordt een termijn van 2½ jaar genoemd, hetgeen eenvoudigweg een combinatie is van een ½ jaar WW en 2 jaar WWV-uitkering.
Nu dan eindelijk het voorbeeld:
Jansen werkt bij werkgever A. De zaken gaan slecht en het bedrijf wordt gesloten, waardoor Jansen werkloos wordt.
Hij meldt zich werkloos bij de bedrijfsvereniging en laat zich als werkzoekende bij het Gewestelijk Arbeidsbureau inschrijven. Aan alle voorwaarden om in aanmerking te komen voor uitkering is zowel door werknemer als werkgever (opzegtermijn) voldaan.
Jansen krijgt dan ook uitkering krachtens de WW, gebaseerd op het werkelijk verdiende loon van *f* 200,— per week. Overeenkomstig de algemene regelen is dit namelijk ook het voor betrokkene rechtens geldende loon, wat zoveel is als het loon, sommige toeslagen, etc. voorkomende in de collectieve arbeidsovereenkomst.
Jansen vindt binnen de WW-periode van 6 maanden, werk tegen slechts *f* 160,— per week, ergo *f* 40,— minder dan hij eerst verdiende.
Wordt hij nu binnen 2½ jaar na aanvang van de eerste werkloosheid opnieuw werkloos, dan wordt de uitkering WW of WWV, berekend naar het loon van de eerste werkgever, derhalve naar *f* 200,— per week, dank zij de garantieregeling.
In de oude situatie gebeurde dit namelijk niet. De uitkering werd dan gebaseerd op *f* 160,— per week. Het verschil is nogal duidelijk. 80% van *f* 200,— = *f* 160,—, terwijl 80% van *f* 160,— slechts *f* 128,— aan uitkering oplevert.
Hierdoor is het aanvaarden van lager betaald werk aanmerkelijk minder riskant geworden.
Overigens geldt hetzelfde voor de-

gene die *aansluitend werk* vindt bij een andere baas en eveneens voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor WW-uitkering. Dat kan zo gaan: van tevoren is bekend dat het bedrijf gaat sluiten. De toekomstige werkloze ziet kans *direct aansluitend* werk te vinden tegen een *lager loon*, zonder ook maar één dag uitkering WW te hebben genoten. Ook hij valt onder de garantieregeling en krijgt, zo nodig, bij optredende werkloosheid binnen *2½ jaar na de bedrijfssluiting*, uitkering naar het eerder verdiende hoge loon.

De inhoud van het voorgaande zal waarschijnlijk de vraag oproepen, waarom er bij het aanvaarden van lager betaald werk, niet een regeling is op grond waarvan het verschil in loon wordt aangevuld. Dit zou immers nog meer tegenstand wegnemen.
In studie is een zogenaamde suppletieregeling, waarin zal moeten worden bepaald dat het verschil in loon in de omschreven situaties geheel of gedeeltelijk voor rekening van de WW komt. Hopelijk kan deze regeling binnen niet al te lange tijd worden opgesteld en . . . uitgevoerd.



# boekbespreking

*„De kleine catechismus van de ontwikkelingssamenwerking" door Drs. C. H. Koetsier. Uitgave W. D. Meinema NV, Delft.*

Dit boekje is het eerste deeltje uit een door Meinema opgezette serie „Ter sprake". De uitgever heeft naar ons oordeel een goede start gemaakt met de uitgifte van het boekje, dat Drs. Koetsier over de bijdrage, die wij kunnen leveren aan de ontwikkelingssamenwerking, heeft geschreven.
Op een overzichtelijke wijze heeft de auteur zijn lezers via een vragen- en antwoordenspel geconfronteerd met de nood, waaraan tweederde van onze wereldbevolking lijdt. Het zijn geen geleerde betogen, maar concrete antwoorden, die niet alleen een stuk kennis verschaffen, maar die de lezers niet onberoerd laten met de immense materiële en geestelijke nood, waarin onze verre naasten verkeren.
Dit boekje kan voor allerlei doeleinden worden gebruikt: op catechisatie, op scholen, in cursussen die de vakbeweging geeft over ontwikkelingssamenwerking, enz. enz.
Van harte hopen wij dat deze onder leiding van Drs. Koetsier opgestelde „kleine catechismus" zijn weg onder ons zal vinden.
De prijs behoeft voor niemand een bezwaar te zijn: slechts voor ƒ 1,— is deze uitgave te koop. Van harte aanbevolen! A.H.

## Aan dit nummer hebben meegewerkt:

Dr. E. DE VRIES,
*predikant te 's-Gravenhage.*

DE ONDERWIJSCOMMISSIE VAN HET CNV.

JEAN BRUCK,
*secretaris-generaal van het Wereldverbond van de Arbeid.*

# De zin van de arbeid

Het nadenken over de zin van de arbeid vormt een belangrijk onderdeel van de uitermate belangwekkende discussie omtrent de plaats van de mens in de samenleving en de mogelijkheden die er zijn om de samenleving te vormen. Met name in het Westen komt men steeds meer tot de overtuiging dat met het verkrijgen van welvaart niet het laatste woord is gesproken. Vraagstukken betreffende leefbaarheid en verantwoordelijkheid vereisen een voortdurende bezinning op maatregelen die genomen moeten worden om de wereld bewoonbaar te doen zijn en te doen blijven.
Ook het christelijk denken zal bij de voortduur moeten deelnemen aan deze discussie en zal in confrontatie met andere denkrichtingen het vaandel van het evangelie over deze wereld moeten oprichten. Dit behoeft niet te betekenen dat het christelijk denken zonder meer de religieuze vooronderstellingen permanent ter discussie behoeft te stellen, maar veelmeer dat vanuit de religieuze a-priori's moet worden aangetoond dat het Goddelijke Woord inderdaad betekenis heeft voor de opbouw en uitbouw van de samenleving en dat vanuit het christelijk denken perspectief mogelijk is voor het zinvol zijn van de mens in deze wereld.
Vanwege de uitgebreidheid van de in het bovenstaande geformuleerde problematiek komt het mij zinvol voor een beperking aan te brengen. In het onderstaande wil ik enkele opmerkingen maken over de zin van de arbeid. Ter gedachtenbepaling zou ik het als volgt willen formuleren, dat ik in het onderstaande min of meer wil afrekenen met de opvatting dat de arbeid een noodzakelijk kwaad is en dat de arbeid als zodanig niet bijzonder zinvol is.

Het christelijk denken en met name het traditioneel gebonden christelijk denken heeft het altijd moeilijk gehad met de vraag naar de zin van de arbeid.
Onder het traditioneel gebonden christelijk denken versta ik dat denken dat op de basis van enkele uit de bijbel gedistilleerde „waarheden" over de mens en de samenleving zich in grote lijnen neerlegt bij de bestaande structuren en verhoudingen in de samenleving. In dit kader wordt de bijbel vooral gehanteerd als wapen tegen misstanden maar ontbreekt in vele gevallen een visie omtrent gewenste en betere structuren en verhoudingen. Ik wil hiermede niet zeggen dat de uit de bijbel gedistilleerde waarheden geen echte waarheden zijn, maar naar het mij voorkomt gebruikt men deze waarheden maar al te vaak in negatieve zin d.i. als een soort vlucht uit de werkelijke problematiek. Toegepast op de vraag naar de zin van de arbeid wordt het traditioneel gebonden christelijk denken vooral bepaald door twee met elkaar samenhangende fundamentele opvattingen.
In de eerste plaats de opvatting dat de mens zondig is en dat de gehele schepping zucht onder de vloek van de zonde. In de tweede plaats de ge-

dachte dat het koninkrijk Gods niet van deze wereld is en dat alle hervormingen van de samenleving toch eigenlijk maar kleine correcties zijn. De christenheid is op reis naar een nieuwe hemel en een nieuwe waarde die pas na de jongste dag tot realiteit zullen zijn geworden.
Deze beide opvattingen kunnen dan nog verpakt worden in het wijze kleed van de Prediker, die immers noch aan al het zwoegen en het slaven, noch aan armoede en rijkdom, noch aan wijsheid en domheid enige zin heeft ontdekt omdat alles ijdelheid is.
Hoe men zich bewust of onbewust ook moge afzetten tegen dit christelijk denken (en de moderne theologie is van dit verzet vervuld), het is duidelijk, dat elke poging om de normen van het evangelie te laten doorklinken in de discussies rondom de mens en zijn arbeid, eerst klaar zal moeten komen met deze beide fundamentele opvattingen. Niet dat men het zondig zijn van de mens en het transcendentale karakter van het koninkrijk Gods moet ontkennen betekent de redding van het christelijk denken, maar naar het mij voorkomt vormt juist de waarheid van deze beide opvattingen, mits evangelisch geformuleerd een basis voor een integrale visie op de plaats en de functie van de mens in de samenleving.
Een bezinning is broodnodig. Met name na de industriële revolutie is de zwakheid van het traditioneel christelijk denken duidelijk gebleken in de confrontatie met andere stromingen en vooral in de ontmoeting met het marxistisch denken.
In het marxisme vindt men de grondgedachte dat de waarde van de mens verankerd ligt in zijn productieve capaciteit. Het getuigt van een grote onnozelheid indien men vanuit het christelijk kamp niet meer kan opmerken dan dat het bij de marxisten ging om materiële welvaart alleen en dat hiermede dit denken integraal veroordeeld zou zijn. Marx en zijn profeten hebben n.l. veel meer gedaan. Zij hebben aan de grote massa van bezitlozen een aards perspectief geboden. Door de ontwikkeling van de productieverhoudingen zou er een socialistische maatschappij ontstaan. Maar een socialistische maatschappij is niet zo maar een welvaartsstaat, waarin geen behoefte onbevredigd zou blijven, maar het is de samenleving waarin de mens niet meer zijn product zou zijn vervreemd. Hij krijgt a.h.w. weer een menselijke verhouding tot het product van zijn handen.
In de kapitalistische maatschappij vervreemdt de mens steeds meer van zich zelf, doordat de waarde van de productie (en de waarde wordt louter door de arbeid geschapen) in handen komt van de kapitalisten. Inderdaad streeft het marxisme naar een materiële verheffing van de arbeiders, maar dit is niet het kenmerkende. Slechts in een samenleving waarin de „erfzonde" van het bezit is uitgebannen, zijn de voorwaarden voor een waar mens aanwezig. Het „messiaanse" marxistische rijk is voluit een wereldse conceptie, maar het is toch een conceptie waarin de mens meer is dan een subject dat al zijn behoeften kan bevredigen. Het is de conceptie van een aards rijk waarin de ongerechtigheid van de „uitbuiting" zal zijn uitgebannen en waarin al het leed dat door de uitbuiting heeft plaats gevonden zal zijn vergeten.
Tegen dit perspectief had het traditioneel gebonden denken weinig verweer. Men wees op het materialistisch aards-gericht-zijn van het marxisme, maar handhaafde in beginsel de bestaande situatie. De arbeider werd

opgeroepen en vermaand tot geduldige onderwerping, terwijl aan de bezittende klasse werd voorgehouden, dat het doen van barmhartigheid een christelijke norm was. Maar hiermede negeerde men in feite de kern van de marxistische critiek: de critiek op een productiesysteem waarin de mens steeds meer van zich zelf vervreemd raakte; een systeem waarin de arbeider niet meer was dan een verlengstuk van een machine; een systeem waarin er voor de grote massa slechts levensbestemming was in een voortdurende productieve handeling. Vele mensen zijn in die tijd van de kerk vervreemd. Men zag in de kerk en in vele kerkleiders verdedigers van een bepaald systeem van eigendoms- en machtsverhoudingen. Bij velen die zich van de kerk en van het christelijk geloof afkeerden leefde de overtuiging dat een kerk en een geloof dat de verwording sanctioneerde door te verwijzen naar een toekomstig heil, dat niet van deze wereld was, niet gerespecteerd behoeft te worden.

Het is met name de grote verdienste geweest van de voormannen van de christelijke vakbeweging (o.m. Kater, Talma, Smeenk, Amelink en Stapelkamp), dat men zich bewust is geworden, dat het christelijk denken zich niet behoeft neer te leggen bij de bestaande verhoudingen, maar dat juist het christelijk denken de vraag naar de legitimiteit van de verhoudingen in de samenleving tot veld van onderzoek dient te maken. Uiteraard waren deze voormannen kinderen van hun tijd en ook in vele opzichten door de traditionele uitgangspunten bepaald. Maar men kan m.i. moeilijk de betekenis van deze mannen overschatten, dat zij aan de christelijke arbeiders, die het ook niet gemakkelijk hadden, hebben laten zien, dat een sociale strijd mag en moet gevoerd worden teneinde het koninkrijk Gods al in deze wereld gestalte te geven.

Indien wij nagaan wat nu het uitgangspunt moet zijn van het denken over de zin van de arbeid, meen ik dat dit uitgangspunt wordt gevonden in de visie dat de mens beelddrager Gods is en dat de zin van alle arbeid heenwijst naar de Schepper aller dingen. De arbeid is dan ook een manifesatie van het menselijk ambt, zoals dat in de scheppingsorde is gegeven. De arbeid is geen opdracht na de zondeval maar een opdracht die in het menszijn ligt verankerd. Maar dan dringt zich toch direct de vraag op naar het belang dat de mens heeft van zijn arbeid?

Dat de mens gesteld is om God te dienen, behoeft geen betoog, maar wat is daarvan de vrucht voor de mens? Het zou al te gemakkelijk zijn om hier met het traditionele antwoord te volstaan, dat de beloning hem te zijner tijd wel zal worden geschonken, hetzij in deze bedeling, hetzij, maar dan tenvolle in de komende wereld.

Maar hoe verhoudt zich nu het belang van God tot het belang van de mens? Is het voldoende dat men stelt, dat de beloning die de mens krijgt al gegeven is als hij het belang van God dient? Is er nog geen aparte beloning voor de mens als hij zijn God dient? Kan men volstaan met erop te wijzen, dat er slechts een harmonie van belangen kan bestaan in de bedeling die niet meer van deze wereld is? Of anders gezegd: mag men, indien het gaat om de zin van de arbeid en de vrucht van de arbeid volstaan met het constateren van het zondige in de mens en de gebrokenheid van deze wereld en dan het belang van de arbeid voor de mens op de lange baan schuiven?

Bij het overdenken van deze vraagstelling komt men welhaast onbewust terecht bij de wijsheid van de Prediker. Deze heeft immers gesteld dat alles geen zin heeft. De Prediker spreekt hier moderne taal en hij zou zich bij wijze van spreken kunnen meten met Harvey Cox en Marcuse. Op het eerste gezicht zou het traditioneel christelijk denken zich goed aansluiten bij de Prediker, door zich niet bezorgd te maken over de zin van de arbeid. En dit wordt nog versterkt door het slot van de Prediker, waarin hij erop wijst, dat het uiteindelijk gaat om de vreze van God. De mens wordt voor de vierschaar gedaagd en hij staat daar met lege handen.
Op het eerste gezicht biedt de Prediker weinig perspectief als het gaat om een hervorming van de samenleving en het geven van enige zin aan de menselijke arbeid. Wat heeft de mens aan zijn zwoegen, het is toch alles ijdelheid.
Maar heeft de Prediker inderdaad de zinloosheid willen prediken? Naar het mij voorkomt heeft de Prediker geen algemene uitspraak willen doen over een generale zinloosheid van het bestaan en nog veel minder heeft hij de mens willen zoethouden met een eventueel toekomstig Gods geschenk. Weliswaar heeft hij in dit alles gevonden dat het slechts gaat om de vreze des Heren, maar daar zit dan toch maar het beginsel van alle wijsheid in. Het zinloze in deze wereld ontstaat pas indien de mens zijn eigen zin doet en zich zelf of zijn prestaties tot zin wil verklaren. Het boek van de Prediker is een afrekening met de Goden van de volken van rondom, met de goden van deze wereld. Hij rekent af met de vastigheden die de mens meent zelf te moeten maken. Harvey Cox heeft eens gezegd dat de afgoden goden zijn die niet kunnen waarmaken datgene wat zij beloven. Met deze afgoden rekent de Prediker af. Hij heeft ontdekt dat de afgoden van rijkdom, cultuur e.d. nimmer recht kunnen doen aan wat zij beloven. Er ontstaat dan geen zin in dit leven, omdat het leven uitwijst naar een God die de mens zal ontmoeten voor de vierschaar. De sluitrede van de Prediker ligt hierin, dat het menselijk zin heeft juist omdat God alles in het gericht zal doen komen. De mens waarover de Prediker spreekt is niet een mens in algemene zin, niet de mens die opgaat in de armoede, de rijkdom, de cultuur, maar het is de mens die op weg is om zijn God te ontmoeten. De mens is kind van God en het kind gaat weer tot zijn vader terug en God zal van hem verantwoording vragen. Daar moet de mens al in zijn jeugd mee rekenen voordat de kwade dagen komen. Hij ontloopt zijn God nooit, want dan zou hij buiten zijn mens-zijn gaan. Het creatuurlijke van de mens is juist dat hij zijn Maker nimmer kan ontlopen.
Maar ook God wil zijn maaksel ontmoeten; Zijn kind dat naar Zijn Beeld is gemaakt. En deze God wil voor Zijn vierschaar een mens zien, die weet heeft van zijn manco, maar die volgens de blijde boodschap van het evangelie mag zien op Christus die aan het leven weer zin heeft gegeven, omdat Hij zich tenvolle als Kind van de Vader heeft gedragen. Het geloof dat wij op weg zijn om God te ontmoeten vindt zijn vervulling in Christus die in ware gerechtigheid Zijn God heeft kunnen ontmoeten, waardoor wij ook mogen zeggen, dat de gelovige op weg is om zijn Vader te ontmoeten.
Naar het mij voorkomt ligt ook hier de sleutel voor het verstaan van de zin van de arbeid. Want de zin van de arbeid wijst heen naar de zin van de mens zelf.

Om de zin van de arbeid te ontdekken, moeten we de arbeider als mens leren verstaan. Deze mens mag in deze wereld geen verlengstuk van de machine zijn, omdat hij in die kwaliteit zijn God niet kan ontmoeten.
Het denatureren van de mens tot een productiefactor heeft gevolgen voor deze ontmoeting. God heeft de mens in zijn geschapen-zijn en in zijn beelddrager-zijn verantwoordelijkheden gegeven en daarvan zal de mens rekenschap moeten geven. De mens is als mens getypeerd daardoor, dat hij verantwoordelijkheden kent. Een systeem dat deze verantwoordelijkheid principieel negeert en frustreert, belemmert de mens in zijn uiteindelijke ontmoeting met zijn God.
Nu kan men hiertegen opmerken dat de mens toch maar zondig is en dat er van het dragen van verantwoordelijkheden bij vele mensen niets terecht kan komen. Terzijde zij opgemerkt dat indien vele mensen blijk geven geen verantwoordelijkheden te kunnen dragen, dat dan geweten kan worden aan het systeem dat blijkbaar funest heeft gewerkt.
Maar naar het mij voorkomt is men zo op een verkeerde weg. Het beklemtonen van de zondeval kan al te gemakkelijk leiden tot een zich neerleggen bij bestaande toestanden, verhoudingen en mentaliteiten.
In dit verband zou ik als leek enkele opmerkingen willen maken over aspecten van het moderne theologische denken. Met alle bezwaren die men kan hebben tegen de moderne theologen, bezwaren die veelal te maken hebben met verklaringen van bijbelse gegevens, moet toch worden toegegeven dat men oprecht begeert om het christelijk geloof in deze wereld iets te laten betekenen. Men gebruikt hierbij wel de term „horizontalisering", waarmede men tot uitdrukking wil brengen dat deze wereld en de gang van de mensheid in deze wereld in het brandpunt moet staan. Het geloof is niet alleen maar betrokken op iets dat niet van deze wereld is. Het gaat wel om een andere wereld, maar deze is niet wezensvreemd aan onze wereld. Het geloof verwijst de mensen niet buiten onze wereld en onze tijd naar een transcendente God, maar het geloof heeft te maken met onze verantwoordelijkheden in deze wereld en in deze tijd. Nu kan men gemakkelijk toegeven, dat in deze gedachtenwereld de term „medemenselijkheid" maar al te veel moet dienen als een absolute norm voor het menselijk handelen. En inderdaad is het gevaar aanwezig dat men het gebod van de naastenliefde zo verzelfstandigt dat het gebod van de liefde tot God in het gedrang komt. Maar het blijft toch waar dat in deze wereld de mens als naaste moet fungeren tegenover de medemens. In de naaste ontmoet ik mijn God, die deze naaste op mijn weg geplaatst heeft. En naarmate ik mij dit meer bewust word, ga ik me ook meer als naaste gedragen. Het geloof roept ons op om het geloof in God en Zijn heil in deze wereld gestalte te geven.
In dit uitgangspunt is meteen gegeven het geloof in het oordeel dat God over deze wereld zal doen uitgaan, als wij menen van deze wereld een chaos te moeten maken. De mensen zijn nimmer te verontschuldigen als er een chaos ontstaat. Het verwijzen naar de zondeval en het beklemtonen van de onbelangrijkheid van deze aardse bedeling is geen grond voor vrijspraak. De chaos op deze wereld is in religieuze zin volkomen, als de relatie tot de naaste volkomen verdwenen is en de mens zich zelf tot wet en in zich de naaste-relatie concentreert. En gelovende in Christus

onze Broeder, is het voor ons mogelijk om, zij het ook in onvolkomenheid, weer naaste te zijn.
In deze sfeer doordenkende meen ik te kunnen stellen, dat de arbeid naar twee kanten zinvol moet zijn. In de eerste plaats is de arbeid zinvol indien deze geschiedt naar de wil des Heren en gericht is op de verheerlijking van Zijn Naam. In de tweede plaats en hier mede verbonden is de arbeid zinvol, indien in deze arbeid de mens verantwoordelijkheid draagt. En het dragen van verantwoordelijkheid impliceert een zorg voor hen waarvoor men verantwoordelijk is.
Dit mag men niet afdoen met een dooddoener dat ieder mens van nature verantwoordelijkheid draagt. Want het gaat hier om uitdrukkelijk geformuleerde verantwoordelijkheden.
Ik zou dit in het onderstaande nog willen verduidelijken door het maken van enkele fragmentarische opmerkingen.

Zoals gezegd zal men om de zin van de arbeid te leren verstaan de arbeider als mens moeten waarderen.
Een productiesysteem dat de arbeider slechts kan waarderen als een leverancier van arbeidskracht, welke leverantie dan wordt geregeld via een arbeidscontract zonder meer, kan de arbeid niet zinvol waarderen omdat de arbeider als mens opzij wordt geschoven.
Nu zou men hiertegen kunnen opmerken dat het mogelijk is dat er in zulk een systeem wel menswaardige toestanden kunnen heersen en dat het toch niet onmogelijk is dat aan de arbeiders een zekere welvaart kan worden verschaft. Men zou zelfs nog met enig recht verder kunnen gaan door op te merken dat het waarschijnlijk is dat in een systeem waarin slechts met efficiency en doelmatigheid wordt gerekend de welvaart van de grote massa het best kan worden verzorgd.
Uiteraard is dit mogelijk, maar dan maakt men de fout dat men de zinvolheid koppelt aan een toestand, aan een zekere tevredenheid. Maar het gaat hier om fundamentele vragen. Het gaat om de vraag of in zulk een systeem de arbeider als mens kan fungeren. Evenmin als de zin van de arbeid kan worden gevonden in de mate van inspanning, kan men de zin van de arbeid ontlenen aan een niveau van behoeftenbevrediging.
Voor mijn gevoel moet de zin van de arbeid gekoppeld worden aan de idee van de verantwoordelijkheid. De arbeider verricht zinvolle arbeid indien hij zich verantwoordelijk kan weten. Indien hij binnen de grenzen van de mogelijkheden verantwoordelijkheden kan en durft te dragen. En men doet tekort aan de idee van de verantwoordelijkheid indien men deze zo vertaalt, dat de arbeider in verantwoordelijkheid moet doen wat de baas hem opdraagt.
Het zou te ver voeren om deze gedachte volledig uit te werken, ik volsta daarom met enkele aanwijzingen van de richting waarin m.i. de oplossing moet worden gezocht.
Indien er in christelijke kring wel bezwaar wordt gemaakt tegen medezeggenschap, beluister ik hier een verkeerd gebruik van het begrip „verantwoordelijkheid". Men zegt dat de ondernemer verantwoordelijk is voor de onderneming als geheel en dat de arbeiders verantwoordelijk zijn voor het resultaat van hun arbeid. Daarvoor krijgen zij een bepaalde beloning,

maar de gezagsverhouding en vooral de eigendomsverhoudingen dienen te worden gerespecteerd.
Het moet steeds meer duidelijk worden dat ook de arbeiders verantwoordelijk zijn voor de onderneming in zijn geheel en dat het tragisch is dat vele arbeiders dit niet voelen en ook niet zo zijn opgevoed dat men dit voelt. Maar dat men hier in gebreke is, betekent niet dat men zich hierbij moet neerleggen. Het is niet in te zien waarom de directeur van een N.V. meer verantwoordelijk zou zijn voor de onderneming dan de arbeiders die het product van de onderneming voortbrengen. Zowel de ondernemers als de werknemers zijn verantwoordelijk alhoewel de éne verantwoordelijkheid niet even groot behoeft te zijn als de andere en beide op andere zaken betrekking kunnen hebben.
Indien ik de idee van verantwoordelijkheid zo sterk naar voren breng, vindt dit zijn oorzaak in mijn overtuiging dat er in het christelijk kamp een gevaar is voor een al te krampachtige visie op de eigendomsverhoudingen. Weliswaar zal men niet ronduit de eigendomsverhouding in discussie brengen. Veelal zal men de verantwoordelijkheden van de werknemers afdoen met de dooddoener dat er toch één de leiding moet hebben. Dat men daarbij de weinig zinvolle norm van materiële doelmatigheid hanteert neemt men dan maar als gegeven aan.
Ik ontken categorisch dat de norm der doelmatigheid mag worden aangelegd bij de omvorming van de samenleving. Het is wel een norm, maar niet de allesbeheersende.
Dit moet duidelijk naar voren worden gebracht als het gaat om bedrijfssluitingen. Geen enkel mens zal bezwaar maken tegen de sluiting van een bedrijf als er van een zinvolle voortzetting geen sprake is. Maar als er bij een sluiting een prioriteit wordt verleend aan de productiefactor kapitaal en de menselijke factor uiteindelijk als een soort sluitpost wordt beschouwd met als maximaal recht een soepele afvloeings- en overgangsregeling, dan zit hier iets verkeerd. De arbeiders hebben een deel van hun leven besteed in de onderneming en hebben m.i. daaruit voortvloeiende onvervreemdbare rechten.
Naar het mij voorkomt kan de arbeid slechts zinvol zijn als in het economisch systeem aan de werknemers alle mogelijkheden worden gegeven om verantwoordelijkheden te dragen. Ieder systeem dat deze verantwoordelijkheden ontkent is een goddeloos systeem. Het is een systeem waarin de mens geen naaste kan zijn en van zijn mens-zijn wordt beroofd. Het is een satanisch systeem omdat het de mens zijn waardigheid ontneemt en daarin de mens berooft van de mogelijkheid om als mens zijn Maker te ontmoeten.
Vraag mij niet om een concrete uitwerking van een goed systeem. Daar zal veel over moeten worden gedacht, maar dat het kan staat voor mij vast. Wij moeten bereid zijn om andere mogelijkheden te onderzoeken en kansen te geven.
Wellicht dat dit met zich mede brengt dat we een andere schaal van waarden moeten formuleren. Inderdaad, gemeten aan de norm van de efficiency, zijn de experimenten nog geen groot succes, maar op de weg naar de verantwoordelijke mens een kansvolle zaak.

*Katwijk* *Prof. dr. J. G. Knol*

# De kerk en de bedrijfsjeugd

L. Zielhuis [1])

## Jong het bedrijf in

Daar zitten ze dan in de kerk en op de katechisatie: vanaf vijftien, zestien jaar gaat de een na de ander werken. Het schoolmeisje staat in de winkel, de jongen bromt 's morgens al voor half acht naar zijn werk. Alleen de studenten zetten het studieleven nog lang voort. Al zijn er thans onder hen, die zich studentenarbeider noemen en niet meer van een onderscheid willen weten tussen hen en de proletarische jeugd. Realiseert de kerk zich wat de intrede in het bedrijfsleven doet aan de jeugd? Doen we als kerk voldoende voor de jeugd bij dit belangrijke proces?
Het zijn deze vragen, waarmee dit artikel zich bezighoudt.

Dit tijdschrift gaf in de voorgaande nummers reeds informatie over de werkende jongeren. De wettelijke mogelijkheden, het pakket eisen van de werkende jongeren, de frustraties van ons onderwijssysteem, het kostenaspekt, enz. acht ik dus voldoende bekend.[2]) De pedagogische situatie dient echter nog iets duidelijker reliëf te krijgen.

## Het bedrijf voedt op

De Duitse specialist op het gebied van de bedrijfspedagogie, Prof. Abraham van Frankfurt, stelt terecht dat „het bedrijfsleven een opvoedingsfaktor is, die men zeer ernstig moet nemen". Hij is van mening dat „het vormingswerk van de Kerk heden ten dage slechts een minderheid van de volwassenen weet te pakken, terwijl de pedagogische beïnvloedingen, die van de bedrijven uitgaan, bijna iedereen omvatten".[3])
Belangrijk is het onderscheid dat Abraham maakt tussen „doelbewuste opvoeding" en „spontane opvoeding". Doelbewuste opvoeding is de leerschool in het bedrijf zelf. Vele bedrijven hebben immers allerlei opleidingen om de aankomende werknemers speciaal te trainen voor de taken, die in dit bedrijf vervuld moeten worden. Na het onderwijs op de technische scholen moeten er vaak nog vele cursussen vanwege het bedrijfsleven zelf worden gevolgd om op de goede plaats te komen. Het technisch onderwijs is meer dan „alleen overdracht van weetjes". Maar dat geldt ook van de cursussen, die van bedrijfswege worden gegeven. „Hoe in voordrachten en cursussen, die hiertoe dienen, over de verhouding van superieuren en onderdanen, over discipline, kameraadschap, plicht, correctheid, algemene morale principes en dikwijls ook over godsdienst gesproken wordt, dat is voor de moderne massavorming van groot belang."[4])
Maar daarnaast is er de spontane opvoeding. Er vindt in het bedrijf een

vorming van de mensen plaats „zonder dat iemand daarbij zich dat bewust is". Abraham geeft daarvan het volgende voorbeeld. „Wanneer iemand in het betrekkelijk kleine en daarom overzienbare gebied van het bedrijf ervaart, dat van hem inpassing wordt gevraagd in een ordening, die onverstandig en onrechtvaardig is, dan kan dit ertoe leiden, dat hij vanzelf tot wantrouwen tegen heel de tegenwoordig bestaande maatschappelijke orde komt. Het bedrijf is voor hem het model-geval, waarbij wordt aangetoond of zij, die nu maatschappelijke posities bezitten, in staat zijn een ordening op te bouwen, die allen bevredigt." Het omgekeerde is uiteraard ook het geval ! [5])

De nederlandse bedrijfspedagoog Elzinga is vrij somber over de intrede van jongeren in het bedrijf. Ondanks alle moeite, die voor de jongeren wordt gedaan, blijft de kwestie van de arbeid en de jeugd z.i. een zorgenkind. De jongere stapt in een wereld van tegenstellingen. Daar is de oude strijd van werkgever en werknemer. Ook werknemers onder elkaar hebben tegengestelde belangen: de oudere ziet in de jongere zijn concurrent. Dan is er nog het generatieconflict: „de jongere betreedt met jeugdigheid, speelsheid en ambitie een wereld, waar de volwassene reeds een vrij vast, soms star leefpatroon heeft ontwikkeld." Ondanks alle moeite van de kant van bedrijven, onderwijs, leerlingenstelsel, enz. is het er nog ver van vandaan dat de jongeren centraal worden gesteld. Daar moet het volgens Elzinga heen.[6])

We moeten ons als kerk dus goed realiseren dat er inderdaad wat gebeurt met de jongeren, die het bedrijfsleven binnenstappen. Ze worden zelfstandig, ze krijgen hun kans om een bijdrage te geven aan een leefbare wereld. Maar worden ze daar inderdaad zelfstandig als volwassen mensen? Krijgen ze inderdaad hun kans? Velen maken zich druk voor de bedrijfsjeugd. Maar is het voldoende?

## Het bedrijfsleven verandert snel

Het is ook goed zich opzettelijk te realiseren hoe snel het bedrijfsleven verandert. Er zijn 450.000 werkende jongeren van 15-18 jaar, die met een opleiding het bedrijfsleven ingaan. Een belangrijke minderheid onder hen stapt er in zonder die opleiding te hebben voltooid. Hoe lang zullen ze het met deze bagage kunnen redden? De tijd is absoluut voorbij dat je veertig jaar met je schoolkennis toekon.

Ir. D. Noordhof, lid van de Raad van Bestuur van de NV Philips, is er zich van bewust dat de mens het kostbaarste gereedschap is. Maar juist als je, zoals hij, daarvan uitgaat, zit je met de ongelooflijk snelle ontwikkeling van wetenschap en techniek. Hij illustreert dit met de volgende vier voorbeelden:

„1. de topsnelheid van door mensen gebruikte machines is in de laatste twintig jaar veertigvoudig vermeerderd;

2. in diezelfde twintig jaar is het getal van informaties, die op een enkel voor dit doel geschikte instrument overgebracht kan worden, duizendvoudig gestegen;

3. de kracht van explosieve lichamen waarover de mens beschikt, is tot het tienmiljoenvoudige gestegen;

4. de omvang van de computeronderdelen is in twintig jaar verminderd met een faktor 100, de prijs ervan met een faktor 100.000 en de snelheid vergroot, eveneens met een faktor 100.000."[7])
Deze snelle veranderingen veroorzaken snelle wisselingen in het beroepsleven."
Zeker is dat:
a. 60 pct. van de jonge mensen die nu van school komen en hun beroepsleven binnengaan in de komende twintig jaar van beroep zullen moeten veranderen;
b. 65 pct. van de arbeidsplaatsen in de chemie in 1975 niet meer zullen bestaan;
c. de duizenden programmeurs, die nu worden opgeleid, over vijftien jaar met wat ze *nu* leren geen emplooi meer zullen hebben;
d. de ingenieur van vandaag een „halfwaardetijd" van de tien jaar heeft, d.w.z. tien jaar na nu is de helft van wat hij nu weet verouderd of niet meer noodzakelijk voor zijn werken, de helft van wat hij nu moet weten is hem in zijn lange studie niet bijgebracht."[8])
Het is al bekend dat door de automatisering de industrie minder plaats zal bieden dan tot nu toe en het arbeidsaanbod naar de dienstensektor verschoven wordt. Maar deze snelle veranderingen stellen dan ook hun eisen aan de beroepsopleiding. De jeugd die naar de toekomst kijkt, ziet deze veranderingen op zich aan komen. Ze stapt het bedrijf in in een tijd, waarin dynamiek, aanpassing, onzekerheid de wachtwoorden worden. Is de jeugd daarvoor klaar?
Het SER-rapport over de automatisering concludeert dat de basis in de beroepsopleiding voor het bedrijfsleven daarom breed moet zijn. „Hierbij wordt gedacht aan de steeds meer noodzakelijke verschuivingen van de aandacht van eenvoudiger hoofdarbeid en handvaardigheden naar een zekere bekendheid met wiskundige, natuurkundige en scheikundige basisprincipes." En dan schrijft de SER een moeilijk zinnetje: „men dient hierbij rekening te houden met de begaafdheid van de leerlingen, die aan de genoemde aanpak haar grenzen stelt". Het zal waar zijn, maar waar komen de jongelui terecht die niet begaafd genoeg zijn? De bedieningsvakman van de ingewikkelde apparaturen kan met een eenvoudige opleiding en enig inzicht volstaan, zegt de SER. We rijden ook onze auto zonder dat we er aan kunnen sleutelen. Maar de SER waarschuwt: „voor het onderhouds- en reparatiepersoneel spreekt het vanzelf dat het van alle processen op de hoogte moet zijn."[9])
We zien dus het beeld vóór ons: een brede opleiding is levensnoodzaak, je moet steeds verder studeren en je laten bijscholen. Wie alleen met zijn handen werkt komt in de ondergeschikte funkties terecht.
Deze toekomst is al begonnen. Is het wonder dat je bij de jeugd aan de ene kant een verrassende vlijt ziet om straks op het goede moment in te kunnen stappen, maar dat men aan de andere kant terugschrikt: waarvoor leven we dan nog, slokt ons beroep ons straks helemaal op? Gaan we naar een betere wereld toe of draaien we elkaar gek? De onrust onder de jeugd is door de moderne maatschappij een permanent gegeven. De tijd van „ons wenkt het beeld der vaad'ren" is principieel voorbij. Vele jongeren constateren welk een strijd het kost voor hun vaders om als

oudere werknemer mee te kunnen komen. Deze strijd, die ze in hun eigen gezin mee kunnen maken, wacht hen straks.

## Wat doet de kerk?

Iets uit de wereldkerk.
Voor onze oriëntatie in Nederland is het goed, ook te kijken naar de kerken in West-Europa, die met ons in dezelfde industriële samenleving staan.

In Engeland bezocht ik in Luton (ten noorden van Londen, de stad van de Vauxhall-fabrieken) het „Luton Industrial College, Mission and Community Centre". Het staat onder leiding van Rev. William Gowland. Hier ligt het hart van het werk van de Metodisten in Engeland. Via opleiding en curcussen gaan van dit centrum sterke impulsen uit voor het werk van de Metodisten op het gebied van industrie-apostolaat in het Verenigd Koninkrijk. Ons interesseert echter in dit verband het werk onder de jeugd. Opvallend is dat in dit centrum uitdrukkelijk voor de jeugd een eigen werk is opgezet. Er waren jeugdklubs. Er was een ruimte, waar jonge mensen elkaar konden ontmoeten. Bewust werd hier ook de gekleurde jeugd opgevangen, die vanuit West-Indië en andere delen van het voormalig Brits imperium naar Engeland trekt. De gekleurde gezinnen uit Jamaica en Pakistan vinden hun werk in het Britse bedrijfsleven, maar ze leven in een ghetto. In Luton dus een stukje kerkelijk industriewerk, dat zich ook speciaal voor de jongeren uit deze gezinnen inzet en in gemeenschap met andere jongeren brengt. Er is ook nog een andere lijn naar de bedrijfsjeugd. De „Industrial Training Act" van 1963 bracht een kompleet nieuwe benadering van de opleiding van de jongeren in het bedrijfsleven. Door de regering zijn voor de bedrijfstakken „Training Boards" opgezet, die deze opleiding ter hand nemen. Door vele ondernemingen wordt de industriepredikant uitgenodigd deel te nemen aan de opleiding. In een dokument van de „Church of Scotland" lees ik hoe dit kan gebeuren. De 'industrial chaplain' moet de leerkrachten helpen bij hun taak, maar hij zal ook de jongens zelf liefst elke week in de groep ontmoeten. Het dokument werkt de metodiek uit, die de industriepredikant moet volgen. [10])
In dit verband herinner ik me ook de ontmoeting met een rooms-katholiek geestelijke, die elektrotechnisch ingenieur van professie was. Hij was door de bisschop ingezet aan een HTS, gaf daar gewone technische vakken en fungeerde tegelijk als schoolpastor. Nu er in Engeland geen christelijk onderwijs bestaat, laat staan christelijk technisch onderwijs, vindt de kerk toch op deze wijze een mogelijkheid tot kerkelijk kontakt met de jeugd.

Frankrijk is een hoofdstuk apart. De arbeiderswereld is „een natie in de natie". De kerk staat vanouds aan de kant van de gezeten burgerij. De arbeidersmassa is agnostisch. Van de arbeidende klasse heeft maar 1-7% kontakt met een kerk. De kinderen hebben geen godsdienstonderwijs op school, donderdags zijn de scholen gesloten om de kinderen gelegenheid te geven voor kerkelijk onderricht. Maar minder dan 15% van de ouders sturen hun kinderen er heen. Niet meer dan 6% van de jeugd (vergeleken

met 40% tot 60% in Engeland) doet mee aan een of andere georganiseerde aktiviteit voor kinderen of jonge mensen. Er is een groot gebrek aan open plekken om te spelen, aan sportvelden en aan zwembaden. De huisvesting van gewone gezinnen is in het algemeen armelijk, speciaal in Parijs. In dit land ontstond, speciaal onder de arbeidersbevolking, in de vorige eeuw een stuk 'inwendige zending' vanuit Engeland. Langzamerhand is het omgebouwd tot kerkelijk industriewerk van de Franse protestantse kerken, met behoud van een missionaire inslag.
De jeugd wordt niet vergeten. In de centra voor dit werk in de industriesteden wordt veel klubwerk gedaan door de bevoegde krachten en vrijwillige medewerkers. Aan de kinderen wordt het verhaal van Jezus verteld zonder enige verplichting om lid te worden van de kerk. Tegelijk wil men de jonge mensen voorbereiden op het industriële leven door kreatieve aktiviteiten. Handenarbeid wordt algemeen als metode gebruikt voor de jeugd boven de twaalf. Verder spel en dans en drama. De werkelijkheid van Christus en de relevantie van het evangelie tracht men duidelijk te maken in de houding van de klubleider en in de aktiviteiten van de kinderen zelf. Ook vakantiekampen zijn in het programma opgenomen. [11])

Westduitsland heeft in de Bondsrepubliek eigen mogelijkheden. De grondwet verplicht tot godsdienstonderwijs op de scholen voor technisch onderwijs. Kerkelijke krachten geven dit. Er wordt intensief gestudeerd op de metodiek van het godsdienstonderwijs op deze scholen. Een speciaal werkverband zet zich hiervoor in. Ik heb de indruk dat de christenen in Westduitsland in dit opzicht goed werk doen, ook in metodisch opzicht. Duidelijk poogt men een verband te leggen tussen de maatschappijvragen en het christelijk geloof. In het kerkelijk industriewerk is er een speciale aandacht voor de jeugd. Naast de 'Industriepfarrer' heeft de Landeskirche van Würtemberg in elk van de vijf teams een speciale „Jugendhelfer" opgenomen. In het Roergebied gaf mijn kollega Schröder op verschillende plaatsen in enkele avonden een kursus, een „Seminar" voor de jeugd, meermalen in samenwerking met de christelijke jeugdvereniging. Een eigen vorm van jeugdwerk, die mij elders in West-Europa niet bekend is, zijn de vakantiereizen met jonge mensen. Op een reis in Westduitsland, naar de DDR of naar Nederland zoekt men op de vakantiereis kontakt met de kerk in die landen en bouwt men in het program een stuk vorming in.
Tenslotte mag ik niet vergeten dat de kerk hier opzettelijk de plattelandsjeugd benadert. Maar een klein deel blijft op de voorvaderlijke 'Hof', het grootste deel van de plattelandsjeugd komt in de industrie of in de dienstensektor terecht. De jongeren op het platteland worden in de typisch agrarische gebieden door de kerk apart benaderd om hen te helpen vanuit het evangelie de weg te vinden in deze nieuwe tijd.

## Onze kerk en de bedrijfsjeugd

We verkeren in Nederland in de uitermate gunstige omstandigheid van een breed vertakt christelijk onderwijs en een christelijk sociale beweging. Van hieruit gaan evangelische impulsen naar de bedrijfsjeugd.

De bond van organisaties voor christelijk beroepsonderwijs en de vereniging van christen leraren en leraressen bij het beroepsonderwijs bundelen alle aktiviteiten om de jeugd, die het bedrijfsleven ingaat, in het onderwijs bij het evangelie te bepalen. De leraren en leraressen kunnen een speciaal diploma christelijk beroepsonderwijs halen, dat in staat stelt de uren voor godsdienst te geven. Het christelijk nationaal vakverbond heeft een eigen organisatie „werkende jeugd" met eigen klubs.
Maar kan de kerk nu haar handen thuishouden? Ben je klaar als je alle kinderen naar een christelijk school zou sturen? Voor het gemak vergeten we maar te gauw al die jongens en meisjes, die deze kans niet hebben en algemeen technisch onderwijs ontvangen. We moeten ons realiseren dat het christelijk onderwijs zelf nog midden in de vraag zit van de juiste metodiek van de vakken godsdienst en maatschappijleer. In het begin van dit artikel gaf ik aan wat de jeugd die het bedrijf ingaat moet verwerken. Rekent onze *katechese* hiermee?
Ik heb de stellige indruk dat de meeste katecheten het zich zelfs niet realiseren. Er is een groot gevaar dat de katechizatie ook in dit opzicht langs de jongens en meisjes heengaat. Durven we als predikanten de vragen, die vanuit het staan in het bedrijfsgebeuren op de jongeren aankomen, ook op ons aan te laten komen of houden we de boot af? Trouwens, wie heeft ons in deze opleiding getraind om op deze dingen te letten? Staan we zelf niet vreemd tegenover deze wereld? Ik weet dat in een bepaalde plaats in een hervormde gemeente een projekt wordt uitgewerkt van een centraal 'leerhuis' voor de jeugd van de gemeente. De plaatselijke industriepredikant krijgt hier een plaats in het team katecheten. Niet om de katechizaties zelf te geven, maar om zijn kollega's te helpen bij het vervullen van hun taak om vanuit het evangelie ook op de vragen van de jonge mens over eigendom, de waarde van ons werk, je fungeren in de arbeidsgroep e.d. in te gaan. In een andere plaats vroeg de wijkpredikant zijn industriekollega, een katechizatie voor hem te geven over dit soort zaken.
Als het gaat over kerkelijk groepswerk denk ik voor de gereformeerde kerken vooral aan de jeugdzorgpredikanten en aan alle beroepskrachten en vrijwillige medewerkers in dit werk. Ik ben er van overtuigd dat ze in hun werk met allerlei vragen in aanraking komen, die onze industriële samenleving in de bedrijfswereld stelt. Merkwaardig dat dit werk van „evangelisch herstel en opbouw", van „de poort" en wat dies meer zij èn het werk van kerk en bedrijfsleven tot nog toe geheel vreemd aan elkaar voorbijleven. Zou het geen tijd worden elkaar te herkennen en, waar gewenst, te helpen?
Het werk van de stichting „evangelie en industrie" kent in Nederland niet, zoals in de andere westeuropese landen, een eigen jeugdwerk. Dat is ook volstrekt niet nodig. Het gebeurt al door anderen. Maar we moeten wel komen tot gesprek en samenwerken.
De relaties met *onderwijs* en *vormingswerk* voor de bedrijfsjeugd beginnen nu te komen voor het kerkelijk industriewerk, al zijn ze nog heel pril. Er zijn industriepredikanten, die een regelmatig kontakt hebben met de leraren voor godsdienst en maatschappijleer, en zo op vaste tijden in gesprek of konferentie met hen de relatie nagaan tussen het evangelie

en het bedrijfsgebeuren. Zo worden leraren geholpen bij de vervulling van hun taak op school. Een enkel kontakt is er op diezelfde manier ook met vormingsleiders in de vormingsinstituten voor de bedrijfsjeugd, maar dat is nog een grote uitzondering. Ook hebben industriepredikanten zitting in besturen van onderwijsinstellingen en vormingsinstituten voor de werkende jeugd, met de uitgesproken bedoeling als theoloog een bijdrage te geven aan dit werk. Sommigen geven lessen aan de jongeren zelf. In Overijssel hebben de gereformeerde kerken in de hoogste klassen van christelijke en algemene scholen voor technisch onderwijs en huishoudonderwijs een eigen schoolverlaterswerk opgezet. De industriepredikant en andere medewerkers, die deze jeugd kennen, spreken dan op een speciale morgen voor de klas over: hoe ga je het bedrijfsleven in als christen? Ook vakbondsbestuurders werken aan deze uren mee, zowel van het NVV als van het CNV.
Verschillende ondernemingen hebben een speciale afdeling voor de jeugdige werknemers. Verscheidene bedrijven hebben een bedrijfsschool. Het komt voor dat een industriepredikant of een „gewoon" geestelijke gevraagd wordt, in de bedrijfsschool zijn bijdrage te geven, maar het is een uitzondering. Soms wordt hij gevraagd met de onderneming mee te denken over de vraag hoe zij haar beleid tegenover de jeugdige werknemers zal opzetten.
De rooms-katholieke kollega's, de bedrijfsaalmoezeniers, hebben in dit opzicht intensievere kontakten.
Trouwens, zij zijn zover dat in een team van bedrijfsaalmoezeniers in een bepaalde streek zich iemand kan specialiseren op de jeugd. Dit komt in onze protestantse stichting „evangelie en industrie" nog niet voor. Waar het in de meeste gevallen nog een eenmansbemanning is, komen we aan specialisatie niet toe. Dit artikel kan dan ook niet meer dan laten zien dat er een duidelijke taak ligt van de kerk voor de bedrijfsjeugd. We zijn er nog maar net aan begonnen.

*Noten*

1) Ik ben de industriepredikanten Ds. H. Willems te Hengelo en Ds. H. P. Venema te Deventer erkentelijk voor de gesprekken die ik ter voorbereiding van dit artikel met hen mocht hebben.
2) Men zie de artikelen van:
H. Groeneveld Jr. Werkende Jongeren in beweging. Gaandeweg 4e, sept. 1969; en A. W. W. van den Bos. De Jeugd stelt zijn eisen. Gaandeweg 4e, nov. 1969.
3) Karl Abraham. Het bedrijf als opvoedingsfaktor. Peilingen, 1e jrg., p. 42.
4) a.a., p. 42-44.
5) a.w., p. 45.
6) J. J. Elzinga. De jeugdige arbeider tussen tegengestelde belangen. Peilingen 5e jrg., p. 21-23.
7) D. Noordhof. De ondernemer en het mentale klimaat in het bedrijf. Mens en Onderneming, 23e, mei 1969, p. 162.
8) a.w., p. 164.
9) Automatisering. Sociaal Economische Raad, 1968, p. 69.
10) The Chaplain's Place in Industrial Training, Edinburg, z.j.
11) Georges Velten. Mission in Industrial France, London, 1968, p. 61-74.

*Uit: Gaandeweg, uitgave van de Christelijke Jeugdraad. januari 1970.*

# Hoe werken we de bijbelse boodschap in deze industriële tijd uit?

## De verpakking

Enige tijd geleden kreeg ik een sigaar aangeboden uit een onooglijk doosje, niet veel zaaks dacht ik eerst, 20 stuks voor 60 cent. Ik accepteerde en het smaakte bijzonder... een sigaar van "voor de oorlog" in originele verpakking! We zijn geneigd de kwaliteit zo op het oog te meten, en nemen daarvoor als maatstaf wat we zo oppervlakkig aan de buitenkant zien; onooglijk in onze ogen van *nu;* terwijl we helemaal niets onooglijks zien, alleen ouderwets.

Miljoenen guldens zijn er uitgegeven aan marktonderzoek om na te gaan, waar de remmingen bij het publiek liggen om een bepaald produkt te kopen. Is het de kleur van de verpakking, de vorm, zegt de naam van het produkt niets of moet men daarbij aan iets onplezierigs denken? Alles wordt onderzocht, gemeten en nagegaan om het publiek en het produkt dichter bij elkaar te brengen en met elkaar vertrouwd te maken, terwijl aan het produkt zelf weinig veranderd wordt.

Met die bijbelse boodschap ligt het nu eigenlijk net zo; naar inhoud verandert die niet is onze overtuiging. Wat wel verandert, dat zijn wij zelf en dat is de tijd, waarin we leven; het is onze principiële overtuiging, dat, wanneer wij bewust meeveranderen met onze tijd in deze industriële maatschappij, wij ook die vorm vinden voor de bijbelse boodschap, die verstaanbaar zal zijn voor de ander in deze industriële maatschappij. Verstaanbaar, dat wil zeggen dat iedereen zal weten wat bedoeld is en er dan voor of tegen zal kiezen; dat is het kenmerk van verstaanbaar.

Eén van de grootste problemen hierin is niet de bijbelse boodschap, maar dat zijn wij-zelf, christenen, in ons geval theologen. We geven min of meer de bijbelse boodschap er de schuld van, wanneer wij theologen niet verstaanbaar zijn, in onze uitwerking van de bijbelse boodschap binnen deze industriële maatschappij. Dat is een uitvlucht.

Een andere uitvlucht: wij geven deze industriële maatschappij er de schuld van, dat onze uitwerking van de bijbelse boodschap niet verstaan wordt. Kom, laten we eerlijk tegenover onszelf zijn: wat weten *wij,* theologen, eigenlijk van deze industriële maatschappij af?

Een echte grote industriestad is wel even iets anders dan een heel grote uitgave van het dorp, met of zonder fabriekje, waar de dominee zijn eerste gemeente vond.

Het kon wel eens zo zijn, dat wij theologen, samen met allen die de offi-

ciële kerk uitmaken, nog steeds de evangelische boodschap op zo'n manier uitdragen, alsof er in generaties niets veranderd is. Nog steeds hetzelfde doosje. Door niets te veranderen aan de verpakking is de inhoud van het doosje schijnbaar ook onooglijk geworden en op den duur zelfs als zodanig zelfs onherkenbaar voor wie niet voor de laatste oorlog geleefd heeft. Om er nog maar over te zwijgen, dat men van buiten zou kunnen zien, dat de inhoud van eerste kwaliteit was!

Zijn wij, als van oudsher kerkgaande mensen, niet min of meer stil blijven staan op kerkelijk terrein, terwijl voor ons evenals voor ieder ander op elk terrein van het leven de horizon heel ver is opgeschoven? Staan wij als kerkmensen werkelijk midden in deze tijd? Om daarop een antwoord te vinden moeten we in de spiegel kijken, en dan het liefst voor een spiegel, die een ander ons voorhoudt.

Wij waren in de gelegenheid, samen met nog een paar geestelijken en aanstaande predikanten, om eens extra scherp in die spiegel te kijken. Vier maanden lang werden we op de feiten gedrukt, deels in een fabriek en daar te werk gesteld als ongeschoolde arbeiders en deels in de (a-) sociale praktijk van een stad als Rotterdam; in dezelfde vier maanden werden we ook duidelijk voorgelicht over de achtergronden van wat we toen in ons dagelijks werk ontmoetten.

## Over de drempel

In de fabriek kwamen we aan de lopende band te staan of kregen ander werk van die aard te doen, als „nieuwe" in een ploeg; voor ons geen lichter of zwaarder werk dan voor de rest van de ploeg. Je stond letterlijk en figuurlijk naast elkaar aan de band. Na verloop van tijd werden de maats opener tegenover ons; ergens zagen ze misschien niet zozeer de dominee, als wel meer de vertrouwensman, de zielzorger; en aan de andere kant werd de afstand helemaal te niet gedaan doordat je aan de band elkaar afloste, hielp, uitschold en samen de grootste gein had. Ze werden steeds opener over hun werk, over elkaar, maar ook over thuis, hun huwelijk, financiën, kerkbeleving en andere zeer persoonlijke zaken. Op een van de laatste dagen in de fabriek antwoordde de meest ruwe gast van de ploeg op de voorzichtige vraag, wat hij er nu van vond, dat een paar priesters en een paar jongens die voor dominee leerden dit werk deden, gelijk op met hen: „Dat moesten ze verdomme verplicht stellen voor alle geestelijken; dan weten ze tenminste eindelijk eens een keer, wat er in ons werk te koop is en wie ze dan tegenover zich hebben". Dat was voor mij het duidelijke bewijs, dat niet de bijbelse boodschap het struikelblok was tussen hen en ons, maar dat het zo vaak de kleding, de houding en het gedrag van de predikant zijn, die belemmerend werken.

De industrie is met de doorsnee industrie-arbeider (ook vaak met de gemiddelde industrie-ingenieur) zo ver de pastorie ontgroeid, dat wij, theologen, voor het herstel van contact uit de ivoren toren van onze studeerkamer en preekstoel zullen moeten stappen; we zullen „werk"bezoeken moeten gaan afleggen om de mensen op hun werk op te zoeken. Alleen zo zullen we de afstand, die er gegroeid is, kunnen verkleinen, misschien kunnen opheffen.

Zou het zo vreemd zijn, wanneer een predikant, bij een beroep naar een fabrieksplaats, daar eerst eens als arbeider een maand of twee, drie in een fabriek ging werken als ongeschoold arbeider?
Gewoon in een continu-bedrijf, ploegendienst, cao, onregelmatigheidstoeslag, schafttijden, onder de olie (machine-olie wel te verstaan), loonzakje, ketelpak, veiligheidsschoenen, rauwe taal (zonder grof te zijn), acht uur per dag spierkracht en lawaai en dergelijke.
Ook in de fabriek kom je vaak tegen de formulering: „Hoe hoger functie, hoe banger voor vuile handen!" „De heren in een net pak zijn te hoog voor ons." ('s Zondags lopen ze trouwens zelf in een net pak.) „Net pak kijkt ketelpak niet aan!" Het is werkelijk opvallend hoe vaak je een dergelijke houding bij bezoekers ziet in een fabriek.

## Uitwerking

Wanneer we als arbeiders (soms) over de kerk spraken, dan voelde je bij hen, die nog min of meer een band met de kerk hadden, de onzekerheid: enerzijds waren ze niet zo gesteld op de kerkelijke organisatie, zoals die er „altijd al geweest was"; dit als gevolg van de afstand tussen hen en de geestelijkheid, welke afstand door hen als steeds minder vanzelfsprekend gevonden wordt. Anderzijds werd die onzekerheid gevoed door die stromingen binnen de kerk, die de vernieuwing voorstaan; het oude vertrouwde religieuze verdwijnt daarbij en in het nieuwe kunnen ze zich moeilijk terugvinden.
Hoe werken we de bijbelse boodschap in deze industriële tijd uit? De industrie-arbeider van nu staat met zijn werk midden in deze tijd, hoewel hij vaak geestelijk het tempo van de fabriek niet kan bijhouden. Aan ons, geestelijken, zielverzorgers, vraagt hij om naast hem in deze tijd te staan, om ook op dat punt zielzorger te zijn; in één woord (sorry, het is een modewoord) hij vraagt om solidariteit. En hij houdt ons de spiegel voor. Wij praten vaak wel over solidariteit, tot in onze preken toe. Maar de industrie-arbeider komt over het algemeen niet meer in de kerk; hij houdt ons de spiegel voor van de dagelijkse werkelijkheid. Het is gemakkelijk genoeg in een preek te zeggen: „ Ik ben als geestelijke solidair met u; ik sta helemaal naast u!" Maar hij staat hoog op de kansel en de ander zit beneden in de bank. In de week houdt deze zijn predikant de spiegel voor, omdat hij de eeuwenoude barrrière ervaart tussen de dominee in zijn grijze pak en hemzelf in zijn ketelpak.
Kort gezegd: de kerk, als bestaande kerkelijke organisatie, is zo goed als onverkoopbaar geworden, gezien het onooglijk doosje. De ambten zijn buiten de kerk weinig zeggend meer. Toch zegt dit in feite niets over de Kerk en het Ambt. Wie bijvoorbeeld als predikant eens een vijf- of tien minutendienst zou organiseren in de kantine van een fabriek om twee uur in de Paasnacht, tijdens de schafttijd van de nachtploeg in een continubedrijf, en daar heel kort voor iedereen het Paasverhaal zou voorlezen en toelichten, zou daar op dat moment modern, up-to-date en solidair het paasevangelie presenteren. En wie daaraan meewerkt en bijvoorbeeld een stencil uitdeelt met de korte inhoud van het gesprokene en de adressen van

de plaatselijke predikanten, die meewerken, die is daar op dat moment kort en actueel, midden in „vandaag" ambtsdrager, ook in de ogen van de rand- en buitenkerkelijke.

## Beeldvorming

Buiten de kerk heeft men vaak een vertekend beeld van de kerk; meestal heeft men daarbij alleen de kerkgangers op het oog en niet eens de kerk zelf. Vaak is het beeld, dat men van de kerkgangers heeft een belemmering om een goed zicht op de kerk te krijgen. Bijvoorbeeld: „Mijn man is bij de sport en dus gaan we niet meer naar de kerk, want dat kan niet meer samen gaan." Dit wil niet zeggen, dat men geheel a-religieus is. Veel jongens in een Rotterdamse havenbuurt zag ik een ketting dragen met een kruis eraan; de een draagt het als sieraad, de ander als mascotte, bovendien is het op het ogenblik mode om een hele ijzerwinkel om je heen te dragen, kruis incluis. „Jij bent gelovig, niet?" zei eentje, toen ik naar dat kruisje keek, „nou ik ook, maar niet zoals jij; ik geloof best, dat er iets is; jullie noemen hem God, voor mijn part heet hij Jan."
„Wees eens eerlijk, ben jij nu zo verschrikkelijk gelovig en sta jij nou elke zondag voor zo'n zaal met halve zachten te o.h.en?" Dat is het beeld van de kerk, waarmee velen uit de fabriek en de haven mee lopen. Daar zal de kerk ook ter dege mee rekening moeten houden. Het zijn zowel ouderen als jongeren, die dit beeld van de (kerk)mens hebben. Dit zien wij, wanneer wij hen opzoeken en hen de kans geven ons de spiegel voor te houden. Wanneer wij dit alles *goed* op ons in laten werken, en zo mogelijk zelf ook eens een paar maanden een fabriek induiken, dan blijken we solidair te worden (hopelijk); dan blijken we midden in deze industriële tijd te staan; en het is onze overtuiging, dat dan ook de verkondiging van de bijbelse boodschap verstaanbaar zal worden, omdat de manier waarop we die brengen, beïnvloed zal zijn door de nieuwe praktijk van elke „industrie-dag". Zonder die praktijk kunnen we lang en breed discussiëren over welke nieuwe methodes we al dan niet zullen toepassen, maar met deze praktijkervaring zal onze uitwerking en onze voorstudie het teken dragen van die praktijk. Wil je iets zinnigs zeggen voor mensen in een bepaalde situatie, dan zul je je zoveel mogelijk in die situatie moeten inleven. En wat de industriesituatie betreft is dat zeker mogelijk. Dan gaat het helemaal niet over een sociaal evangelie, maar dan gaat het om geestelijken, die sociaal met de ander zijn en die het vertrouwen hebben, omdat ze de ander in zijn situatie kennen.

Amsterdam, mei 1970 A. A. A. Schiebaan

# TUS-sen de bedrijven

## Inleiding

„Zijn jullie nu zo iets als priesterarbeiders?" of: „Jij wordt zeker industriepredikant?", dat zijn twee vragen, die regelmatig gesteld worden aan de (oud-)deelnemers van de Training Urbane Samenleving, kortweg TUS. Het antwoord moet steeds weer luiden, dat we noch het een zijn, noch het ander moeten worden. Ons verhaal komt meestal hier op neer: Tien theologie-studenten, afkomstig uit verschillende kerken, wilden wel eens iets meer weten van de maatschappij, waarin ze binnenkort als theoloog zouden gaan werken. Onze bedoeling is meer het aanvullen van onze opleiding, dan dat we bezig zijn ons te specialiseren. Vanuit die achtergrond zijn we terecht gekomen bij het Universitair Instituut Vormingswerk Bedrijfsleven, dat de TUS organiseert als alternatief voor de pastorale stage. Van half september 1969 tot half januari 1970 zijn we geconfronteerd met industriële en maatschappelijke vragen door middel van een bedrijfspraktikum bij de Verenigde Oliefabrieken te Zwijndrecht (Unilever) en een stage bij een sociale instelling in Rotterdam. Daar kwamen zaken als volkshuisvesting, jeugdzorg, vormingswerk en opbouwwerk onder onze aandacht. Na deze vier maanden is het stadium van luisteren nog lang niet voorbij; onze oren zijn gevoeliger geworden voor bepaalde geluiden. In de praktijk van het pastoraal optreden zal moeten blijken of de werkelijk belangrijke zaken inderdaad opgevangen worden. Wat hieronder volgt heeft dan ook vooral het karakter van sterk persoonlijk gekleurde indrukken.

## De onzin van de arbeid

Volgens gegevens uit het CNV-rapport Positie en beleid antwoordt 46% van 301 ondervraagden ontkennend op de vraag of ze op hun werk iets aan hun geloof hebben. Dat is misschien jammer of onthullend of wat dan ook, maar het is vooral begrijpelijk. Want deze 46% moeten we volgens de toelichting vooral bij de lagere arbeidsniveaus zoeken en juist deze zijn het die, in de kerk - en waarschijnlijk ook in de vakbeweging - weinig aan bod komen. Als je er vanuit gaat, dat „geloven op maandag" toerusting en training vraagt, dan komen vooral de mensen uit deze groep tekort. En als je stelt, dat de mens zijn arbeid en zijn vrije tijd tot een zinvol geheel moet kunnen integreren, omdat zo pas het geloof tot volle ontplooiing kan komen, missen juist deze mensen veel mogelijkheden. Nu spreken we nog niet eens over grote vragen als medezeggenschap en verantwoordelijkheid, al is dat wat onwerkelijk, maar we beperken ons tot het begrip arbeidsvreugde. We geven daartoe twee voorbeelden van werksituaties, die we tegenkwamen.

— De aarderijder die de uit de oliepersen geschrapte bleekaarde en norit moet verwijderen, had nog niet zo lang geleden tot taak de zuurgraad van de olie en de toe te voegen hoeveelheid loog te bepalen. Nu is er een nieuw laboratorium geopend, dat deze werkzaamheden overgenomen heeft. En zo'n aarderijder was niet alleen een bekwaam tuinier, maar was ook op andere gebieden aktief, zo was hij onder meer ouderling bij een kleine

kerk, maar zijn werk, waar hij op aangekeken wordt, biedt hem steeds minder kansen.
— „Vroeger op de tuin, waar ik 24 jaar als tuindersknecht gewerkt heb, overlegden mijn baas en ik altijd bij het begin van de dag over het wat en hoe. Maar nu? Deze baas verpest voor mij elke vorm van plezier in mijn werk. Elke vorm van overleg wordt je onthouden, we moeten maar werken en afwachten. Soms laat je je opjagen en blijkt daar helemaal geen reden toe te zijn, alleen heeft de baas dan een rotbui. Niet dat je er op uit bent, maar als je je werk goed doet, dan wil je dat wel eens horen... Om eerlijk te zijn, m'n hart gaat altijd nog uit naar de bloemkool."
Men stelt naar onze mening terecht, dat we bij arbeid meer moeten denken aan de opdracht om de aarde te bewerken en te bewaren dan aan het „in het zweet uws aanschijns zult gij brood eten", maar dat betekent niet, dat daarom zonder meer alle arbeid roeping is of als zinvol ervaren kan worden. Dat blijkt ook wel hieruit, dat onze maats regelmatig de jaren tot aan hun pensioen aftelden. Op zichzelf is dat misschien niet ongewoon, maar wel opvallend was, dat een van hen ons wist voor te rekenen, dat hij met elf jaar voor de boeg nog 16.500 keer hetzelfde karwei zou moeten verrichten.
Een van de trieste ontdekkingen tijdens de TUS was wel, dat die groepen, die je in het bedrijf achteraan zag komen, ook bij huisvesting, bij onderwijs en bij ontspanningsmogelijkheden voor de jeugd vaak de boot missen. Die ontdekking komt er op neer, dat een groot aantal mensen hun levensomstandigheden niet zo in kunnen richten, dat ze perspektief kunnen zien.

## Perspektief

Als we vanuit onze ervaringen willen spreken over zinvolle arbeid, kunnen we voorlopig niets anders zeggen, dan dat dat arbeid is, die de mens perspektief moet geven, Misschien vindt u dat te weinig theologisch, dat zij zo. Wij bevinden ons nu eenmaal nog in het stadium van luisteren, ook naar anderen, die mee willen werken aan de „vrijmaking van de arbeid". Wij kunnen het ons niet permitteren eventuele bondgenoten af te schrikken door pretenties, die we niet waar kunnen maken.
Zeer belangrijk voor dat perspektief is op bedrijfsniveau de verantwoordelijkheid voor het eigen werk. Bij de VOZ werd op enkele afdelingen ook in die richting geëxperimenteerd, maar daarvan konden we helaas niets van dichtbij meemaken.
Misschien nog belangrijker is de verantwoordelijkheid voor het hele bedrijfsgebeuren, dus ook voor het eindprodukt en voor de herkomst van de grondstoffen. Met dat laatste komen we bij een teer punt en wel om twee redenen. Allereerst hebben we ons in de stagetijd eigenlijk niet verdiept in de grondstoffenpolitiek van het Unileverconcern, de problematiek die daarmee samenhangt is ons toen vrijwel ontgaan. De tweede reden is zwaarder. Stel dat die verantwoordelijkheid ooit zo opgevat zou worden, dat een rechtvaardige inkomensverdeling rijke-arme landen vraagt om een verwerking van de grondstoffen in de gebieden, waar ze geproduceerd worden, wat gebeurt er dan met deze bestaande fabriek en de daarin werkende mensen? Zullen ze in staat zijn om te beslissen en er de moed toe hebben? Wij kunnen hier niet in het algemeen spreken, omdat we

daarvoor te intens aan het bedrijfsgebeuren deelgenomen hebben. Toch worden we hier op een spoor gezet, dat we zelf nog wel moeten volgen. Duidelijk is intussen, dat wij als (a.s.) pastores hier wel mee moeten denken, maar nooit mogen meebeslissen, omdat wij de consequenties niet te verrekenen krijgen.
Als we meedenken, ontkomen we er niet aan, dat wij anderen leren kritisch te zijn, maar dat kan alleen, als wij uitdrukking kunnen geven aan onze solidariteit met die anderen, want kritiek op het bedrijf wordt nu eenmaal niet altijd door de top gewaardeerd en dat zou consequenties kunnen hebben. Tekenend in dit verband is het verhaal van de leiding van een groot bedrijf (niet de VOZ!), die de direktie van een technische school opbelde om te vragen of de volgende schoolklas, die op excursie zou komen, geen lastige vragen wilde stellen over de luchtverontreiniging. Als het zo al gaat met toekomstige werknemers...

## Huiswerk

Een heet hangijzer bij de onderlinge discussies tijdens de TUS was telkens weer de vraag naar de legitimering van onze positie als theoloog in het bedrijfs- en grote stadsgebeuren. Waar halen uitgerekend wij het recht vandaan om kritiek te leveren op onze economische en sociale verhoudingen? Hoe komen wij aan onze pretenties? Mogen we eigenlijk wel vragen stellen?
We kwamen er niet uit. Enerzijds was er een aantal deelnemers, dat vond, dat leven en sterven van Jezus Christus ons niet alleen de opdracht, maar ook de moed en het uithoudingsvermogen kan geven om een rechtvaardiger maatschappij te helpen opbouwen. Anderen verwierpen het woord opdracht en ontkenden dat uithoudingsvermogen, verwachtten ook weinig meer van de kerk. Zij wilden hun uitgangspunt doelbewust in de wereld zoeken, om dan misschien naar de kerk toe te werken. Dat ontlokte een van de inleiders tijdens de stage de opmerking: „De wereld is nog onduidelijker dan de kerk en beslist niet zonder meer veel progressiever". Waar beide groepen het in ieder geval over eens waren was dat we de bijbelse begrippen als vrede, gerechtigheid, naastenliefde en dergelijke zouden moeten herijken. We moeten onze taal vertalen om haar verstaanbaar te maken voor deze tijd, waarin maar weinig mensen meer weten, wat het betekent „het vaandel van het evangelie over deze wereld op te moeten richten". Zelfs is het voor menigeen volstrekt onduidelijk wat de religieuze apriori's zijn, laat staan, dat die van anderen herkend worden. Meer en meer werd ons duidelijk, dat de kern van de moeilijkheid ons niet zo zeer wees in de richting van een crisis rond ambt en kerkstructuur, maar vooral in de richting van de daarachter schuilgaande geloofscrisis. Dat te ontdekken is al zeer belangrijk voor het pastoraal optreden.

## Rendement

Wat doen we hier straks mee? We durven nog niet te beweren, dat we niet komen om te bekeren, maar om te vertellen, dat de kerk zich bekeerd heeft", zoals een Duitse industriepredikant eens deed. Hoogstens kunnen we zeggen, dat er een begin gemaakt is met de aandacht van de kerk voor

de industrie en dat we hopen, dat er in de kerkelijke gemeenten gewerkt kan worden met ervaringen als die van ons.
Dan zal waarschijnlijk een zekere argeloosheid verdwijnen. Toen de VOZ de Zwijndrechtse pastores vroeg naar hun mening over de invoering van zondagsarbeid, zeiden dezen, dat er van hun kant totaal geen bezwaar was. Vrijwel zeker was dat een eigentijds antwoord, gesteund door moderne eksegetische inzichten. Bij je maats ontdek je echter, dat zij, in de drieploegendienst, de volcontinu als een grote bedreiging ervaren. Zoals een van hen zei: „Dat heeft niets met principes te maken, maar het is voor het gezin verschrikkelijk". Een ander had voor de CBC bedankt, toen deze zich niet meer tegen de zondagsarbeid verzette.
Als je dat zo van verschillende kanten bekijkt, komt de vraag op of we het van oorsprong bevrijdende karakter van de sabbath/zondag toch niet te veel over het hoofd zien. De klok terug draaien is hier natuurlijk niet de oplossing, maar de kerk zal hier naar wegen moeten zoeken om iets van dat bevrijdende karakter gestalte te kunnen geven. Naast (theologische) bezinning zal daarvoor informatie vanuit de bedrijven nodig zijn. Wat let ons om ouderlingen en diakenen aan te stellen, die als speciale opdracht hebben het informeren van de gemeente over wat er in hun fabriek of kantoor of kazerne aan de gang is, die mee willen denken over de consequenties van het geloven ook voor het beroepsleven. Op dat terrein ligt de taak van de kerk. Voor haar pastorale opdracht is het van wezenlijk belang, dat zij de levenspatronen van haar leden verstaat om hen zo tot zelfstandig oordelen en handelen te brengen.
Als de kerk haar informatie verwacht van de gemeenteleden - daardoor doet zij bovendien een beroep op ieders verantwoordelijkheid - bereikt zij waarschijnlijk meer mensen, dan alleen de middengroep; daarmee bedoelen we hen die minstens ulo-opleiding hebben. Tot nu toe hebben we vaak gemikt op het kennisniveau van die middengroep, maar daarmee gingen we boven het belangstellingsniveau van veel anderen uit.
We dienen te starten bij de inbreng van de gemeenteleden. Alleen op die manier zal het mogelijk zijn de sociale drempel, die we constateerden tussen veel werknemers en de kerk, zoal niet weg te nemen, dan toch te verlagen.

## Beschikbaarheid

We weten, dat het beeld dat wij van het bedrijfsgebeuren hebben nogal persoonlijk gekleurd is, bovendien is het wat vertekend doordat wij vrijwel uitsluitend tussen ongeschoolden werkten. Dat mag waar zijn, maar het is de vraag of een pastor of iemand anders ooit een objectief beeld kan krijgen. Bovendien leerden ervaringen elders, dat de meer geschoolden vaak met vergelijkbare moeilijkheden zitten als de ongeschoolden, zij het niet in dezelfde mate.
Pasklare antwoorden op zaken als de sluiting van Spandon of de moeilijkheden bij Werkspoor hebben ook wij niet, maar dergelijke gebeurtenissen volgen we nu intenser dan vroeger, omdat we hebben leren zien, dat het niet allereerst gaat om arbeidsplaatsen, maar om mensen. Onze slotconclusie mag luiden: we willen beschikbaar zijn als gesprekspartners.
Haarlem, juli 1970 A. V. de Nooij

# Informatie Sociale Verzekering

## WAO- EN ZW-PERIKELEN

Met het invoeren van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, WAO, is er voor de uitvoering van de sociale verzekering op papier een stuk vereenvoudiging tot stand gebracht, terwijl de uitkering bij langdurige ziekte veilig gesteld is.
Daarbij is deze uitkering afgeleid van het loon en niet meer, zoals voor 1-7-1967, voor iedereen hetzelfde bedrag, afgeleid van het loon van de ongeschoolde arbeider. Degenen die vóór deze voor hen beruchte datum reeds invalide waren, weten hierover mee te praten.
Naast voordelen, brengt de WAO ook wat problemen mee, vooral wanneer het gaat om de vaststelling van het percentage arbeidsongeschiktheid, de zogenaamde afschatting.
Dit artikel is dan ook geschreven, niet met de bedoeling de voordelen op te sommen, maar om juist de schijnwerper te richten op de complicaties die kunnen ontstaan en waarvan in de praktijk reeds voorbeelden te vinden zijn.

*Afschatting*

Ingevolge de bepalingen van de WAO wordt niet alleen de medische arbeidsongeschiktheid, oftewel de ernst van de ziekte of handicap, vastgesteld, maar moet ook worden uitgemaakt wat er met de zogenaamde restcapaciteit met *in redelijkheid op te dragen passend werk* kan worden verdiend.
Dit werk kan zich uitstrekken over het gehele bedrijfsleven, de band met het eigen werk is dan ook verbroken.
Dit laatste geldt voor de beoordeling, de plaatsing kan echter toch wel in het eigen beroep of zelfs bij de eigen werkgever geschieden, hetgeen gelukkig nogal eens voorkomt. Dan doen zich meestal ook geen moeilijkheden voor. Deze beginnen pas als de afschatting heeft plaatsgevonden en er geen werk gevonden kan worden. Dan is van belang vast te stellen waarin de oorzaak van het niet vinden van werk, is gelegen.

a. Is de oorzaak het *ontbreken van werk*, dan zal in de plaats van de volledige WAO-uitkering moeten komen een WAO-uitkering gebaseerd op de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en een WW-uitkering voor de restcapaciteit. Het resultaat is dan, gedurende 6 maanden, eenzelfde uitkering als voorheen.
b. Is het niet verkrijgen van werk echter gelegen in de handicap, dan wordt de zaak anders.
   Het zal bekend zijn dat gedeeltelijk arbeidsongeschikten niet gemakkelijk geaccepteerd worden door een nieuwe werkgever. Daar zijn een aantal oorzaken voor aan te geven, onder meer:

1. een verhoogd ziekterisico;
2. de voortgang in het produktieproces kan worden geschaad;
3. het verhoogde risico voor de aanvullende pensioenverzekering.

De WAO kent een bepaling (art. 21 lid 2) waarin wordt gezegd, dat met de onder *b* omschreven moeilijkheden bij het verkrijgen van werk, zoveel doenlijk rekening moet worden gehouden bij de vaststelling van het percentage arbeidsongeschiktheid.
Op zich een aardige bepaling, die echter uitermate vaag is.
De behandeling van deze bepaling in de Tweede Kamer heft de vaagheid reeds enigszins op.
Naar aanleiding van vragen zei de Minister onder meer het volgende: „Het bepaalde in artikel 21, tweede lid, onder a WAO, zal uit de aard der zaak nog duidelijker van toepassing zijn in een geval, waarin de verzekerde theoretisch wel in staat moet worden geacht zijn rest-validiteit aan te wenden ook zonder dat er in een bedrijf speciale voorzieningen moeten worden getroffen, doch er praktisch niet in slaagt - juist door zijn handicap - arbeid te vinden.
De Minister vroeg de Sociale Verzekeringsraad om advies en kon zich met de volgende stellingname volledig verenigen:
„dat indien na aanvankelijke toekenning van WAO-uitkering tot het hoogste percentage, daarna, ondanks toenemende arbeidsgeschiktheid in zuiver medische zin, nog geen werk werd verkregen en ook na mislukking van aanvaarde arbeid, de WAO-uitkering onverminderd, dus naar 80 % zal worden gehandhaafd of voortgezet.
Bovendien wordt nog gesteld dat er - gelet op de handicap - bij de invaliditeitsschatting een groot belang behoort te worden toegekend aan de *concrete* plaatsingsmogelijkheden".

*Tenslotte:*

Het geval, waarin naast WAO-uitkering aanvullende uitkering krachtens de Werkloosheidswet dient te worden verstrekt, zal zich ook naar de zienswijze van de Sociale Verzekeringsraad niet dikwijls voordoen.
Uit het voorgaande blijkt duidelijk dat een verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage oftewel de zogenaamde afschatting, eerst mag plaatsvinden als er een reëel arbeidsaanbod is. Al zijn er passende werkzaamheden voorhanden, dan zal toch eerst moeten worden vastgesteld of de onderneming de gehandicapte al dan niet accepteert. Gebeurt dit niet dan moet de volle WAO-uitkering gehandhaafd blijven.
In de praktijk blijkt dit nogal eens anders uit te pakken en wordt tot verlaging van de WAO-uitkering overgegaan, zonder dat met de bedoeling van de wetgever rekening wordt gehouden.
In tegenstelling tot de zienswijze van de SVR, betekent dat in veel gevallen naast een gedeeltelijke WAO-uitkering, een aanvullende WW-uitkering wordt verstrekt.
Hoewel dit probleem thans ter bestemder plaatse de aandacht heeft, verdient het aanbeveling er nauwlettend op toe te zien dat maar niet klakkeloos tot afschatting wordt overgegaan.
Een man die alles gedaan heeft om weer aan het werk te komen maar steeds wordt afgewezen, *omdat* hij gehandicapt is, moet niet in de WW,

vervolgens de Wet Werkloosheidsvoorziening (WWV) en tenslotte in de Tijdelijke Rijksgroepregeling Mindervaliden (TRM) terechtkomen.
In zulke gevallen zal er beroep moeten worden aangetekend, eerstens tegen de vaststelling van het percentage en in de tweede instantie tegen het niet toepassen van art. 21, lid 2 van de WAO.

*Gedragslijn tijdens de beroepsprocedure*

Als er beroep wordt aangetekend tegen een beslissing van de bedrijfsvereniging inzake het percentage arbeidsongeschiktheid, moet er in alle gevallen voor de restcapaciteit WW-uitkering worden aangevraagd. Niet vergeten dient te worden dat inschrijving als werkzoekende bij het Gewestelijk Arbeidsbureau moet plaatsvinden.
Veelal zal de betrokkene van mening zijn niet werkloos maar volledig arbeidsongeschikt te zijn, terwijl bovendien het dienstverband met de oude werkgever ook niet is verbroken.
Desondanks moet er WW worden aangevraagd en in gevallen waar twijfel bestaat aan het recht op WW ook nog eens WWV-uitkering.
Deze stellingname vraagt om een verklaring. Welnu, als men geen WW-uitkering voor de restcapaciteit aanvraagt en verkrijgt, zal de sociale dienst op grond van de Algemene Bijstandswet uitkomst moeten brengen. In de praktijk gebeurt dit dan ook.
Een dergelijke uitkering brengt echter *geen* verzekering voor de sociale verzekeringswetten met zich mee en is uiterst laag.
Als nu de arbeidsongeschiktheid in deze periode toeneemt, dan kan er in het algemeen niets aan de uitkering worden gedaan. Is men meer dan 45 % arbeidsongeschikt, dan beperkt zich de schade tot een periode van 4 weken.
De WAO-uitkering moet dan worden verhoogd. Is men echter minder dan 45 % arbeidsongeschikt dan is deze *„wachttijd"* 52 weken en de schade derhalve veel groter.
Tijdens WW-uitkering is men verzekerd ingevolge de Ziektewet en bij toeneming van de arbeidsongeschiktheid, kan ziekengeld tegemoet worden gezien.

*Ziektewet*

Tenslotte nog iets over de weigering van ziekengeld. Het komt voor dat er nog slechts een geringe mate van arbeidsongeschiktheid bestaat of niet duidelijk kan worden vastgesteld of een bepaalde klacht werkelijk reëel is. Wordt er beroep aangetekend dan volgt meestal de zogenaamde versnelde procedure, waarbij dan een vaste deskundige door de Raad van Beroep wordt ingeschakeld. De vaste deskundige, een medicus, keurt en hoort, zo nodig, de behandelend specialist, de huisarts en de verzekeringsdeskundige. Aan de hand van zijn bevindingen rapporteert hij aan de voorzitter van de Raad van Beroep. Luidt het rapport arbeidsgeschikt, dan vaardigt de voorzitter een beschikking uit, waarin tot uitdrukking wordt gebracht dat er geen arbeidsongeschiktheid en dus geen recht op uitkering bestaat.
Tegen een dergelijke beschikking kan men in verzet komen binnen veertien dagen. Als de vaste deskundige gehandeld heeft overeenkomstig

de voorschriften, vastgelegd in de Beroepswet, dan wordt dit verzet „niet ontvankelijk" verklaard, m.a.w. de pas is afgesneden. Dan staat er geen enkel rechtsmiddel meer open om de zaak op gang te krijgen. Bij confrontatie met een dergelijk geval, waarbij de overtuiging bestaat, al dan niet gestaafd door de huisarts of de behandelend specialist, dat er nog arbeidsongeschiktheid voor *zijn werk* bestaat, moet getracht worden een procedure te voorkomen.
Dit kan gebeuren door contact op te nemen met de bedrijfsvereniging en te wijzen op het nog niet geheel hersteld en dus arbeidsongeschikt voor *zijn werk* zijn. Eventueel kan hierbij een verklaring van een arts van doorslaggevende betekenis zijn.
In de praktijk schijnt deze handelswijze nogal eens effect te sorteren. Volgt men deze weg, dan dient de beroepstermijn, zijnde 1 maand, niet uit het oog te worden verloren.

## ARBEIDSVERZUIM WEGENS ZIEKTE

Het is algemeen bekend dat het ziekteverzuim de laatste jaren aanzienlijk is toegenomen. Indien deze toename te verklaren is door het feit dat het aantal personen opgenomen in het arbeidsproces is vermeerderd, dan is dit niet verontrustend. Helaas blijkt dat niet alleen het uitbetaalde ziekengeld is gestegen, maar eveneens het percentage en het gemiddelde aantal dagen per geval. Deze belangrijke stijging, die veel gemoederen bezig houdt en van verschillende zijden kan worden benaderd, schept juist door de veelvoud van problemen schier onoverkomelijke moeilijkheden voor de beoordeling of al dan niet recht bestaat op uitkering van ziekengeld. Dat het bedrag aan ziekengeld kosten vermeerderend werkt, is zonder meer duidelijk. Dat dit belemmerend werkt op de handelspositie met het buitenland en een hinderpaal is voor de vestiging van buitenlandse bedrijven in Nederland, mag evenmin uit het oog worden verloren.
Het is een gelukkige omstandigheid dat de laatste jaren, mede door de vele publicaties die over dit onderwerp zijn verschenen, naar nieuwe wegen gezocht wordt, aangepast aan de tijdsomstandigheden, om te trachten ongemotiveerd ziekteverzuim, indien mogelijk te beteugelen.
Voor een beoordeling van de huidige gang van zaken is een korte terugblik naar de jaren rond 1930, onontbeerlijk. Het levenspatroon heeft zich n.l. in de laatste jaren dermate gewijzigd dat de normen die voorheen als maatstaf konden gelden, niet meer op de tegenwoordige omstandigheden van toepassing zijn, daar anders, bij handhaving hiervan, een botsing of een voortgaan op een ander spoor onvermijdelijk is te achten.
Evenals de medicus eerst de juiste diagnose dient vast te stellen alvorens naar middelen te zoeken om het ziekteproces te beteugelen, dient het vinden van de oorzaak voor de problemen in eerste instantie belangrijker te zijn dan het vinden van een oplossing hiervoor.
Daarom zou het ook onjuist zijn om uit te gaan van de situatie van vandaag en geen acht te slaan op de ontwikkeling van de problemen in het verleden.
De economische positie waarin ons land rond 1930 verkeerde, was van dien aard dat de werkloosheid als een spook rondwaarde en dat van

alle kanten getracht werd om door goedkope produktie het hoofd boven water te houden. Niet alleen kon ongemotiveerd werkverzuim ontslag inhouden, maar zelfs gemotiveerd werkverzuim wegens ziekte kon betekenen dat het werk door collega's werd overgenomen, waardoor het gevaar niet denkbeeldig was, dat na herstel van de werknemer, deze zich door zijn ziekte overcompleet had gemaakt, hetgeen eveneens ontslag kon inhouden. Het feit dat het gezin van de werknemer de inkomsten die toch reeds laag waren, mede veroorzaakt door werkloze gezinsleden, niet kon missen, was een stimulans om het werk zo lang mogelijk vol te houden, temeer daar algemeen bekend was dat de plaatsings mogelijkheden van niet geheel valide werknemers, die immers een rem konden vormen op de produktie, nagenoeg nihil waren.

Hoewel het tot stand komen van de ziektewet gezien moet worden als een belangrijke sociale vooruitgang, waren bovengenoemde omstandigheden en het feit dat ingeval van ziekte slechts 80% van het loon werd uitgekeerd, terwijl deze uitkering eerst na het doormaken van 3 wachtdagen werd uitbetaald, van dien aard dat ongemotiveerde werkstaking wegens ziekte, tot de uitzonderingen behoorde.

Niettegenstaande het feit dat bij de uitvoering van de ziektewet een belangrijke taak aan de medicus was toebedeeld, nam deze in het geheel, een vrij geïsoleerde positie in, terwijl toch deze voor een voor hem nieuwe taak stond, n.l. het beoordelen of patiënt in verband met zijn ziekte, arbeidsongeschikt was geworden. In de beginjaren vormde dit geen probleem, daar de financiële nadelen verbonden aan werkstaking wegens ziekte zo groot waren, dat dit een beletsel vormde voor het ongemotiveerd staken van de arbeid. In zekere zin stond de werknemer in de zin van de ziektewet in deze gelijk met de kleine zelfstandige, die ingeval van ziekte, niet spoedig er toe over zal gaan om zijn zaak wegens ziekte te sluiten. Hetzelfde geldt voor de huisvrouw die b.v. wegens griep niet spoedig haar taak zal neerleggen.

Vormde de beoordeling ziekte en al of geen arbeidsongeschiktheid in de eerste jaren weinig moeilijkheden op, belangrijker was de bepaling dat slechts dan recht op ziekengeld bestond, indien medische hulp was ingeroepen. De toeloop naar het spreekuur van de arts nam hierdoor aanzienlijk toe, waardoor de huisarts, schier overbelast, moeilijk tijd meer vrij kon maken voor een persoonlijk gesprek met patiënt, terwijl anderzijds patiënt de moed ontbrak om zijn huisarts lastig te vallen met zijn persoonlijke moeilijkheden.

Eén van de consequenties hiervan is, dat de band tussen patiënt en huisarts sinds de uitvoering van de ziektewet, in veel gevallen helaas alleen op papier bestaat, hetgeen de vertrouwenspositie van de huisarts aanzienlijk heeft geschaad. Hier komt nog bij, dat een patiënt eerder dan voorheen, naar een specialist werd verwezen waardoor het contact tussen patiënt en huisarts werd verbroken, terwijl de behandelend specialist die patiënt alleen ziet in kliniek of ziekenhuis en derhalve onkundig is van het leef- en werkmilieu van patiënt. Dat hierdoor de behandeling meer gericht werd op de ziekte dan op de mens in zijn totaliteit, is te begrijpen maar eveneens te betreuren.

Het zou onjuist en onbillijk zijn, om het ontbreken van contact, uitslui-

tend de medicus te verwijten, daar ook anderen hiertoe, wellicht onbewust, hebben bijgedragen.
Mede door de onkerkelijkheid van de laatste jaren wordt de pastoor/predikant niet meer gezien als de geestelijke leidsman, te allen tijde bereid om kennis te nemen van de zorgen en vragen die hem bereiken, terwijl de moeilijkheden in het bedrijf niet meer in die mate besproken kunnen worden met de vrijgestelde van de bond, daar deze zich veelal meer thuis gevoelt aan de conferentietafel, dan in het gezin van het lid dat hij vertegenwoordigt.
Naarmate de materiële welstand toeneemt, komt het individu zo apart te staan, dat de stap naar vereenzaming slechts klein is, terwijl de brug om deze kloof te overbruggen, is verbroken.
In dit verband is het opvallend dat de groep ziekten waarin psychische factoren een belangrijke rol spelen, de laatste jaren aanzienlijk is toegenomen, zodat de vraag naar voren komt of het ontbreken van het contact van patiënt met zijn medemens op deze ontwikkeling niet van invloed is geweest. Het is thans zo, dat patiënt zelf de dag en het uur bepaalt waarop hij door ziekte arbeidsongeschikt is geworden. De huisarts laat zich veelal niet uit over de vraag of patiënt hierdoor arbeidsongeschikt is geworden, slechts bij ernstige gevallen wordt het werken door de huisarts verboden. Hoewel het mogelijk is, dat de controlerend arts van oordeel is dat patiënt niettegenstaande zijn ziekteklachten zijn arbeid kan blijven verrichten en dientengevolge ten onrechte het werk heeft gestaakt, daar geen sprake is van *arbeidsongeschiktheid,* komt dit in de praktijk weinig voor. Uitgaande van de stelling dat patiënt zelf het tijdstip van arbeidsstaking bepaalt, rijst de vraag of patiënt wellicht een belangrijke invloed heeft op de duur van de arbeidsongeschiktheid. In dit verband moge verwezen worden naar de uitspraak van Dr. Taylor: „In negen van de tien gevallen maakt patiënt zelf uit of hij weer aan het werk kan, en niet de arts". Kon voorheen gesteld worden dat ziekte tevens arbeidsongeschiktheid inhield, thans zijn dit twee verschillende begrippen en het bepalen of al dan niet sprake is van arbeidsongeschiktheid in de zin van de wet, is aanzienlijk moeilijker dan voorheen.
De financiële nadelen die voorheen aan het begrip ziekte waren verbonden, zijn thans niet meer aanwezig. Het uitkeringspercentage van 80 is in veel gevallen belangrijk verhoogd, terwijl de carenzdagen zijn teruggebracht of vervallen. Het gevaar dat betrokkene ingeval van ziekte zijn betrekking zou verliezen, is nu uitgesloten, terwijl de dwang om te werken in veel gevallen niet meer aanwezig is. Hier staat tegenover dat het verlangen naar vrije tijd is toegenomen, terwijl de mogelijkheden om zich in deze vrije tijd productief te maken, groter zijn dan ooit.
In de loop der jaren is in de positie van de werknemer t.o.v. zijn werk, eveneens een belangrijke wending gekomen. Indien het al of niet doorgaan van een order vermindering van de werkzaamheden en dientengevolge ontslag kan betekenen, dan leeft de werknemer, zij het uit eigen belang, meer mee met het wel en wee van het bedrijf, dan indien hij weet dat hij bij ontslag elders met open armen zal worden ontvangen. Ook de groei van het bedrijf waardoor de afstand tussen werknemer en werkgever groter is geworden en de ver doorgevoerde mechanisatie brengt met

zich mede dat hij zich minder bij het bedrijf betrokken voelt, dan dit het voorheen het geval was.
Nu de vervreemding met het bedrijf groeit is het in het kader van dit artikel van belang om acht te slaan op de houding van de jeugdige werknemer t.o.v. het bedrijf.
De werknemers, die na al of geen vakonderwijs te hebben genoten, hun intrede doen in het bedrijfsleven, vallen in 3 groepen uiteen.
Tot de eerste groep behoren zij, die op grond van hun beroepskeuze en opleiding er naar streven om het door hen beoogde doel te bereiken.
De tweede groep heeft daarentegen geen vastomlijnde plannen, mede tengevolge van het feit dat zij veelal geen beroepsopleiding hebben genoten, waardoor zij bij voorkeur een werkkring zoeken die hun het beste ligt, waarbij een prettige werksfeer een belangrijke rol speelt.
De derde groep ziet het werk niet als een levensvervulling maar veeleer als een aantasting van hun persoonlijke vrijheden. Het is deze groep waar onze belangstelling in de eerste plaats naar uitgaat, omdat zij in de toekomst veelal aanleiding geven tot spanningen en het is ook deze groep die de laatste jaren in omvang is toegenomen. De zucht naar vrijheid is zo groot dat de regelmaat van vaste tijden van komen en gaan waardoor zij nu worden geplaatst, voor hen een schier onoverkomelijke hinderpaal vormen.
Vooropgesteld dient te worden dat deze vrijheidszin een normaal verschijnsel is dat bij ieder mens in meer of mindere mate leeft. Het is te begrijpen dat een jeugd opgegroeid in moderne woonsteden waar de speelzin alleen uitgeleefd kan worden in voor dit doel ingerichte speelplaatsen, maar waar hier buiten de gelegenheid om zich uit te leven ontbreekt, met afkeer ziet naar een levenspatroon waar alles van de eerste tot de laatste dag voor hem is geregeld en waar geen ruimte is voor vrijheid.
Het werk waar zij thans voor worden geplaatst zegt hun weinig of niets, temeer omdat de werkkring geen bewuste keuze is geweest, het hoge loon was nagenoeg de enige drijfveer om het werk te aanvaarden. Al spoedig bemerken zij dan ook de consequenties van hun keuze. Tegenover het naar verhouding van kennis en leeftijd hoge loon, stelt de werkgever een produktie die op dit loon is afgestemd. Dit kan slechts bereikt worden door vaste werktijden en een constante produktie.
De eerste maanden zal het werken nog niet veel moeilijkheden opleveren. Door het nu verdiende loon ziet de jeugdige werknemer de mogelijkheid dat een langgekoesterde wens in vervulling kan komen. Is hij echter na enige maanden er aan gewend dat hij elke week over geld kan beschikken, dan komt de wrevel weer naar boven. Het werken geeft hem geen voldoening en het gezag belemmert hem in zijn vrijheid.
Door zijn negatieve houding t.o.v. het werk beïnvloedt hij zijn oudere collega's die zich weliswaar bij de gang van zaken hebben neergelegd, maar in voorkomende gevallen door woord en daad laten blijken dat zij in wezen de opvattingen van hun jongere collega's delen. Zij hebben in de loop der jaren een vaste plaats in het bedrijf ingenomen en weten dat verandering van werkkring veelal omschakeling met zich zal brengen. Soms betreuren zij het dat zij dit werk in jeugdige

overmoed hebben gekozen, maar zij zijn er van overtuigd dat zij in een ander bedrijf voor dezelfde moeilijkheden komen te staan. Bij het verstrijken van de jaren komen de onlustgevoelens weer naar boven. Schort het aan de omgang met collega's of chefs, zijn er moeilijkheden thuis, zijn er teleurstellingen over uitgebleven promoties, ligt het arbeidstempo wellicht te hoog? Vooralsnog blijven deze vragen onbeantwoord, maar de tegenzin in het werk wordt groter en de vervreemding met het bedrijf groeit. Nu de mogelijkheden naar andere werkzaamheden ontbreken, ontstaat de behoefte naar een vlucht uit de werkelijkheid.

Thans blijkt dat de keuze van groep II juister is geweest. Zij zijn n.l. bij de keuze van het beroep in de eerste plaats niet uitgegaan van het hoge loon maar van het werk dat hun aantrok en van de naar hun mening prettige arbeidssfeer. In de praktijk blijkt dat dit werk ook zijn schaduwkanten heeft, maar hier staat tegenover dat het werk, mede door de grotere vrijheid van handelen, meer voldoening schenkt, die opweegt tegenover het hogere loon dat elders kan worden verdiend. Zij zullen dan ook bij voorkeur hun werkkring zoeken bij kleine bedrijven, waar zij niet in de menigte verloren gaan en waar een zekere vrijheid gepaard gaat met een betrekkelijke zelfstandigheid.

In dit verband is het interessant om na te gaan wat de ondernemer doet om de onlustgevoelens onder zijn personeel tegen te gaan. Helaas moet geconstateerd worden dat hieraan over het algemeen veel ontbreekt. Het eerste gesprek met de a.s. werknemer en de personeelschef is meestal prettig en bemoedigend maar zodra de werknemer zijn intrede in het bedrijf heeft gedaan dan is er in de meeste gevallen van verder contact geen sprake meer. Hierdoor wordt de indruk gewekt dat het accent ligt bij het werven van personeel en in veel mindere mate bij het behouden van het personeel. Bij menig bedrijf staat de afdeling personeelszaken zo los van het bedrijf dat zij geen idee heeft wat er onder het personeel leeft en... gist !

De vraag of het geheel niet te somber wordt ingezien en dientengevolge een vertekend beeld geeft van de huidige situatie, zou met een tegenvraag kunnen worden beantwoord en wel, bij welke bedrijven heerst nog arbeidsvreugde? Ontbreekt deze geheel of ten dele dan schort er iets en het is de taak van de leider van het bedrijf om te trachten naar middelen te zoeken, waarbij al veel is gewonnen indien maatregelen worden getroffen waardoor de arbeidsonlust kan worden afgeremd. Blijven daarentegen deze maatregelen achterwege dan ontstaat in eerste instantie een personeelsverloop. Bij hen die om welke redenen dan ook niet in de gelegenheid zijn om een andere werkkring te zoeken, ontstaat een arbeidsonlust.

Resumerende zouden wij uit het vorenstaande de conclusie willen trekken, dat over het algemeen:

a. Verzuimd wordt voldoende aandacht te schenken aan de beweegredenen die aanleiding hebben gegeven aan de toegenomen arbeidsonlust.
b. Het gevaar dat de arbeidsonlust een uitweg zoekt in de ziekmelding, niet voldoende wordt onderkend.

Het onder punt b. genoemde punt kan onderverdeeld worden in:

1. Arbeidsverzuim wegens overwegingen van financiële aard.
2. Arbeidsverzuim wegens overwegingen van sociale aard.

Naarmate de werknemer constateert dat voor zijn problemen geringe interesse bestaat, zal zijn belangstelling voor het bedrijf waar hij werkzaam is en het werk dat door hem wordt verricht, afnemen. Dat hij dientengevolge zich meer zal concentreren op zijn belangen en dat hierbij de financiën een belangrijke rol spelen, is zonder meer duidelijk. De eerste vraag die betrokkene zich zal stellen is, of de mogelijkheid bestaat om zonder arbeid te verrichten hetzelfde of indien mogelijk, een hoger loon te kunnen ontvangen. Hoewel dit paradoxaal klinkt is deze mogelijkheid aanwezig mits hij zich ziek meldt met ziekteklachten waarvan de arts niet of althans moeilijk kan constateren of deze ziekte inderdaad arbeidsongeschiktheid met zich brengt. Is eenmaal arbeidsongeschiktheid vastgesteld, dan wordt het voor de arts een moeilijke zaak om te constateren op welke datum deze geheel is geweken, temeer indien patiënt aan kan tonen dat hij onder behandeling staat van een specialist waar hij pas over enkele weken moet terugkomen.

In een dergelijke situatie zal de arts er niet spoedig toe overgaan om patiënt hersteld te verklaren voor deze door de specialist is gezien. Het zou onjuist zijn in dit verband alleen aan simulatie te denken, maar aggravatie is in dergelijke gevallen zeker niet uitgesloten.

Indien de uitkering tijdens ziekte belangrijk lager zou zijn dan het laatst ontvangen loon, dan zal de werknemer er niet spoedig toe overgaan om het ziektegeval langdurig te rekken, maar indien de uitkering van ziekengeld nagenoeg gelijk is of hoger dan het verdiende loon van de laatste week, dan is het te begrijpen dat de werknemer de kans die hem nu geboden wordt zal aangrijpen en de dag waarop hij weer moet beginnen zolang mogelijk probeert uit te stellen.

Het zou te ver voeren om alle mogelijkheden na te gaan waarbij tijdens ziekte een hogere ziekengelduitkering wordt genoten dan het laatst ontvangen loon. Maar afgezien hiervan blijven nog talrijke mogelijkheden over. Een werknemer is b.v. voornemens om voor een bepaalde tijd in dienst te treden maar hij deelt dit bij in dienstneming niet aan zijn werkgever mede. Wanneer hij zich nu ziek meldt bij het einde van deze door hem vastgestelde periode, dan is elke week dat hij uitkering van ziekengeld ontvangt, een „meevaller" waarop hij bij in diensttreding niet had gerekend. Het heeft geen zin om ach en wee te roepen indien deze kans wordt benut. Opvallend is het dat hoewel veel gastarbeiders onze taal moeilijk verstaan of spreken, zij desniettegenstaande van het bovenstaande goed op de hoogte zijn!

Toch zijn het niet de financiën alleen die op de werkstaking wegens ziekte van invloed kunnen zijn.

Door de groei van vele bedrijven is de werknemer minder betrokken bij het bedrijf dan dit voorheen het geval was, terwijl door de toegenomen mechanisatie de arbeidsonlust is toegenomen. Het gevolg hiervan is een veel voorkomende negatieve houding t.o.v. het bedrijf en een streven naar minder gebondenheid.

Dit komt o.m. tot uiting indien arbeidsverzuim wegens ziekte wordt aangewend voor het verrichten van zelfstandige werkzaamheden (werk-

zaamheden in tuin, schilderen van huis e.d.). Indien ongenoegen met chefs, bazen of collega's wordt aangegrepen om door ziekmelding deze problemen te omzeilen, dan schort er iets aan de juiste verhoudingen in het bedrijf.
En wanneer een werknemer na jarenlang dienstverband door liquidatie wordt ontslagen en er tegen op ziet om in een voor hem vreemd bedrijf te moeten beginnen, en zich daarom ziek meldt, dan wordt de tragiek van deze handelswijze helaas niet altijd onderkend.

*Slotconclusie*

In het begin van dit artikel is er op gewezen dat het probleem van het arbeidsverzuim wegens ziekte van verschillende zijden kan worden benaderd. Opvallend is dikwijls de eenzijdige benadering waardoor niet die resultaten worden geboekt die werden verwacht. Hoewel niet ontkend kan worden dat het scheppen van betere arbeidsvoorwaarden een remedie is om ongemotiveerd werkverzuim tegen te gaan, wil dit allerminst zeggen dat hiermede de arbeidsonlust is opgeheven. Dit komt o.m. tot uiting als de leiding van een bedrijf bij ziekte van een werknemer het contact met deze verbreekt en alleen fungeert als doorgeefadres van het door de bedrijfsvereniging uitbetaalde ziekengeld. Dit is niet alleen onjuist maar zal bij de werknemer de animo om weer te beginnen allerminst stimuleren.
Voorts dient niet uit het oog te worden verloren dat de controle tijdens ziekte door de bedrijfsvereniging over het algemeen te weinig rekening houdt met de gewijzigde tijdsomstandigheden. De aanpak van deze vrij moeilijke materie maakt veelal een verouderde indruk. Een doeltreffende oplossing is alleen mogelijk, indien rekening houdende met de omstandigheden, aan de belangen van patiënt, werkgever en uitvoeringsorgaan dezelfde prioriteit wordt verleend. *J. Hogenes*

## Aan dit nummer hebben meegewerkt:


Professor J. G. KNOL,
*hoogleraar in de Staathuishoudkunde aan de VU te Amsterdam.*

Dr. L. ZIELHUIS,
*predikant in algemene dienst van de Gereformeerde Kerken in Nederland.*

A. A. A. SCHIEBAAN,
*doktoraal-student theologie aan de VU, hoofdvak: zendingswetenschappen.*

A. V. DE NOOIJ,
*doktoraal-student theologie aan de VU, hoofdvak: praktische theologie.*

J. HOGENES,
*medewerker CNV voor Sociale Verzekeringsaangelegenheden.*

# Is een middenschool nodig ?

## I. Inleiding

Een van de zaken, die in de kringen van het onderwijs in het centrum van de belangstelling staan, is de zgn. middenschool (ms). Daarbij valt op, dat in de discussie de vraag overheerst: op welke wijze de ms er moet komen. Nauwelijks wordt de veel eerder voor de handliggende vraag gehoord: is, gezien hetgeen zich in het lbo en elders ontwikkelt, de ms wel nodig? Integendeel, in het lbo worden wijzigingen gepresenteerd waarbij verzekerd wordt, dat hetgeen voorgesteld wordt past in de ontwikkeling naar een ms.
Het is van belang ons goed te realiseren, dat het model van de ms allerminst vaststaat. Schetsen voor het ontwerpen van een mogelijke (?) ms bevinden zich nog op de tafels van de verschillende ontwerpers. Men is niet toe aan voor-ontwerpen van proefmodellen. Van Gelder, Goote, Van Lieshout en Velema, om enkele namen te noemen denken bovendien beslist niet eender over de ms. Zo bestaat er geen eenparige mening over de cursusduur. Daarnaast worden begrippen als brede en smalle ms gehanteerd zonder de zekerheid, dat iedereen er dezelfde inhoud(en) aan geeft. Om maar niet te spreken over de vraag, of de begrippen breed en smal zich wel met de ontwerp-grondgedachte van een ms verdragen. Voorts valt op, dat er meer gesproken wordt over hetgeen men met de ms berèiken wil dan over wat een ms is en hoe zij er zou kunnen uitzien. Met het gevaar, dat het zicht op de veronderstelde *doelmatigheid* van de voorgestane school bij voorbaat vertroebeld wordt. Evenals het zicht op een mogelijke doelmatigheid van de huidige structuur van het voortgezet onderwijs (de WVO), die eigenlijk reeds bij voorbaat afgeschreven wordt.

## II. Waarom anders?

Deze tendens in de discussie wekt te meer verwondering, als wij nagaan welke onderwijsdoeleinden de voorstanders van de ms nastreven. Deze komen in het kort hierop neer: in het economische vlak correctie ten aanzien van beroepskeuze en beroepsspecialisatie; in cultureel opzicht voorbereiding van de vrije-tijds-besteding en bestrijding van de taalarmoede; sociaal bezien onderwijs-politieke doorbreking van het systeem van de maatschappelijke klassificatie (democratisering); pedagogisch:

verlenging van de brugperiode, tegemoet komen aan het verschil in aanleg en belangstelling, verbetering van de doorstroming, opvangen van laatbloeiers; in geestelijk opzicht: expansie van een flexibiliteit (disponibiliteit) van de vrije mens.
Reeds een oppervlakkige kennisname dwingt tot de constatering, dat deze onderwijsdoelen ieder voor zich en allen tezamen gediend hebben als uitgangspunt voor de reorganisatie van het voortgezet onderwijs in de WVO en — dat wordt wel eens vergeten — van de wet op het leerlingwezen (WL). Dus ligt de vraag voor de hand: waarom deze doeleinden niet na te streven op basis van de WVO (en de WL)?
Deze vraag klemt te meer als wij ons realiseren, dat de ontwikkeling van het onderwijs onder de vigeur van beide wetten nog op gang moet komen. De WVO — om ons daartoe te beperken — heeft nog geen tijd gehad haar onderwijskundige waarde of onwaarde te tonen. En die tijd zal haar — zelfs in de stroomversnellingen van onze tijd — toch gelaten moeten worden.

## III. Structureel onbehagen

Wij moeten ons niet door de aan moderne reclamestijl herinnerende militante presentatie van de ms — zij wordt op de manier van een top-hit gelanceerd — laten verblinden. Het is een presentatie, die suggereert dat „men" (dat is iedereen )een bepaalde mening is toegedaan en dat „men" (dat is iedere individuele toehoorder) zich niet kan compromiteren door niet met de eerste „men" in te stemmen. Dit, terwijl men nog niet aan de „schets-periode" in ontgroeid. Ten aanzien van de ms wordt tot nu toe teveel geponeerd en te weinig gediscussieerd.
Hierin schuilt een groot gevaar. Wanneer wij ons niet de tijd gunnen de al dan niet leefbaarheid van de nieuwe structuur van de WVO vast te stellen, komen wij maatschappelijk gezien op een hellend vlak. Wie garandeert ons, dat de geschiedenis zich alsdan niet herhaalt ten aanzien van een remplacerende structuur, in casu de ms?
Bezinning op dit punt is zeer wel op haar plaats, omdat het verschijnsel van diskwalificeren van vigerende onderwijsstructuren niet op zichzelf staat. Allerwegen worden bestaande structuren gediskwalificeerd, zowel politieke als sociaal-economische als kerkelijke. Wij kunnen nog een stap verder gaan en spreken van een soort allergie voor structuren, die zich openbaart als een felle wrevel ten opzichte van andermans structuren en een identificerende adoratie van de eigen structuren.

## IV. De WVO de zondebok

Tegen aller verwachting in is de WVO in de kringen, die het felst voor de invoering ervan gevochten hebben, op het ogenblik het meest in discrediet. Men verwijt de wet de onvrijheid te bevorderen, de bestaande toestand(en) te bevestigen, sociaal gezien een bourgeoiskarakter te hebben, in één woord een onvergeeflijk anachronisme te zijn.
Deze omslag in de waardering is te wonderlijker, omdat in de periode van de voorbereiding en de politieke strijd over de wet deze juist ge-

presenteerd is als het middel de bestaande externe en interne onderwijsorde te doorbreken. Dus rijst de vraag: hoe komt dat?

In de eerste plaats is de oorzaak te zoeken in de te hoge verwachtingen, die gewekt zijn. De wet heeft de image meegekregen van het panacee te zijn voor alle onderwijskwalen. Dus moest de uitkomst wel tegenvallen. Ook in het onderwijs wordt de volmaaktheid nooit bereikt.

In de tweede plaats is er de omstreden geboorte. Strikt genomen is er een aanloop van zestig jaren geweest. In 1903 werd de zgn. Inéénschakelingscommissie ingesteld om tot een (re)organisatie van het Nederlandse onderwijs te komen. In 1963 werd de WVO aangenomen. Daarbij is er vaak een houding geweest van: de wet moet er nú komen, anders komt zij er nooit. Er is veel geschipperd. Waarom bijv. middenstand- en economisch-administratief onderwijs naast elkaar? Er is ook lang gewacht; na 1963 duurde het nog eens vijf jaar voor de wet in werking kon treden. En nog tobben wij met kinderziekten.

In de derde plaats draagt de WVO kenmerken van een soort scholastieke systematiek. Een voorbeeld daarvan is de dubbele trits van havo-mavo-lavo en hbo-mbo-lbo.

In de vierde plaats dient als oorzaak van de antipathie in niet geringe mate aangemerkt te worden de toch wel rigoreuze doorbreking van de oude structuren, waardoor onzekerheid en dus zich niet-wel-bevinden opgeroepen wordt. Tal van leraren voelen zich structureel klem zitten; ik denk bijv. aan de leraren van het mto. Dit feit is even reëel als het andere, nl. dat een dergelijk verschijnsel bij elke structurele verandering zich voordoet. Niettemin is een afweerhouding begrijpelijk: het zal je (levens)baan maar wezen. De vraag rijst of van overheidswege voldoende aan een dergelijke nevenwerking gedacht is.

In de vijfde plaats — en dan komen we bij het functioneren van de wet — wordt er slordig en ongenuanceerd over de wet gedacht en gesproken. Er wordt te weinig onderscheid gemaakt tussen de wet zelf, de uitvoerende maatregelen van bestuur, de ministeriële beschikkingen, de ambtelijke interpretaties en toepassingen ad hoc.

## V. Een billijk oordeel?

Een duidelijk voorbeeld het laatste is het verwijt, dat de wet een loopje zou nemen met de vrijheid van inrichting van het onderwijs. Nauwkeurige bestudering leert echter, dat het Besluit-VWO-HAVO-MAVO veel straffer geredigeerd is dan het Besluit-LTO. Beide Besluiten stoelen op artikelen van de wet met dezelfde strekking en inhoud. Het bezwaar moet dus niet tegen de wet gericht worden, maar tegen een of meer Besluiten. Eenzelfde onnauwkeurigheid valt waar te nemen ten aanzien van het categorale uitgangspunt van de wet. Gesteld wordt dat het categorale uitgangspunt van de wet een achterhaald principe zou zijn en dat Nederland met een dergelijk principe achterloopt bij andere landen. Nauwkeurige bestudering leert, dat elk onderwijssysteem categorieën kent. Vanzelfsprekend, omdat onderwijs zonder categorale afstemming op de behoeften van individu en samenleving ondenkbaar is. Men kan bezwaar maken

tegen een bepaald (categoraal) systeem, maar niet tegen het categorale kenmerk van het onderwijs.
Een soortgelijke kanttekening valt te plaatsen bij het vermeende anachronisme van de wet. Daarin loochent men in de grond der zaak het legitieme politieke karakter van de wet. De wet is immers op regulaire democratische wijze tot standgekomen, en moet mitsdien geacht worden in maatschappelijke zin aan de behoeften van de meerderheid van het Nederlandse volk tegemoet te komen. De wet heeft zo bezien het maximum aan mogelijkheden, waaraan ons volk kennelijk behoefte heeft. Zij kan dus niet anachronistisch zijn, omdat behoeften binnen een autonome (sub-) cultuur als een volkshuishouding moeilijk anachronistisch genoemd kunnen worden.
Kijkt men bovendien naar de strekking van de wet dan wordt het anachronisme nog twijfelachtiger. Een goede wet dient:
a. het gewordende te consolideren;
b. nieuwe gedachten te stimuleren;
c. het geprobeerde te selecteren;
d. het toepasbare te assumeren.
Toetst men de wet aan deze criteria dan kan men — vooral als men bedenkt, dat een aanvulling in de vorm van de Experimentenwet op stapel staat — moeilijk op dit moment waarmaken, dat deze taken niet tot hun recht zouden kunnen komen. Daarvoor bieden de artikelen 22, 23 en 25 en 19 en 26 plus de komende Experimentenwet teveel mogelijkheden, die nog niet uitputtend benut zijn.

## VI. Veralgemening lbo

In het licht van praktische overwegingen doet de verguizing van de WVO dus politiek bezien wat vreemd aan. Maar ook in pedagogisch-didactische zin kan men zich afvragen of het negatief oordeel over de wet en mitsdien het dringen naar een ms niet voorbarig is. Ik wil dit op enkele, maar zeer belangrijke punten toelichten: de veralgemening van het beroepsonderwijs en de verlenging van de brugperiode.
Eerst iets over de veralgemening. — De ms moet dienen om de specialisatie in het (beroeps)onderwijs terug te dringen, eigenlijk om deze op te heffen. De argumenten daarvoor zijn:
a. de wisselingen in de achtereenvolgende specialisaties gedurende het arbeidsleven;
b. de behoefte aan uitstellen van de beroepskeuze;
c. verwerving van inzicht in plaats van training (en kennis);
d. voorbereiding voor de vrije-tijdsbesteding;
e. tegemoetkoming aan de individuele onderwijsbehoeften;
f. vorming van de persoonlijkheid.

Beziet men de wens naar veralgemening van het beroepsonderwijs en voorts de doeleinden, die men met de ms in het kader daarvan beoogt, dan dient geconstateerd te worden dat:
a. niet duidelijk geformuleerd wordt wat veralgemening is;
b. de veralgemening als onderwijskundig streven met betrekking tot de ms op plagiaat ten opzichte van het lbo berust;

c. de doeleinden eveneens aan die sector ontleend zijn;
d. niet duidelijk gemaakt wordt op welke manier een ms de doeleinden beter kan realiseren dan op den duur de veralgemening binnen het lbo;
e. niet aangegeven wordt in hoeverre en waarom de huidige kenmerken van het avo pedagogisch-didactisch nog acceptabel zijn.

Met name het laatste punt is belangrijk. In sociaal-cultureel opzicht heeft het avo een aristocratische en academische traditie, die verwant is aan het Griekse mensbeeld, dat een discriminatie van handarbeid of produktieve arbeid inhield. [1]) Ook het gestelde sub d. is belangrijk; al was het alleen reeds uit het oogpunt van efficiency. Bij het voorstellen van wijzigingen is een van de meest vanzelfsprekende zaken, dat men aangeeft welke hogere graad van doelmatigheid een nieuwe opzet (hier een ms) boven de bestaande onderwijsvorm(en) zou kunnen hebben. Op het punt van de veralgemening van het beroepsonderwijs ontbreekt een dergelijke pragmatische vergelijking en daarmede wordt, zoals op meer punten, ook op dit punt de roep om een ms voorbarig.

## VII. Verlengde brugperiode

Een ander belangrijk pedagogisch punt is de verlenging van de brugperiode. Bij de Onderwijsnota's in het begin van de jaren vijftig bleek reeds een twee-jarige brugschool op bezwaren af te stuiten. Er is een één-jarige brugperiode overgebleven, waarover de meningen zo verdeeld waren, dat deze periode in feite in drie gestalten te voorschijn gekomen is: een brugjaar voor het vwo en voor het vwo-havo-mavo en een voor het lbo/lavo. Nu kan men wel zeggen: wij zijn twee decenia verder, maar men zal dan concreet moeten aangeven in hoeverre deze tijdsafstand gewijzigde omstandigheden inhoudt. Voorwaar geen gemakkelijke opgave, als men een studie van de huidige weerstanden met betrekking tot het brugjaar en een verlengde brugperiode maakt.

In de Lochem-groep-Scholengemeenschap is de verlenging van de brugperiode uitvoerig en bij herhaling aan de orde geweest. De bezwaren ertegen zijn te vinden bij alle vormen van onderwijs. Dit ligt ook voor de hand.

Aan de ene kant wil men zo lang mogelijk eenzelfde onderwijs aan zoveel mogelijk leerlingen geven om hen in staat te stellen zo laat mogelijk te differentiëren. Aan de andere kant wil men elke leerling zoveel mogelijk het zijne geven dus zo vroeg mogelijk individualiseren. Beide verlangens (zo lang mogelijk homogeniseren en tevens zo vroeg mogelijk hetrogeniseren) sluiten elkaar uit. Dus dient de oplossing arbitrair tot stand te komen, hetgeen impliceert dat de meningen over de aard van de arbitrages en de wijze waarop deze onderwijskundig geëffectueerd zouden moeten worden (taken, leerniveau's e.d.) zeer verschillend kunnen zijn. Dit verklaart ook, dat de wetenschappelijke onderzoeken op het punt van hetrogene of homogene groepen van onderwijs zeer verschillende uitslagen vertonen.

Tegen deze achtergrond is het niet duidelijk waarom men een vurig voorstander zou moeten zijn van een drie- c.q. vier-jarige brugperiode

in de vorm van een ms en geen voorstander zou mogen zijn van een evolutionaire aanpak via bijv. vrijwillige scholengemeenschappen van zeer verschillende omvang en variaties (vwo-havo-mavo, mavo-lbo en lbo, om er enkele te noemen).
Een en ander wekt de indruk, dat de voorstanders van een ms het waagstuk-met-grote-risico's verkiezen boven een geleidelijke ontwikkeling, bij welke laatste men de reform in aard en omvang van de scholenbundeling kan stopzetten wanneer het pedagogisch-didactisch maximum is bereikt en men bovendien vanwege de structurele variabiliteit naar verwacht mag worden, beter kan aansluiten bij de kennelijke behoeften van de betrokkenen (ouders, leerlingen, scholen en ook schooltypen).
Ook hier ontbreekt concrete aanduiding van de grotere doelmatigheid van de ms boven de mogelijkheden in het kader van de WVO (onder meer in artikel 19 en 26).

## VIII. Externe democratisering

Een ander punt dat ik ter sprake wil brengen is de democratisering van het onderwijs. Ik ga nu voorbij aan het feit, dat ik van belangstelling voor het vraagstuk van de interne democratisering in de ms vrijwel niets gemerkt heb. Over de externe democratisering spreekt men zoveel te meer. Maar dat deed men ook reeds in de Onderwijsnota's en in de voorstellen inzake de WVO, al werd het woord niet steeds genoemd.
We kunnen nog een stap verder gaan. De externe democratisering wordt zelfs in dezelfde betekenis gebruikt als bij de plannen voor de WVO, namelijk als een streven om de kinderen der lagere sociale groepen zoveel mogelijk aan de hogere vormen van onderwijs — dit zijn vwo en havo en misschien ook nog mavo — te laten deelnemen.
Reeds op een andere plaats heb ik betoogd, dat streven naar externe democratisering in deze zin opgevat geen streven naar democratisering van het onderwijs is, maar een streven naar aristocratiseren van de handarbeiders [2]). In dit verband zou ik vier opmerkingen willen maken.
In de eerste plaats maak ik bezwaar tegen de onjuiste hantering van begrippen. Democratisering van het onderwijs betreft het onderwijs als middel om een bepaald maatschappelijk oogmerk (opvoeding) te realiseren.
Democratisering van het onderwijs betekent letterlijk genomen het onderwijs aanpassen aan het volk (demos). Kenmerk van een volk is juist de verscheidenheid van groepen. Aristocratiseren van de handarbeiders houdt een maatschappelijke uniformering in door de arbeiders op de aristocraten te doen gelijken. De door mij gewraakte betekenis van externe democratisering van het onderwijs houdt een uniformering van onderwijs en sociale groepen in.
Hierbij sluit mijn tweede opmerking aan, namelijk dat een dergelijke democratisering zich mijns inziens moeilijk verdraagt met hetgeen men in onze westerse wereld onder democratie meent te moeten verstaan. Van Hulst geeft een omschrijving van dit begrip, die mij zeer wel aanspreekt: „Democratie is een bepaalde compositie van het collectieve en individuele in de samenleving. Een compositie, die zich dus afzet tegen collectivisme, individualisme, communisme, dictatuur. Democratie tracht

een symbiose te vinden tussen het collectieve en de enkeling, waarborgen te vinden waardoor beiden aan hun trekken komen. Zo is democratie een harmonische bundeling van wat de neiging heeft om tegenstrijdig te zijn. Bij alle verscheidenheid van opvattingen over democratie, verstaat men er in ons land toch zeker onder dat er zo'n samenlevingsvorm is, dat men z'n geestelijke idealen gewaarborgd weet." [3])

Tegen de achtergrond van deze omschrijving van democratie spreekt mij een streven van Grandia c.s. (*Uitdaging en Antwoord* en *Onderwijs en sociaal-milieu*) aan. Hier wordt onderwijs naar de verschillende bevolkingsgroepen gebracht met het doel zuiverend in te werken op de subculturen in plaats van deze in de grond der zaak op te heffen.

In de derde plaats dienen wij ons te realiseren, dat aan de idee van een ms in sociaal opzicht het verlangen naar een loze of op zijn minst naar een open-klassenmaatschappij ten grondslag ligt. Het standpunt dat men ten aanzien van een dergelijk verlangen inneemt, is beslist van invloed op de visie met betrekking tot de taakstelling van een ms. Daarbij dienen twee zaken onderscheiden te worden.

Allereerst moet men zich afvragen of men een dergelijke maatschappij wenst of niet. De sterke nivellering van het maatschappelijk gebeuren die in deze wens tot uiting komt zou sociaal-cultureel ook een zaak kunnen zijn, die eerder afgewezen dan gestimuleerd zou moeten worden. Ter zake van deze vraag zal men vooraf zijn houding moeten bepalen.

Verder zou men wel voor een dergelijke maatschappij-ontwikkeling kunnen zijn, maar nochtans constateren, dat de ontwikkeling zeer matig op gang komt en dat dus voorzichtigheid geboden is. Zowel de klassenloze maatschappij in het Oost-Blok als de open-klassenmaatschappij in de USA vertonen niet het beeld van een vanzelfsprekende maatschappijvorm, eerder is het tegendeel het geval.

Dit feit zou tot voorzichtigheid kunnen manen en zo kom ik tot een vierde kanttekening bij de externe democratisering door middel van de ms. In de ms wil men alle sociale lagen van de bevolking met al hun verschillen in leefklimaat en maatschappelijke en onderwijsaspiraties in continue groepen met elkaar in aanraking brengen. Dit betekent, dat alle uitersten elkaar ontmoeten zullen. Het is de vraag of de onderscheiden groeperingen daar sociaal gelukkig mee zullen zijn. Sterker nog, de vraag rijst of juist vanwege de nivellerende omstandigheden niet alle partijen teveel te kort zullen komen, omdat zij vanwege wederzijdse uitersten teveel water in hun sociale wijn moeten doen. Een dergelijke omstandigheid is pedagogisch en didactisch een zeer slechte. Men bereikt er snel een pedagogisch en didactisch anti-effect mee.

Het lijkt mij de moeite waard om zich op een en ander ernstig te bezinnen.

## IX Ten besluite

Als ik de situatie rond het streven naar een ms overzie, dan moet ik constateren, dat de gedachte voortijdig in de politieke sfeer terecht gekomen is met alle nadelen van dien.

In de tweede plaats is tot nu toe niet aannemelijk gemaakt, dat men de

doelstellingen van een mogelijke ms op zijn minst niet net zo goed in de huidige structuur van de WVO zou kunnen realiseren, waarbij wij bovendien dan het voordeel zouden hebben direct te kunnen (door)werken en bovendien pedagogisch-didactisch halt houden waar het anti-effect dreigt op te treden.

In de derde plaats meen ik in het gehele streven naar een ms het primaat van de structuur boven de geesthouding te moeten onderkennen. Het is hier de plaats niet om dit uit te werken. Ik moge volstaan met te wijzen op het gevaar, dat velen de opvoeding en het onderwijs — met name met betrekking tot de attitude — hoe langer hoe meer als een zaak van structuren gaan zien en dan nog vooral als een aangelegenheid van massale en uniforme structuren. Nog daargelaten dat wij maatschappelijk waken moeten tegen uniformerende structuren (Herbert Marcuse) meen ik toch — zonder de waarde van de structuren te onderschatten — in het onderwijs de nadruk te moeten leggen op de levens-, werk- en onderwijsinstelling van de leraren, tot op vrij grote hoogte ongeacht de onderwijsstructuur waarin zij leven, werken en lesgeven. Goed onderwijs kan gegeven worden dank zij maar evenzeer ondanks de structuren waarbinnen het gegeven wordt. Dat is het geheim van goed vakmanschap in de scholen.

In dit licht bezien acht ik het een goed onderwijsbeleid om met alle kracht te werken aan de uitbouw van het onderwijs op basis van de WVO en in het kader daarvan rekening te houden met de locale, regionale en nationale mogelijkheden, waaronder de op gang zijnde pedagogische heroriëntatie binnen het beroepsonderwijs en elders en het instituut Scholengemeenschappen te rekenen zijn.

J. H. LIGTERINGEN.

[1]) Zie hierover uitvoeriger mijn: *Tussen het Algemene en het Beroepsonderwijs* — Chr. Paed. Studieblad XVIII. (1969).

[2]) Zie mijn: *Onderwijs en emancipatie der handarbeiders* — Chr. Paed. Studieblad XVIII (1969).

[3]) Prof. Dr. J. W. van Hulst: *Onderwijs en democratie* — Christelijk Historisch Tijdschrift XIII (1968, pag. 91).

# Waarheen koerst de Joegoslavische economie?

De laatste jaren wordt meer en meer aandacht geschonken aan de gang van zaken in Joegoslavië, waarbij vooral de werkmethode van de ondernemingen in de belangstelling staat. Teneinde echter het Joegoslavische systeem van arbeidersraden goed te kunnen verstaan is het van belang de achtergronden te kennen en de ontwikkeling na te gaan, die de Joegoslavische economie sedert 1945 heeft gevolgd. Deborah Milenkovic heeft in de „Osteuropäische Rundschau" een goed overzicht van deze ontwikkeling gegeven en wij zullen dan ook in het volgende een ruim gebruik van deze publikatie maken.

Het is al meer dan achttien jaar geleden dat Joegoslavië zich losmaakte uit het Sovjetsysteem. Het centrale planningsapparaat werd opgeheven, de ondernemingen kregen autonomie en de winst werd weer een van de bepalende factoren. Gedurende de laatste vijf jaar heeft Joegoslavië zelfs nog radicalere veranderingen tot stand gebracht.

De tweede belangrijke hervorming van het economisch systeem omvatte onder andere de volgende maatregelen:

— de centrale investeringsplanning werd opgeheven;
— de belasting op de ondernemingswinsten verviel;
— de bedrijven ontvingen volledige bevoegdheid over de besteding van hun winsten;
— zij ontvingen de toestemming kapitaal tegen rente uit te lenen;
— banken werden gesticht die volgens het winstprincipe gingen werken en aan hun aandeelhouders dividenden uitkeren;
— de ondernemingen werd toegestaan obligaties te koop aan te bieden;
— de expansie van particuliere bedrijven werd bevorderd;
— meerdere vormen van niet door arbeid verworven inkomen werden toegestaan;
— buitenlands kapitaal werd winstdeling gegarandeerd, terwijl men genoegen nam met een vrij hoge werkloosheidsgraad.

Of Joegoslavië van het socialisme is afgeweken en in de richting van het kapitalisme koerst, hangt natuurlijk af van de vraag hoe men deze beide begrippen definiëert.

In elk geval lijkt het duidelijk dat de Joegoslaven een richting hebben ingeslagen die traditioneel niet socialistisch moet worden geacht en dat bepaalde dingen tot stand kwamen, die men kapitalistisch zou kunnen noemen. Men zou zelfs kunnen zeggen dat de wezenlijke kenmerken van

het traditionele socialistische economische systeem - centrale planning van de produktie en van de investeringen, staatseigendom van de produktiemiddelen en verdeling van het inkomen overeenkomstig de arbeidsprestaties - in Joegoslavië verlaten werden. In andere Oosteuropese landen ziet men dit verschijnsel eveneens.

## Centrale planning van produktie en investeringen

Een onderzoek naar de redenen van de in Joegoslavië toegepaste veranderingen en naar datgene wat van het socialisme eigenlijk nog overbleef, zou informatie kunnen geven over de vraag of soortgelijke economische factoren in andere Oosteuropese landen dezelfde ontwikkeling zouden kunnen opleveren. Bij de huidige hervormingen van het economisch systeem in Oost-Europa gaat het om de decentralisatie van de beslissende bevoegdheden, de toenemende inschakeling van de markt als beslissende factor en verdergaande medezeggenschap van de arbeiders door middel van het systeem van arbeidersraden. Deze hervorming komt overeen met de veranderingen die in Joegoslavië werden toegepast van 1950 tot 1954. Het is gewenst ons in herinnering te brengen hoe het kwam dat men de leer van de produktieplanning en het centrale beheer van de economie verwierp. Over de organisatie van de economie in het socialisme heeft Marx verhoudingsgewijs weinig gezegd met als gevolg dat het de Marxisten ontbrak aan een economisch organisatiemodel. Tot voor enkele jaren waren de meeste Marxisten van gedachte dat het socialisme zonder meer een planningseconomie impliceerde, waarin een doelmatige inzet van alle economische krachten gewaarborgd moest zijn. De markt werd gelijkgesteld met kapitalisme, met het winststreven, met ondoelmatigheid en anarchie. Tot de dood van Stalin werd in de Sovjetunie de rol van de markt in het socialisme nauwelijks ernstig genomen. Hoewel de ideologie van de Joegoslaven in principe gelijk was, hebben zij toch - veel vroeger dan de Russen - de markt weer een bepaalde rol toegekend. Met de Joegoslavische hervormingen van 1950 tot 1954 werd het centralistisch systeem van de planning en de prijscontrole afgeschaft en de kosten door invoering van rentetarieven en terug te betalen investeringscredieten weer als maatstaf ingevoerd. Voorzover de capaciteit van de bedrijven dit toeliet konden zij beslissen over de aard van de produktie en konden zij tevens hun eigen prijzen vaststellen. Na betaling van de vastgestelde hoge belasting konden de ondernemingen de overblijvende winst hetzij als loontoeslagen verdelen onder het personeel of opnieuw investeren. Hoewel het waar is dat de Joegoslavische ondernemingen niet zo vrij waren als particuliere bedrijven, hadden zij toch de beslissingsbevoegdheid over de dagelijkse produktievraagstukken, die niet meer door een centrale planning geregeld werden.

Hoe kwam men tot deze veranderingen? Het Sovjetmodel waarin de produktiedoelstellingen met behulp van allerlei kunstgrepen werden nagestreefd, kan waarschijnlijk hebben bijgedragen tot de verhoging van de produktie, doch zodra de in bepaalde sectoren heersende schaarste overwonnen was verloor de overwaardering van de aantallen haar zin. Een starre planning leidde tot fouten die de normale ontwikkeling in de weg

stonden: systematische onderwaardering van de produktiecapaciteit en overwaardering van de investeringseisen van de zijde van de ondernemingen; te geringe aansporing om tegemoet te komen aan de wensen van de gebruikers door betere sortering of de invoering van nieuwe produkten en een gebrek aan stimulansen om de kosten te verminderen.

De hervormingen in Oost-Europa en in de Sovjetunie hadden ten doel deze euvelen te verhelpen. Evenals een gedetailleerd geplande produktie in het begin succesrijk kan zijn, maar later een met te hoge kosten geproduceerd onjuist aanbod van goederen ten gevolge kan hebben, kan ook de centrale investeringsplanning in de aanvang grote voordelen bieden, maar later leiden tot een scheeftrekken van de economische structuur - namelijk tot een met veel te hoge kosten werkende economie - zodat ook deze tenslotte opgeheven moet worden. In Tsjecho-Slowakije heeft men zich wel in bijzondere mate over de gebreken van het klassieke Sovjetstelsel beklaagd. Ota Sik heeft hierbij een belangrijke rol gespeeld. De eerste Joegoslavische wijzigingen schaften de centrale produktieplanning af. Ongeacht een vrij sterk restant van sympathie voor de centrale investeringsplanning, schijnt de tweede grote hervorming (1961-1965) toch een drastische inperking van de investeringsplanning met zich te hebben gebracht. Vanaf 1961 werd de belasting op de ondernemingswinsten verlaagd, teneinde grotere bedragen voor herinvesteringen en lonen ter beschikking te hebben en sedert 1963 werden centrale investeringsmiddelen via het bankstelsel verdeeld. In 1965 werden de ondernemingswinsten verder verlaagd, waardoor de bedragen die de bedrijven ter beschikking staan, werden verhoogd tot 40 %. Vanaf 1966 gelden ook geen jaarplannen meer. Wel bleven behouden globale plannen op middellange termijn met een vier- tot zevenjarige looptijd. Het is echter niet geheel duidelijk vanuit welke gezichtspunten deze planning wordt uitgewerkt en ook niet welke betekenis zij heeft voor de praktijk. Daar er nog slechts globale plannen bestaan hebben de ondernemingen de mogelijkheid initiatieven voor investeringen te nemen. Dat zij deze taak rationeel opvatten is in het eigen belang van de arbeiders, respectievelijk de verbruikers. De belastingen die het initiatief van de ondernemingen beperkten, werden afgeschaft. De subsidies en andere voorrechten die tot gevolg hadden dat de winst van een onderneming nauwelijks nog van zijn activiteiten afhankelijk waren, werden afgeschaft; de verstrekkingen van verbruiksgoederen die onafhankelijk van de verrichte activiteiten werden gedaan (kosteloos of tegen lage prijs verstrekte goederen of toeslagen bij verwisseling van een arbeidsplaats), werden beperkt. Het gevolg daarvan is dat het verbruik van de arbeider beter overeenkomt met zijn werkelijke verdienste en deze op zijn beurt hangt vandaag meer af van zijn persoonlijke activiteit en van de winst van zijn bedrijf. Het succes van de onderneming echter is tenslotte afhankelijk van de rentabiliteit van de bedrijfsvoering en de investeringen.

De investeringen worden uit de ondernemingswinst gefinancierd. De ondernemingen die winsten hebben behaald zijn echter niet noodzakelijkerwijs dezelfde die investeringen nodig hebben. Om de beschikbare gelden zo goed mogelijk te kunnen gebruiken heeft men een zekere kapitaalmobiliteit nodig, dus zoiets als een socialistische kapitaalmarkt.

Door de wijzigingen in het stelsel werd deze mobiliteit gewaarborgd. De ondernemingen kunnen in hun eigen bedrijven investeren, zij kunnen hun geld direct aan andere bedrijven uitlenen of zij kunnen aandeelhouders van banken worden. De banken die lange tijd slechts tot taak hadden de investeringsmiddelen van de overheid te beheren werden autonome, op winstbasis werkende ondernemingen, wier kapitaal door aandeelhouders werd bijeengebracht, die de banken beheren.

## Achtergronden van de decentralisatie

Welke economische factoren leidden tot het besluit de centrale controle op de investeringen te beperken? Het marktmechanisme kan in een ontwikkelde economie met een groot aantal producenten en consumenten goed functioneren, in een typisch onderontwikkeld land leidt dit mechanisme meestal tot ongewenste resultaten. In het laatstgenoemde geval zijn monopolies schering en inslag met alle kwalijke gevolgen daarvan. Onder die omstandigheden kan een coördinatie van beslissingen een voordeel zijn. Volgens deze opvatting nemen de door het marktbeginsel veroorzaakte onjuiste investeringen ten opzichte van het totale investeringsvolume in betekenis af, naarmate de ontwikkelingsgraad van een economie hoger is. Bij toenemende ontwikkeling kan het planningssysteem zelf als storende factor optreden. Zodra de technologie meer complex wordt en de „flessenhalzen" in de goederenvoorziening overwonnen zijn, verveelvoudigen zich de alternatieve mogelijkheden, waaruit de planners kiezen moeten. Het wordt steeds moeilijker de juiste keus te doen. Deze opmerkingen over het nut van investeringsplanning gelden voor alle socialistische landen. Het Joegoslavische besluit, om de investeringsplanning af te schaffen, schijnt echter nog door een aantal bijkomende factoren beïnvloed te zijn. De centrale investeringsplanning kan in Joegoslavië in verband met een gebrek aan politieke eenheid van opvatting over deze planning niet doorvoerbaar geworden zijn. De belangen van de zes republieken schijnen zo scherp met elkaar in conflict te zijn gekomen dat geen overeenstemming over de doelstellingen van de planning en de strategie mogelijk was.

Deze verschillen van opvatting zijn waarschijnlijk het gevolg van een verschil in ontwikkelingsgraad. De ontwikkelde gebieden ondergingen de investeringsplanning als een last. Zij verloren belangrijke financiële middelen, verzwakten hun economische kracht wat leidde tot onjuiste investeringen. Tegelijkertijd waren de onderontwikkelde gebieden ervan overtuigd dat zij zonder planning veroordeeld waren op hun lage ontwikkelingsniveau te blijven staan. Nadat men besloten had de investeringen te decentraliseren, komen vooral twee mogelijkheden van de financiering van de investeringen aan de orde: de ene komt overeen met de tot dusver in Joegoslavië gebruikelijke praktijk, de andere is gebaseerd op planning respectievelijk op veranderingen die ná 1970 verwerkelijkt moeten worden. Bij het eerste type bestaat de hoofdbron van de investeringsmiddelen uit belastingen die men voor gesocialiseerd kapitaal moet betalen. Men zou deze betalingen kunnen zien als een soort rente die men aan de gemeenschap voor het gebruik van het geleende kapitaal moet betalen. De ontvangsten uit deze belasting verkregen worden door het bankstelsel aan die

ondernemingen doorgegeven die investeringscredieten zoeken. Bij het tweede type vervalt de kapitaalbelasting; de hoofdbron van de investeringsmiddelen is de ondernemingswinst. De onderneming die zich op winst baseert, investeert of in het eigen bedrijf of stelt credieten ter beschikking.

## Voor of tegen belastingen

Met betrekking tot de verdeling van investeringsmiddelen is er geen wezenlijk onderscheid tussen kapitaalvorming die wel of niet het gevolg is van belastingen.

Met betrekking tot het inkomen van de werknemer en zijn spaaractiviteit is het verschil tussen de beide versies echter aanmerkelijk. Bij de door belastingheffing tot stand gekomen kapitaalvorming hangt de hoogte van de besparingen en van de investeringen af van de hoogte der belastingen. Bij de belastingvrije variant is het besluit om te komen tot sparen vrijwillig. Deze tweede variant heeft twee gevolgen, die beide voor de socialistische economie van belang zijn. Ten eerste hangen het volume van de besparingen en dat van de investeringen af van de beslissingen van veel afzonderlijke personen en zouden lager kunnen zijn dan vroeger. Ten tweede komen tamelijk hoge rente-ontvangsten tot stand. Deze renten kunnen of in de vorm van rechtstreekse rente-uitkering voor eigen investering optreden of in de vorm van hogere lonen voor de arbeiders van de ondernemingen, die investeringen uitgevoerd hebben. Dwingende economische uitgangspunten voor de keus van de belastingvrije, rentedragende variant schijnen er niet te zijn. Deze keus heeft uitwerking op het persoonlijke inkomen en op het openbare eigendom in meerdere opzichten.

De socialistische economieën hebben meer en meer de centrale planning van produktie en investeringen opgegeven en zich de voordelen ten nutte gemaakt, die het marktmechanisme biedt. Tegelijkertijd of misschien als gevolg daarvan traden in de eigendomsverhoudingen en in de inkomensverdeling verschuivingen op. In Joegoslavië werd ernstig de vraag gesteld of het openbare eigendom van de produktiemiddelen noodzakelijk is en wat openbaar eigendom eigenlijk betekende. De weerstand tegen privaateigendom is in de socialistische leer diep geworteld. Privaateigendom werd lange tijd gelijkgesteld met het kapitalisme en met wantrouwen bekeken, omdat immers het kapitalisme op uitbuiting zou berusten. Het werd gelijkgesteld met een simpele produktie van goederen, een in technisch opzicht achtergebleven overblijfsel van het verleden dat geduld, maar niet bevorderd kon worden daar het als achterhaald en ongeschikt werd aangemerkt. Privaateigendom werd gezien als onverenigbaar met het socialisme, daar de gemeenschap per definitie eigenaresse is van de produktiemiddelen. Tenslotte wenste men het privaateigendom niet te sanctioneren, omdat het in tegenstelling stond tot het socialistische principe, dat slechts een arbeidsprestatie betaald moet worden. Particuliere produktiemiddelen positief benaderen betekent dan niet slechts voor arbeidsprestaties maar ook voor renten en winsten betalen. In de praktijk

werd particulier ondernemersschap geduld. Een opvallend aspect van de huidige ontwikkeling in socialistische landen is een zekere tolerantie ten opzichte van particuliere initiatieven. De particuliere sector omvat in Joegoslavië de overgrote meerderheid van de landbouwproducenten en in de steden een belangrijk deel van de arbeidskrachten in de dienstensector. De particuliere sector werd echter door wettelijke regelingen met betrekking tot het aantal personeelsleden en de grootte van de ondernemingen, zowel als door andere maatregelen beperkt. De kwaliteit van de dienstverlening en de hoeveelheid produkten bleef laag. De betalingsbalanscrisis van het begin van de zestiger jaren droeg kennelijk beslissend bij aan de verandering van de politiek. Om de invoer van levensmiddelen te beperken werden de landbouwprijzen verhoogd en de beperkingen enigszins verminderd, waardoor de modernisering van de landbouw bevorderd werd. Daar de staatshotels de behoeften van de buitenlandse gasten niet konden dekken moedigde men particuliere ondernemers aan het aanbod te vergroten. Ook tegenover buitenlands kapitaal werd een nieuwe houding aangenomen. Hoewel Joegoslavische ondernemingen reeds sedert enige jaren onder buitenlandse licensie werken en van buitenlandse firma's credieten ontvingen om de Joegoslavische produkten op de wereldmarkt concurrentiemogelijkheden te bieden, werden nu buitenlandse kapitaaleigenaars uitgenodigd in Joegoslavië te investeren; de winsten zouden verdeeld worden. De Joegoslavische verbruikers trokken ook voordeel uit de nieuwe instelling, die men als gevolg van de economische wijzigingen innam ten opzichte van het particuliere ondernemersschap. In 1967 werd de detailhandel in beperkte mate vrijgegeven voor particuliere personen. In bepaalde gebieden waar nog geen socialistische ondernemingen in bedrijf waren, werden aan individuele personen concessies gegeven die hen het recht gaven een kleine winkel op te zetten.
Aangezien de particuliere onderneming nu niet meer verboden was moesten de Joegoslaven de grens van deze sector wettelijk vaststellen. Tot heden schijnt er echter geen vaste richtlijn te bestaan. Over het karakter van het maatschappelijk eigendom werden heftige discussies gevoerd. Niettemin blijft de rol van de particuliere sector nog een moeilijke zaak. De veranderde instelling ten opzichte van particulier initiatief is niet tot Joegoslavië beperkt. Een soortgelijke ontwikkeling is vast te stellen in andere Oosteuropese landen. Al spoedig bleek men een ideologisch motief te hebben gevonden, dat de gedane stap rechtvaardigt. Men argumenteerde dat ook in het socialisme een particuliere sector noodzakelijk is. De technologie van de produktie zou er aanleiding toe geven dat de sociale sector niet alle dienstverlening in de gewenste omvang zou kunnen leveren en dat daarom bepaalde economische sectoren voor particulier initiatief toegankelijk moesten blijven. Een andere theorie met betrekking tot het vraagstuk van het particulier bezit van produktiemiddelen stelt dat het wezen van het socialisme niet zou liggen in de juridische vorm van de eigendomsverhoudingen maar in de verhindering van de uitbuiting. Particulier eigendom zou derhalve niet hetzelfde zijn als uitbuiting; uitbuiting zou ook aanwezig kunnen zijn onder de juridische vorm van gesocialiseerd eigendom, aldus Aleksander Bajt.

## De inkomensverdeling

De verandering van de rol van het economisch particulier initiatief is slechts één aanvalsspits op het openbaar eigendom van de produktiemiddelen. De tweede heeft betrekking op een nieuwe interpretatie van de socialistische beginselen van de inkomensverdeling en komt tot uiting in de wens om de uit openbaar eigendom voortvloeiende inkomensstroom in particuliere handen te brengen. Op grondslag van het communistische verdelingsbeginsel „draagt ieder bij naar zijn bekwaamheden en ontvangt ieder overeenkomstig zijn behoeften". Voor Marx was deze stelling een doel, niet een voorschrift, waarvan hij de onmiddellijke verwerkelijking verlangde. Volgens Marx moeten tot aan het bereiken van de communistische eindfase de goederen en diensten in verhouding tot de gepresteerde arbeid verdeeld worden. Het socialistische principe luidt dan ook „ieder ontvangt overeenkomstig zijn arbeid". Dit betekent enerzijds dat de arbeid de enige wettige inkomensbron is, omdat volgens de economische analyse van Marx slechts de arbeid produktief is. Alle niet uit arbeid resulterende inkomensbronnen moeten dientengevolge worden aangemerkt als inkomens die de arbeiders onthouden zijn. Hoewel zij tijdelijk geaccepteerd worden zijn winsten uit kapitaal, rente, enz. niet als socialistisch aan te merken. Anderzijds beperkt het socialistische principe tot op zekere hoogte de inkomensverschillen tussen de individuen.

Marx ging er niet van uit dat de gelijkheid een principe zou zijn, maar hiervan dat de ene mens physisch of geestelijk boven een ander uitstak en op grond daarvan recht kon doen gelden op een groter deel van de geproduceerde goederen. Hij benadrukte steeds opnieuw dat de enige gelijkheid daarin zou bestaan, dat iedere enkeling het recht heeft een inkomen te ontvangen op grond en in overeenstemming met zijn verrichte arbeid. Bij hun pogingen het moeilijke probleem van de arbeidshoeveelheid op te lossen, hebben de Marxisten factoren zoals arbeidstijd en arbeidsintensiteit naar voren gebracht. Welke maatstaf echter ook werd toegepast, de verschillen in inkomen zijn, als de lonen van de individuele arbeidsprestaties afhankelijk zijn, waarschijnlijk geringer dan in het geval dat het inkomen van het totaal van de in particulier bezit zijnde produktiefactoren bepaald zou worden. Bovendien zouden in een socialistische orde minstens theoretisch bepaalde consumptiegoederen kosteloos ter beschikking staan, zodat - eveneens theoretisch - het verschil in verbruik geringer zou moeten zijn dan de verschillen in inkomen.

De Joegoslaven zijn in tweeërlei opzichten van de traditionele interpretatie van de sociale vermogensverdeling afgeweken. Om te beginnen werden de verschillen in inkomen beduidend vergroot. Gelijktijdig werd het aantal kosteloze of gesubsidiëerde goederen verminderd. Overeenkomstig de bedoelingen versterkte de economische hervorming de financiële prikkels voor de enkeling en beklemtoonde daarmee de verschillen. In de tweede plaats leidde de praktijk in Joegoslavië tot een voortschrijdende privatisering van de niet uit arbeid bestaande produktiefactoren. Het door de produktiemiddelen, die zich in handen van de gemeenschap bevinden, geschapen vermogen wordt naar de individuen geleid. Dit beïnvloedt weer de inkomensverdeling.

De inkomensverschillen die meerdere oorzaken hebben zijn als gevolg van de economische veranderingen wezenlijk groter geworden:

1. *Onderscheid naar beroep.* De loonstaffel voor verschillende soorten arbeid werd na de hervormingen langer; werknemers met technische bekwaamheden verbeterden hun positie in belangrijke mate. De inkomensverschillen hangen in belangrijke mate af van de opleiding en zijn te beschouwen als een opbrengst van het geld dat de socialistische staat in de mensen geïnvesteerd heeft. De door middel van socialistisch kapitaal tot stand gekomen winsten vloeien in handen van individuele personen.
2. *Particulier rente-inkomen.* Ofschoon de burgers voor hun spaartegoed reeds lange tijd rente ontvangen, kreeg het particulier rente-inkomen pas na de hervormingen een grote betekenis. Door de hervormingen werd het geldinkomen verhoogd en een deel van deze inkomsten werd gebruikt voor de aankoop van obligaties en andere waardepapieren of op rentedragende spaarrekeningen belegd. Als de trekkers van hoge inkomens meer sparen dan degenen met lagere verdiensten en als zij rentedragende waardepapieren kopen, dan blijft de afstand tussen arm en rijk bestaan of wordt vergroot.
3. *De particuliere sector.* De nieuwe „liberale" instelling ten opzichte van de particuliere sector scheen aanvankelijk de kring van die personen te vergroten, die de beschikking hebben over exorbitante inkomens en bepaalde - aan de grens van de wettelijkheid zich bewegende activiteiten - te sanctioneren, die vaak in één adem werden genoemd met de particuliere sector.
4. *Verschillende betaling voor gelijke arbeid.* Verschillen ontstaan door verschillende oorzaken. Tussen Noordwest- en Zuid-Joegoslavië bestaan grote verschillen in inkomensniveau. Het inkomen per hoofd is in de rijkste provincie drie- tot viermaal zo hoog als in de armste. Veelvuldig wordt voor gelijke arbeid in het zuiden een lager loon betaald dan in het noorden. Als de produktiefactoren meer flexibel worden, zullen deze verschillen vroeger of later geringer worden. De talrijke arbeidskrachten uit het zuiden van Joegoslavië zullen in het noorden van het land proberen hogere lonen te verkrijgen en het kapitaal in het noorden zal er belang bij hebben de goedkope arbeidskrachten uit het zuiden aan te trekken. De arbeidsmobiliteit schijnt werkelijk nauw samen te hangen met de vraag naar arbeid en de loonsituatie. De taalbarrière en de nationaliteitsverschillen betekenen echter een hindernis voor de arbeidsmobiliteit tussen de regionen. Ook de sedert de aangebrachte veranderingen toegenomen werkloosheidscijfers bemoeilijken de mobiliteit. De werkloosheid bedraagt gemiddeld 10 %; als men de honderdduizend in het buitenland werkzame Joegoslaven daarbij telt stijgt de werkloosheidsquote tot boven de 20 %.
   De veranderingen in het economisch systeem van 1961 tot 1965 hadden ten doel door afschaffing van de bestaande restricties bij de uitwisseling van kapitaal tussen de ondernemingen, de kapitaalstroom te doen toenemen. Echter is op politieke gronden het kapitaal niet zo mobiel als men zich had voorgesteld. Ondanks de geringere loonkosten zouden de investeringen in het zuiden, in verband met een gering

aantal vakarbeiders en een gebrek aan transportmogelijkheden, energie en een aantal andere factoren, minder rendabel zijn. Loonverschillen bij gelijke arbeid kunnen ook binnen een bepaald gebied optreden. Het Joegoslavische systeem van economische organisatie schijnt niet over een evenwichtig mechanisme te beschikken. In een vrije economie bestaat de tendens tot gelijkmaking van loonverschillen voor soortgelijke arbeid binnen een bepaald geografisch gebied, omdat de werkgevers trachten personeel aan te nemen tegen het laagst mogelijke loon en de arbeidskrachten trachten een zo hoog mogelijk loon te ontvangen. Het Joegoslavische bedrijf werkt anders. Men heeft daar te maken met een produktiegemeenschap, waarin de arbeiders de gezamenlijke winst onder elkaar verdelen. Daar meerdere ondernemingen hogere winsten bereiken dan anderen, verschillen ook de winstaandelen per arbeider van bedrijf tot bedrijf. Deze verschillen zijn ook in de loop van de tijd niet opgeheven. De arbeiders in de florerende ondernemingen ontvangen ook thans nog hogere lonen voor gelijke arbeid dan in de minder florerende bedrijven.

## Verschillende winsten

Door monopolievorming of bijzondere voorrechten, door kapitaalrenten of ook door verschillende bekwaamheid van de leiding, worden verschillen in winst veroorzaakt, die leiden tot de reeds aangeduide loonverschillen. Daar de markt voor bepaalde goederen niet expansief genoeg is om aan de vraag te kunnen voldoen, hebben enkele producenten een monopoliepositie en ontvangen de daarmee overeenkomende winsten. In andere gevallen worden subsidies en soortgelijke voorrechten gegeven. De hervormingen van 1965 hadden onder andere ten doel het scheppen van gelijke uitgangsposities van verschillende ondernemingen.

Behalve de naar buiten zichtbare kapitaalwinst bestaat ook nog een andere belangrijke indirecte inkomensbron. Hoewel de produktiemiddelen officiëel aan de gemeenschap toebehoren verlangt deze gemeenschap geen betaling voor het gebruik van de produktiemiddelen. De voor het gebruik van overheidskapitaal bestaande rente - de kapitaalbelasting - die toch reeds lang beneden de evenwichtsrente lag, werd met ingang van 1970 geheel opgeheven. Als echter een onderneming geen betaling moet verrichten voor het gebruik van overheidskapitaal, dan komt de opbrengst aan de onderneming zelf ten goede, dat wil zeggen dat een deel van de bereikte winst in werkelijkheid een indirecte rente-opbrengst van het kapitaal is, dat door de gemeenschap aan de onderneming ter beschikking is gesteld. De moeilijkheid is dat de produktiemiddelen in eigendom van de gemeenschap niet gelijkmatig zijn verdeeld tussen de ondernemingen. Als de ondernemingen een reële marktprijs voor het gebruik van overheidskapitaal zouden moeten betalen, dan ontstond er geen probleem. Kapitaal zou dan een van de vele produktiemiddelen zijn, in dit geval een door de overheid ter beschikking gesteld produktiemiddel. Dit geldt zowel voor het bedrijfskapitaal waarvoor de onderneming rente betaalt alsook voor de produktiegoederen, waarvoor een bepaald bedrag voor het gebruik zou moeten worden betaald. Dan zou de netto winst van de bedrijven bestaan

uit de winst na aftrek van de om bovengenoemde reden betaalde bedragen. Deze winsten zouden dan aan ondernemersbekwaamheid toe te schrijven zijn en een beloning daarvoor betekenen.
Dit is echter niet het geval. Men hoeft geen afdracht te verrichten. Daar de ondernemingswinsten het indirecte rente-inkomen van het overheidskapitaal insluiten en daar de afzonderlijke bedrijven met een verschillende kapitaalomvang moeten werken variëren ook de winsten van bedrijf tot bedrijf.
Het door de economisten gebruikte winstbegrip is voor het beoordelen van ondernemingswinsten van centrale betekenis. In de klassieke economische wetenschap houdt de winst niet in de eerste plaats in de indirecte ontvangsten door de produktiefactoren (d.w.z. renten, kapitaalopbrengsten, huren), die afgezien van monopolievorming op de meest verschillende wijzen kunnen ontstaan. Door modernisering van de produktie bijvoorbeeld bereiken de ondernemingen regelmatig tijdelijke winsten tot de algemene toepassing van deze technische vernieuwingen de aanvankelijke voordelen en daarmee ook de winst elimineert. Vernieuwingen leveren echter noodzakelijkerwijs ook risico's op. Als de ondernemingsleiding er de voorkeur aan geeft risico's te vermijden, dan moet daarvoor een overeenkomstige prijs worden betaald teneinde het risico af te zwakken. Dit heeft gevolgen voor de winst.
Het Joegoslavische „zelfbestuurbedrijf" is een onderneming. Men voert vernieuwingen in en neemt derhalve risico's. De winsten zijn onder andere het gevolg van ondernemersbekwaamheid, de vernieuwingen en de risico's. Dat is in Joegoslavië reeds lang geleden erkend; reeds in 1953 was er sprake van honorering van het ondernemersschap. Aleksander Bajt argumenteerde dat de meer produktieve zelfbestuurseenheden ook recht hadden op een hoger ondernemingsinkomen, evenals de meer produktieve arbeider een hoger loon ontvangt. Het traditionele socialistische verdelingsprincipe - ieder ontvangt overeenkomstig zijn arbeid - werd door de Joegoslaven herzien en luidt thans: „ieder ontvangt overeenkomstig de produktiefactoren, die hij bijdraagt of waartoe hij toegang heeft en overeenkomstig de waardering op de markt". Dit principe onderscheidt zich nauwelijks van de particuliere markt economie.

## Privatisering van staatseigendom

Wat is er in Joegoslavië eigenlijk gebeurd? Het staatsbezit van produktiemiddelen werd ondermijnd en het particulier bezit weer toegelaten. De oude conceptie bleek zijn werkelijke inhoud te hebben verloren. Meer en meer ontvingen afzonderlijke leden van de gemeenschap eigendomsrechten, die zij ten opzichte van de gemeenschap geldend konden maken. Het proces begon reeds in de periode van 1950 tot 1954. Reeds toen werd het beheer van de beschikbare produktiemiddelen gedecentraliseerd. Iedere onderneming ontving het uitsluitende beschikkingsrecht over het maatschappelijk eigendom, dat zij in beheer hadden. Een reactie tegen de centrale administratieve planning begon: geen regeringsorgaan mocht meer openbaar eigendom uit het bedrijf wegnemen. Oorspronkelijk hield het beschikkingsrecht over openbare eigendommen slechts het recht in

ermee te werken; over de wijze van het gebruik moesten de arbeiders van de betrokken ondernemingen beslissen. In een socialistisch systeem zouden theoretisch alle burgers in gelijke mate toegang moeten hebben tot het openbaar eigendom. Wat dit eigenlijk betekent werd nooit helemaal duidelijk gemaakt. Veelal werd dit begrip in de zin van gelijke arbeidsproduktiviteit, gelijke lonen, een gelijke verhouding van kapitaal en arbeidskracht, of de kans zelf onder gelijke voorwaarden van openbaar kapitaal gebruik te maken, toegepast. In werkelijkheid is het openbaar eigendom natuurlijk ongelijkmatig onder de bevolking verdeeld, omdat een gelijke verhouding van kapitaal en arbeidskracht noch noodzakelijk noch gewenst is. De gelijkmatige verdeling van gemeenschapseigendom per werknemer had voor de tweede hervorming om twee redenen geen bijzondere gevolgen voor de inkomensverdeling. Ten eerste moesten over de met hulp van overheidseigendom verkregen winsten belastingen worden betaald en kwamen deze niet in handen van de individuen en in de tweede plaats had deze factor verhoudingsgewijs geringe invloed op de ondernemingswinsten in vergelijking met subsidies, prijsvaststelling en andere vormen van discriminerende behandeling.

## De laatste hervormingen

De hervorming van 1961 tot 1965 bracht een reeks van veranderingen. Om te beginnen werden de subsidies en andere discriminerende maatregelen beperkt. In de tweede plaats werden de betalingen voor openbaar eigendom bijna volledig afgeschaft, waardoor de ondernemingen niet alleen het uitsluitende beschikkingsrecht over de produktiemiddelen van de gemeenschap ontvingen, maar ook de met deze hulp bereikte winst. Tenslotte ontving de bedrijfsgenoot het recht beslissingen over het produktieprogramma van de onderneming en de besteding van de winsten te nemen. Het gevolg was dat de bedijfsgenoot het uitsluitende recht had met openbaar eigendom te werken, over de behaalde winsten te beschikken en ze hetzij in de vorm van lonen te verdelen of ze opnieuw te investeren. De ontvangsten uit het openbaar eigendom kwamen derhalve uitsluitend ter beschikking van de bedrijfsgenoot, die geen enkele verplichting heeft ten opzichte van slecht betaalde of werkloze arbeiders, die de toegang tot dit gemeenschapseigendom ontzegd is. Hoewel het vermogen de jure eigendom van de gemeenschap blijft, houdt het exclusieve recht van de bedrijfsgenoten de facto toch in een particulier recht op bezit dat weliswaar niet door de enkeling doch door de groep wordt uitgeoefend.

Door het bestaan van onafhankelijke, aan de wetten van de markt onderworpen ondernemingen, wordt niet noodzakelijkerwijze openbaar eigendom in groepseigendom omgezet en de harmonische ontwikkeling van de economie door planning verhinderd.

Veel meer wordt dit door de decentralisering van de investeringsbeslissingen in samenhang met de belastingvermindering tot stand gebracht. Tot deze hervormingen kwam men in Joegoslavië op grond van de algemene ontevredenheid met de investeringsplanning en de daaruit ontstane noodzakelijkheid geschikte prikkels voor investeringsbeslissingen binnen

de ondernemingen te scheppen. Of deze gang van zaken ook in andere landen van Oost-Europa gevolgd zal worden zal de geschiedenis moeten leren.
Hierboven werden de gedachten van Deborah Milenkovic weergegeven. Men zal het waarschijnlijk niet op alle punten met de schrijfster eens zijn, doch dit neemt niet weg dat een goede achtergrond geschilderd wordt van de richting die men in economisch opzicht in Joegoslavië gaat en in welk kader het zelfbestuur van de bedrijfsgenoten functioneert.

*D. H. Grasman*

# Mag de vakbeweging aan vormingswerk doen?

De vraag of de vakbeweging aan vormingswerk mag doen, wordt regelmatig vanuit verschillende hoeken van onze samenleving gesteld.
Het CNV heeft op deze vraag een antwoord gegeven in het ontwerpvisieprogram. Daarin wordt het volgende gesteld: „Het verbond blijft van oordeel dat de werkende mens als verantwoordelijk wezen de ontwikkeling in grotere en kleinere samenlevingsverbanden kritisch moet kunnen volgen en beïnvloeden. Mede daarop dient het vormingswerk gericht te zijn. Door middel van zijn vormingswerk wil het verbond voorts bevorderen dat de werkende mens - zowel werkgever als werknemer - een meer rechtvaardige en verantwoordelijke plaats in de samenleving kan innemen en dat een integratie tot stand komt van de in de onderneming samenwerkende groeperingen". [1])
Door de theoloog dr. C. P. van Andel wordt de vraag gesteld of de vakbeweging zelf vormingswerk moet doen. Hij merkt dan naar aanleiding van deze vraag op: „Dat deze vraag niet onbelangrijk is voor de kerken komt al dadelijk tot uiting als het over mens en techniek gaat. De kerken worden uitgenodigd om bij te dragen tot een nieuw verstaan van de (cultuur)opdracht die aan de mens is gegeven. Er bestaat vandaag grote aandacht voor het vormingsproces (éducation permanente), dat ieder mens in onze moderne maatschappij door zal kunnen maken. De rol van de geloofsgemeenschap is hierbij van groot belang. Vindt men die geloofsgemeenschap nu in de vakbeweging of in de kerk? Heeft de vakbeweging niet een deeltaak met het oog op de mens in de werksituatie, terwijl de kerk meer terreinen omvat?" [2])
Het lijkt ons gewenst om eerst twee aspecten uit de vraagstelling in de titel van dit artikel en daarmee uit de vraag van dr. Van Andel, onder de loep te nemen, om te trachten aan te geven wat wij onder de vakbeweging - en met name onder „christelijke" vakbeweging verstaan. Daarna zullen wij pogen enig zicht te krijgen op de inhoud van het vormingswerk in deze tijd.

## Wat is de vakbeweging?

Het is ondoenlijk om in het bestek van dit artikel de wordingsgeschiedenis van de vakbeweging - hoe boeiend op zichzelf ook - samen te vatten. Men zal zich daarover elders moeten oriënteren. [3])

We beginnen met een omschrijving van wat de vakbeweging is en maken aan de hand daarvan enkele kanttekeningen.

*De vakbeweging is een beweging van werknemers welke zich georganiseerd hebben in vakbonden* - al of niet verenigd in vakcentrales - *met het doel de werknemer als mens een rechtvaardige en verantwoordelijke plaats te doen innemen in de huidige en toekomstige samenleving.*

Nu enkele opmerkingen om deze beknopte omschrijving wat levendig te maken.

1. De vakbeweging is een „beweging". Dit betekent dat het gaat om een samenbundeling van menselijke activiteiten, gericht op een doel. Het gaat niet om processen in de zin van natuurwettelijke noodzakelijkheden, hoewel zich in de beweging wel processen voordoen, welke bijv. door sociologen en sociaal-psychologen kunnen worden onderkend. De beweging maakt deel uit van de maatschappij. Het gaat erom een „verantwoordelijke maatschappij" tot stand te brengen.
   „Als wij zoeken naar een verantwoordelijke maatschappij hebben tal van wetenschappen ons veel te zeggen. Wij kunnen de steun van de economist, de socioloog, de psycholoog, de medicus, etc. niet missen. Maar de regie heeft de ethicus". [4]) Het motiveren en stimuleren van een beweging is een ethische aangelegenheid. Het gaat erom voor het handelen juiste (adequate) maatstaven te vinden.
2. In de vakbeweging hebben „werknemers" zich georganiseerd. Zij behoren tot de onzelfstandige beroepsbevolking. Dit is dus het gezichtspunt vanuit de maatschappelijke plaats die men inneemt. Dit blijkt ook duidelijk indien men de taken van de vakbeweging nader beziet. [5])
3. In de doelstelling wordt gesproken over „werknemer als mens". Het gaat de vakbeweging niet primair om een groep functionarissen op zichzelf, maar om *mensen,* personen, welke in een bepaalde arbeidssituatie verkeren. Het is duidelijk dat hier het *mensbeeld* (antropologie) een fundamentele rol speelt. (Bijv. mens-zijn is een gelijktijdig leven in een drievoudige relatie tot God, medemens en cultuur/natuur). Het gaat erom wat wij verstaan onder de verantwoordelijke mens. [6])
4. Wat te verstaan onder „rechtvaardig"? Men komt dan met uitspraken over gerechtigheid in aanraking. „De gerechtigheid is de eigenlijke inhoud waarom het in het positieve recht gaat. Zij ontneemt er ook alle willekeur aan. Men kan dat samenvatten in de formulering: gerechtigheid is de regulatieve idee van het recht. Daarom blijven we in het recht zoeken naar de gerechtigheid". [7])
   De bijbel spreekt over gerechtigheid, maar dan een heilbrengende, verlossende, vrijsprekende gerechtigheid. Wat de bijbel onder gerechtigheid verstaat is niet in een definitie te omschrijven, omdat de bijbelse gerechtigheid dynamisch is. Sprekende over de gerechtigheid

in de bijbel, laat Vriezen [8]) zien dat gerechtigheid en verbond met elkaar samenhangen. Men mag de bijbelse gerechtigheid dus nooit los zien van het verbond dat God met Zijn volk heeft gesloten. Gerechtigheid is dus geen statisch, vastgegoten begrip, maar een dynamisch, zich bewegend begrip. *De gerechtigheid bewerkt recht.* Vanuit de gerechtigheid dient de mens vaardig te worden om het recht te beoefenen. Ook in alle arbeidssituaties.
Met andere woorden: het gaat erom er voor te zorgen dat de juiste verhoudingen tot stand komen en dat de integriteit (onschendbaarheid, onkreukbaarheid) van ieder mens in de verschillende gemeenschappen gehandhaafd wordt.

5. Het begrip „verantwoordelijkheid" zou aanleiding kunnen geven tot een brede bespreking. Voorkomen moet worden dat men hierover een vaag verhaal gaat houden. Naar de mening van dr. De Jongh dient onder verantwoordelijkheid te worden verstaan, dat iemand de mogelijkheid heeft - en zich dat ook bewust is - van keuze tussen gedragsalternatieven en invloed heeft op de gang van zaken in een bepaalde situatie; zijn eigen inzichten kunen daardoor tot gelding komen. [9]) De visie op de mens speelt hierbij een grote rol. Een duidelijke samenhang is hier ook met punt 4, dat wij hiervoor besproken hebben. Gerechtigheid en verantwoordelijkheid hangen met elkaar samen en dienen in concrete situaties gestalte te krijgen.
6. Het doel van de activiteiten van de vakbeweging richt zich op de „huidige en toekomstige" samenleving. Hieruit valt op te maken dat de beweging zich niet pragmatisch opstelt om op kort zicht te werken, (hoewel deze verleiding steeds om de hoek gluurt) maar vooruitziet op een verderliggende toekomst. Het gaat erom de belangen en verantwoordelijkheden van de werknemers van vandaag af te wegen tegen die van de toekomst (automatisering, beroepsopleiding, werkgelegenheid, structuur van de onderneming, ontwikkelingssamenwerking, enz.). Dit punt is daarom ook van belang omdat bij sommige groepen werknemers de neiging bestaat zich in categorale belangenorganisaties op te sluiten en het beperkt eigenbelang van de groep als „de" maatstaf voor groepsactiviteiten te doen gelden.
7. De „samenleving" is voor de mens wat het water is voor een vis (waarin de vis door de waterverontreiniging soms bijna niet meer kan leven). Daarom is de toepassing van de maatstaf van de „verantwoordelijke maatschappij" [10]) ook voor de vakbeweging nodig om haar te behoeden voor zelfgenoegzaamheid, want deze maatstaf is een kritische maatstaf die elke bestaande orde meet. Het begrip samenleving is in feite een verzamelbegrip; het gaat in de werkelijkheid van het dagelijks leven om allerlei van elkaar afhankelijke (interdependente) samenlevingen. Voor de vakbeweging gelden een aantal van die samenlevingen in sterke mate als belangrijk, zoals de arbeidssamenleving in fabrieken en kantoren, de woonomgeving van de werknemers, de sociaal-economische kanten van de nationale en internationale samenlevingen.
8. Onze omschrijving van de vakbeweging is een dynamische doel-

omschrijving, welke tevens de functie van de vakbeweging aangeeft. Wij hopen met deze korte aantekeningen de plaats van de vakbeweging enigszins duidelijk in beeld te hebben gebracht.

## Wat is vormingswerk vandaag?

Het is een vraag wat vormingswerk vandaag is. Vroeger was dit iets wat te maken had met de „verheffing van de lagere standen". Het ging erom deze standen kennis bij te brengen. De gegoede burgerij was in haar levensstijl de maatstaf (cultureel erfgoed) voor de inhoud van dit volksontwikkelingswerk. Wij vinden in het vormingswerk na 1945 een duidelijke stroming, die als „relatiesleutelaars "optreden. Dat wil zeggen dat men door vormingswerk en ook maatschappelijk werk, de individuen trachtte te helpen om zich in de bestaande maatschappij aan te passen. Nu gaan deze relatiesleutelaars het strijdperk betreden; zij willen niet langer relatiesleutelaars zijn, maar ook maatschappijveranderaars. [11]) De aanpassingsideologie dient - volgens dr. Van Beugen - te verdwijnen en er moet gewerkt worden met het conflictmodel. Waartegen dat conflict zich zal moeten richten is vaak moeilijk te omschrijven. „Alternatieve samenlevingsopvattingen steunen vaak meer op gevoelens en ideeën dan op de zgn. harde feiten, waar statistici of technocraten mee werken. In een paternalistische cultuur zijn slechts de feiten de feiten. Over het algemeen zet de underground zich eerder af tegen de bestaande orde, tegen dat waarmee niet meer te leven valt, dan dat men met een nieuwe blauwdruk op zak de toekomst in stormt. Dat is ook de veelgehoorde kritiek van het establishment: als ze nu maar eens precies konden vertellen wat ze wilden ..." [12])

We herhalen onze vraag: wat is vormingswerk vandaag? „Het behoort tot het wezen van vormingsarbeid dat de omringende samenleving „in Frage gestellt" wordt of liever nog: tot een dergelijk „in Frage stellen" dwingt. [13]) Dit houdt in dat in het vormingswerk een actie-element is ingebouwd. „Het gaat hier niet om vorming tot kritisch denken en handelen via cursussen, discussies, excursies of zelfs „stages" in de zin van meelopen in een bedrijf of instantie. Het gaat hier om vorming en omvorming in één onlosmakelijk geheel. De vorming vindt plaats als een continuproces van omvorming, niet slechts van de betrokken persoon, maar van de situaties en instanties en structuren waarin die persoon een handelende positie inneemt en verwacht wordt in te nemen. De actie waarin hij deelneemt, is integraal onderdeel van zijn vorming; hetzelfde geldt voor zijn omvorming die zijn actie bewerkstelligt in de concrete situatie en/of die hij zelf ondergaat onder inwerking van die situaties. Het is aldus dat de kritische heroriënteringsarbeid zich voltrekt aan de persoon èn aan zijn specifieke handelingsmilieu, in een onafgebroken heen-en-weer van: reflectie-in-actie en actie-in-reflectie". [14])

Wij hopen met het voorgaande een sfeertekening te hebben gegeven van wat onder vormingswerk kan worden verstaan.

In de nota „Functie en toekomst van het vormingswerk" worden de volgende omschrijvingen gegeven:

„*Vorming* is een proces in de persoon waarbij deze komt tot een beter verstaan van zichzelf en zijn situatie, tot een kritische waardering daarvan

en tot een bewuste en gerichte hantering van de mogelijkheden in zijn samenlevingssituatie. *Vormingswerk* is intentioneel gericht op de bevordering van dit proces. De persoon in zijn totaliteit en de samenleving in actuele ontwikkeling zijn daarbij steeds als achtergrond en horizon aanwezig. Het vormingswerk wordt qua thematiek mede vanuit de samenleving gevoed." [15])

## Sleutelen of veranderen?

Wij komen nu terug op de vraag van dr. Van Andel aan de vakbeweging, of zij zelf wel vormingswerk moet doen. Wij beginnen eerst een uitspraak van Hajer aan te halen. Deze zegt: „Wij kunnen m.i. in de naaste toekomst vooral een sterke uitbreiding verwachten van het zogenaamde ingebouwd vormingswerk, ondermeer in de diverse beroepssectoren en opleidingen, in vakorganisaties, voorlichtings- en vrouwenorganisaties, musea, etc. Aangezien de „éducation permanente" het vormingswerk wordt beschouwd in nauwe relatie tot de maatschappelijke context waarin het dient te functioneren, wordt vanuit dit gezichtspunt ook de verhouding tussen vorming en actie nauwer en daarmee ondermeer de relatie tussen vormingswerk, opbouwwerk en politiek." [16])
Indien wij het doel en de functie van de vakbeweging vergelijken met het doel en de functie van het vormingswerk, dan dringen zich de volgende vergelijkingen op:

1. De vakbeweging en het vormingswerk zijn beide kritisch georiënteerd op de huidige en toekomstige samenleving. Welke maatstaf wordt hierbij gehanteerd? Voor de christelijke vakbeweging is dat de maatstaf van de „verantwoordelijke maatschappij". Dit sluit aan bij de opmerking van Torenstra dat velen niet met een nieuwe blauwdruk op zak de toekomst instormen. De „verantwoordelijke maatschappij" is een maatstaf die kritisch aangelegd wordt bij alle structuren van onze samenlevingen.
2. De vakbeweging en het vormingswerk werken met een mensbeeld. Onze samenleving kent verschillende mensbeelden. Het zou onjuist zijn terwille van een grauwe algemeenheid met een vaag nietszeggend mensbeeld te werken. De christelijke vakbeweging zal bij haar beoordeling trachten bijbelse noties fundamenteel te laten doorklinken.
3. De vakbeweging kan haar kritische functie in de samenlevingen niet vervullen zonder aan vormingswerk te doen. Indien zij naar verandering van samenlevingen streeft, zal zij moeten trachten allen te vormen tot een kritische verantwoordelijkheid in de verschillende situaties. Zij zal dit doen met haar mogelijkheden en beperktheden, maar vanuit haar verantwoordelijkheid welke zij niet aan een ander kan overdragen.
4. „Het vormingswerk streeft ernaar maatschappelijke problemen te vertalen in termen van persoonlijke verantwoordelijkheid". [17]) De vakbeweging zal dit doen in overleg en samenspel met deskundige instellingen, maar zij behoudt haar eigen verantwoordelijkheid. [18])
5. Als dr. Van Andel stelt dat de rol van de kerk (als geloofsgemeenschap) in het vormingsproces (education permanente) in onze moderne maatschappij een grote plaats inneemt, kunnen wij dit zonder-

meer onderschrijven. Indien hij daaraan de vraag koppelt: „Vindt men die geloofsgemeenschap nu in de vakbeweging of in de kerk?", dan kunnen wij met deze vraag niet uit de voeten. Wij zijn van mening dat deze vraag onjuist is gesteld.
Waar gaat het om? Het gaat erom - kort gesteld - dat het heil van God in deze wereld zichtbaar wordt, ook in alle arbeidsverhoudingen. Nu zijn er een aantal christenen die zich in een christelijke organisatie verenigd hebben om hun persoonlijke verantwoordelijkheid (cultuuropdracht) gemeenschappelijk tot hun recht te doen komen in de wereld van de arbeid. Die organisatie is dus een *hulpmiddel* voor hen, geen doel in zichzelf. Zij arbeiden in hun organisatie, vanuit de duidelijke behoefte te trachten dit werk te doen om het Evangelie gestalte te doen krijgen in de concrete situaties waarin zij verkeren. Deze zelfde christenen zullen in de kerk naar het Evangelie luisteren, waardoor zij worden toegerust voor alle levensterreinen, dus ook voor dat van de arbeid. Het is onjuist om vanuit de boodschap van het Evangelie een tegenstelling te suggereren tussen de kerk en een organisatie. De kerk is een ander niveau.
Het gaat het CNV niet om een bepaalde christelijke subcultuur. Het vormingswerk van de christelijke vakbeweging poogt - met vallen en opstaan - samen met de deelnemers aan dit werk, te kijken naar de verschijnselen in alle situaties waarin zij als werkende mensen verkeren. Deze verschijnselen worden geanalyseerd en op hun waarde getoetst (geëvalueerd). Bij deze toetsing wordt tevens getracht zicht te krijgen op die verschijnselen, vanuit het Evangelie. Op deze wijze wordt getracht lijnen door te trekken naar de toekomst. Veranderingen worden voorbereid o.a. door middel van actieplannen. [19])

Wij zijn dit artikel begonnen met de vraag of de vakbeweging aan vormingswerk mag doen. Wij hopen enigszins duidelijk te hebben gemaakt dat het antwoord op die vraag positief luidt. Het werkt stimulerend voor onze Nederlandse samenleving dat de drie hoofdstromingen in de Nederlandse vakbeweging ieder vanuit een eigen identiteit dit vormingswerk kunnen verrichten.
Hiermee worden wij behoed - althans op dit terrein - voor een ondefinieerbare „eenheidsworst" op het gebied van het vormingswerk. *Tj. Pel*

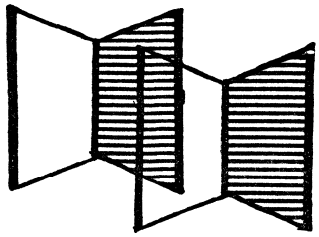
[1]) Ontwerp voor een visieprogram van het CNV, blz. 17; uitgave van het CNV, Maliebaan 8-8a, Utrecht.
[2]) Dr. C. P. van Andel: „CNV waarheen?", artikel in „Tijd en Taak" van 21 maart 1970.
[3]) M. Ruppert: „De Nederlandse vakbeweging", uitg. Volksuniversiteitsbibliotheek; Dr. W. Albeda: „Vakbeweging en maatschappij", uitg. Kok, Kampen.
[4]) Prof. dr. P. J. Roscam Abbing: Inleiding gehouden op een tweedaagse studieconferentie van de christelijke vakbeweging, gepubliceerd in het juli/augustusnummer van „Evangelie en Maatschappij", 1967, onder de titel „Een verantwoordelijke maatschappij".
[5]) M. Ruppert: „Vakbeweging en onderneming", brochurereeks „Voorlichting" 1962 nr. 1, blz. 5. Dit is een uitgave van de CMB.
Dr. W. Albeda: „De rol van de vakbeweging in de moderne maatschappij", Edecea, Hoorn, 1957; blz. 36 e.v.

[6]) Tj. Pel: „De betekenis van het vormingswerk in en door de christelijk-sociale beweging", „E. en M." febr. 1968, blz. 41 e.v.
[7]) Prof. dr. A. A. van Ruler: „Gerechtigheid en rechtvaardigheid", opgenomen in de elfde jaargang (1970) nr. 4 in het kader van de theologische etherleergang van de NCRV.
[8]) Prof. dr. Th. C. Vriezen: „Hoofdlijnen der theologie van het Oude Testament", speciaal de paragraaf „Motieven" in hoofdstuk X en de paragrafen A (God is een heilig God) en B (God in gemeenschap met de mens) van hoofdstuk VII.
[9]) Dr. E. D. J. de Jongh: „Sociaal beleid en medeverantwoordelijkheid van arbeiders", blz. 8; Assen 1969.
[10]) „De verantwoordelijke maatschappij" in „Het sociale denken in de oecumene"; blz. 20: Studierapport over sociale vraagstukken.
„In een verantwoordelijke maatschappij heerst de vrijheid van mensen, die zich verantwoordelijk weten voor gerechtigheid en openbare orde en zijn zij die politiek gezag of economische macht bezitten, voor de uitoefening daarvan verantwoording schuldig aan God en aan de mensen wier welzijn daarvan afhangt".
[11]) Dr. M. van Beugen: „De relatiesleutelaars betreden het strijdperk", pleidooi voor kritische agologie: artikel in „Vrij Nederland", 21 februari 1970.
[12]) Nico Torenstra: „Spanning tussen underground en vormingswerk", artikel in „De nieuwe linie", 23 april 1970.
[13]) Dr. P. E. Kraemer: „Urbantraining": vorming en omvorming. Tijdschrift „Volksontwikkeling", 17e jaargang 1968 nr. 6, blz. 347.
[14]) Idem blz. 352-353.
[15]) „Functie en toekomst van het vormings- en ontwikkelingswerk met volwassenen in de Nederlandse samenleving". Een nota, uitgebracht door een studiecommissie, in opdracht van het bestuur van het Nederlands Centrum voor Volksontwikkeling; 1969, blz. 7.
In een verslag van een Nederlands team dat in februari/maart 1969 een studiereis naar Amerika maakte om kennis te maken met het Urban Training Center in Chicago, staat als mening van de teamleden over het Nederlands vormingswerk: „Het vormingswerk en de verschillende trainingsinstituten in ons land worden allen geconfronteerd met de vraag of vorming kan geschieden zonder een duidelijke visie op mens en samenleving.
Steeds sterker groeit het besef dat instituten die vorming en training ter hand nemen zich niet blank en neutraal mogen opstellen in onze samenleving, maar - met behoud van een grote openheid - zich moeten engageren in de vraagstukken en ontwikkeling van de maatschappij. Vanuit dit verworven inzicht wordt steeds duidelijker dat het vormingswerk dikwijls in een isolement verkeert." (blz. 46 van het verslag).
[16]) Drs. R. Hajer: „Het vormingswerk in een perspectief van de éducation permanente", blz. 91 in het boek „Vormingswerk en samenleving"; uitg. Wolters-Noordhof N.V., Groningen 1969.
[17]) Dr. A. J. Nijk: „Vormingswerk: Mensbeschouwing en Maatschappijvisie", blz. 72; bijdrage in het boek „Vormingswerk - een oriëntatie", uig. Wolters-Noordhof N.V., Groningen 1969.
[18]) Tj. Pel: „Het Slotemaker de Bruïne-Instituut als medespeler in het vormingswerk, nu en in de toekomst": artikel in „E. en M." okt. 1969. Dit instituut is een door de christelijke vakbeweging opgericht vormings- en agogisch instituut.
[19]) Tj. Pel: „Agogische aspecten van de christelijke vakbeweging". Scriptie in het kader van het doktoraal tentamen Andralogie, juni 1971, aan de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Vrije Universiteit, Amsterdam. In deze scriptie is uitvoeriger ingegaan op de systematische veranderingen die door de vakbeweging door haar beleid kunnen worden bevorderd. Verandering kan ook als revolutie gezien worden. Zie in dit verband „Revolutie en gerechtigheid", nota van de Raad voor de zaken van overheid en samenleving van de Nederlandse Hervormde Kerk, blz. 18; uitg. Boekencentrum 1969.
Prof. dr. J. Verkuyl gebruikt liever - om misverstanden te voorkomen - het begrip „transformatie". „In de bijbelse boodschap gaat het niet om evolutie of revolutie, maar om transformatie, omzetting, vernieuwing van alle dingen". „Verantwoorde revolutie", blz. 41, J. H. Kok N.V., Kampen 1968.

# meningen cijfers en feiten

## ARBEID VIJFTIENJARIGEN AAN VOORWAARDEN GEBONDEN

Met ingang van 1 augustus is een voorwaardelijk arbeidsverbod van kracht geworden voor zowel vijftienjarige jongens als meisjes. Vijftienjarige leerplichtige jongeren mogen geen werk meer verrichten zonder dat aan een aantal voorwaarden is voldaan. Voor de naleving daarvan is de werkgever aansprakelijk.
Willen vijftienjarigen gaan werken, dan moeten zij in het bezit zijn van een arbeidskaart. Een andere voorwaarde is dat zij tenminste gedurende acht uur per week - of één héle werkdag of twee halve werkdagen - algemeen en op het beroep gericht onderwijs volgen of deelnemen aan een andere opleidings- of vormingscursus. Gedurende de school- of cursussen moet het loon worden doorbetaald of de loonderving worden vergoed.
Het scholingsinstituut moet door de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid zijn erkend. Hij verleent die erkenning pas na overleg met de minister van Onderwijs en Wetenschappen, of als het landbouwonderwijs betreft de minister van Landbouw en Visserij.
Zestienjarige jongens en meisjes die al op vijftienjarige leeftijd hebben gewerkt en verplicht waren part-time onderwijs te volgen of aan een andere opleidings- of vormingscursus deel te nemen, mogen alleen werken als zij het school- of cursusjaar tot het eind volgen.
Uitgezonderd van dit verbod zijn vijftienjarige meisjes die huishoudelijk werk van lichte aard in een gezin doen. Verder mogen vijftienjarige jongens en meisjes tijdens hun schoolvakantie licht werk verrichten.
Voor veertienjarige leerplichtige meisjes geldt dat zij licht huishoudelijk werk mogen doen. Ander werk is niet toegestaan, tenzij het districtshoofd van de Arbeidsinspectie vergunning verleent.



# boekbespreking

**„Bedrijfspsychologie" onder redactie van prof. dr. P. J. D. Drenth, dr. P. J. Willems en dr. Ch. J. de Wolff.**

Dit, mogen we wel zeggen, belangrijke handboek over bedrijfspsychologie is verschenen bij uitgeversmaatschappij Æ. E. Kluwer.
Het is de eerste keer dat in Nederland zo'n werk verscheen. Zevenenveertig bedrijfspsychologen en andere deskundigen hebben bijgedragen aan de totstandkoming van dit standaardwerk.
Het geheel is onderverdeeld in een zestal secties, die allen deelterreinen zijn van de bedrijfspsychologie.
Dit werk is vooral bedoeld voor hen die zich willen bekwamen en regelmatig oriënteren over onderwerpen, waarmee zij in hun dagelijkse werksituatie te maken hebben.
Het grote voordeel van dit handboek vinden we, dat de auteurs erin geslaagd zijn een veelheid aan vaak goed onderzoek in Nederland te bundelen en publiek te maken.
Het zal zeker een nuttige functie kunnen vervullen op de vele personeelsafdelingen die het Nederlandse bedrijfsleven rijk is, maar niet alleen zij, ook tal van andere instituten en instellingen zullen van dit werk dankbaar gebruik kunnen maken.
Voor wat het werk binnen de vakbeweging betreft zal zeker binnen het scholings- en vormingswerk een intensief gebruik gemaakt kunnen worden van deze gebundelde studies.
Er is een overzichtelijke inhoudsopgave opgenomen. Veel literatuurverwijzing kan men aantreffen hetgeen voor verdere bestudering van een aantal vraagstukken van groot belang is.
Van harte hopen wij dat dit standaardwerk in veel bibliotheken terecht komt en dat het met name in handen zal komen van functionarissen die dagelijks te maken hebben met het personeelswerk.
De prijs van dit 764 bladzijden tellende boek bedraagt *f* 65,—.

**„Leiderschapsvorming en leiderschapsgedrag in een organisatie" door dr. L. U. de Sitter. Uitgever N. Samsom N.V., Alphen aan de Rijn; prijs *f* 19,50.**

Aanleiding tot deze studie (proefschrift) was de opdracht een evaluatieonderzoek in te stellen met betrekking tot de vormingscursussen in leiderschap voor het lager leidinggevend personeel van het staatsbedrijf PTT.
Het leiderschap in onze industriële verhoudingen (overigens daar niet alleen) speelt sedert 1945 in ons land in allerlei vormingsactiviteiten een grotere rol.
Het leiderschap wordt in verschillende vormen onderscheiden. Een bekende onderscheiding is die van sociaal en instrumenteel leiderschap. Onder sociaal leiderschap wordt verstaan: „de mate waarin de chef zijn afdeling benadert als geheel van menselijke verhoudingen en de integratie daarvan bevordert door open te staan voor communicatie, positieve, in plaats van negatieve sancties te hanteren en de afstand tot de ondergeschikten te verkleinen". Instrumenteel leiderschap is: „de mate waarin de chef bijdraagt tot het uitvoeren van de afdelingstaken door een gerichte aandacht voor de arbeidsprestatie en structurering van het werkproces".
Dr. De Sitter stelt niet het effect van leiderschapsgedrag centraal, maar de vraag welke organisationele factoren het voorkomen van typen van leiderschapsgedrag beïnvloeden. Hij komt in zijn onderzoek tot de conclusie dat de speelruimte en daarmee de beslissingsruimte van de chef en de werkgroep in

de organisatie bepalend is voor spanningen welke zich voordoen. Leiderschap is een noodwendig produkt van een gegeven samenhang tussen informatiestructuur en produktieproces. Deze constatering betekent ook dat werkoverleg een structurele achtergrond heeft, zodat het zinloos moet worden geacht een intensivering van communicatie en werkoverleg te propageren als een zaak die op zichzelf staat. Dit houdt in dat men in elke situatie nauwkeurig de mogelijke speelruimte dient vast te stellen, zowel voor de chef als voor de werkgroep. Het is niet juist zondermeer met een conflicttheorie te werken. Dr. De Sitter gebruikt in dit verband het begrip „interferentietheorie", waarbij het erom gaat dat tenminste twee processen in een werkgroep elkaar storen in gemeenschappelijk raakvlak. Bijvoorbeeld een werkgroep vervaardigt een produkt dat bestemd is voor een markt die aan de mode onderhevig is. Het gevolg is dat de werkgroep voortdurend geconfronteerd wordt met een invoer aan marktinformatie die aanpassingen in het produktieproces vereist. Daartegenover staat dan het halen van een tarief door de individuele werker of de groep.

Op grond van organisationele factoren stelt de schrijver vast dat cursussen in leiderschap relatief weinig effect sorteren. Het is daarom voor cursussen nodig de organisatiestructuur als een gegeven uitgangspunt te aanvaarden. Vorming in deze zin moet op den duur wel een politiek instrument worden ten behoeve van hen die de structuur bepalen. De functie van vorming is dan: „de aanpassing aan de nieuwe structuurvormen te bevorderen". Mentale veranderingen komen moeilijk tot stand in een ongewijzigde organisatiestructuur, maar ook de doorvoering van structurele veranderingen stuit vaak op een mentale weerstand. Dit is vooral daar het geval waar interferentiekansen en speelruimten ongelijk verdeeld zijn. Een planmatige sociale verandering in arbeidsrelaties is alleen gewaarborgd indien de doorvoering van structurele hervormingen sociaal-pedagogisch wordt begeleid. De opsplitsing van vormingsactiviteiten per hiërarchisch niveau lijkt daarom onlogisch; de verticale relaties zijn immers veelal intensiever en leveren meer problemen dan de horizontale. In een vormingsproces dienen organisatorische hervormingen expliciet in het geding te zijn.

Dr. De Sitter heeft rond de leiderschapsvorming en leiderschapsgedrag in een organisatie veel verhelderd. Onze ervaringen in het vormingswerk met groepen uit bedrijven wijzen in dezelfde richting welke ook deze studie aangeeft. Allen die bij vragen van leiderschap zijn betrokken, bevelen wij dit boek aan. *Tj. Pel.*

**„Wat Lenin werkelijk heeft gezegd" door Ernst Fischer en Franz Marek. Uitgeverij In den Toren te Baarn; prijs ƒ 9,90.**

Na „Wat Marx werkelijk gezegd heeft" door Ernst Fischer en Franz Marek en „Wat Mao werkelijk heeft gezegd" door Philippe Devillers, is in de reeks Torenboeken thans ook verschenen: „Wat Lenin werkelijk heeft gezegd".

Het is een moeilijke zaak om uit de geschriften van Lenin datgene te halen wat Lenin werkelijk zelf heeft gezegd en wat men niet aan anderen kan toeschrijven.

Het is Stalin geweest die het Leninisme heeft uitgeroepen als *het* Marxisme in het tijdperk van imperialisme en revoluties.

De opvattingen van Lenin werden door Stalin vastgelegd als de enige interpretatie van het wetenschappelijk socialisme die bij onze tijd past.

Hij heeft er voor gezorgd dat het Leninisme als een onfeilbare wegwijzer in alle situaties, waarin hij dat wenste, werd gehanteerd.

Uit de selectie van Fischer en Marek wordt duidelijk hoe vol scherpe tegenstellingen en onverwachte wendingen het werk van Lenin is.

Daaruit blijkt ook hoe Lenin het werk van Marx voor het Russische volk heeft vertaald en hoe hij als strateeg en tacticus van de revolutie is opgetreden. Daarbij kan nergens worden afgeleid dat hij zichzelf ziet als degene, die het wetenschappelijk socialisme op de enig juiste wijze weet te interpreteren. Over de vraag of hij of Marx overigens door veel mensen begrepen zouden zijn maakte Lenin zich geen illusies. Hij heeft eens gezegd:

„Men kan „Het Kapitaal" van Marx en vooral het eerste hoofdstuk niet volkomen begrijpen als men niet de hele logica van Hegel goed bestudeerd en

begrepen heeft. Derhalve heeft na een halve eeuw niet één Marxist Marx begrepen!!"
Voor ieder die prijs stelt op een overzicht van het werk van Lenin en voor allen, die de grote revolutionair beter willen leren kennen uit zijn eigen woorden, is dit boek een aanwinst.

K. Dijkstra

**„Vrede gevraagd" door drs. A. Schippers en drs. N. A. Schuman. Uitgave W. D. Meinema N.V., Delft; prijs ƒ 1,—. (Bij afname van 25 exemplaren of meer ƒ 0,50 per stuk).**

„Vrede gevraagd" is de derde brochure uit de reeks „Ter sprake", informatie voor het gesprek over zaken die aan de orde zijn in de gemeente.
De andere uitgaven in deze reeks zijn: „De kleine catechismus van de ontwikkelingssamenwerking" door drs. C. H. Koetsier, „Bijbel in wording" door J. P. van der Laan-Boelens en „Christelijke opvoeding in het gezin" door M. Harryvan-van Loon.
De schrijvers behandelen in „Vrede gevraagd" vragen over oorlog, zakelijk en moreel, de vraag naar vrede in de wereld en de bijbel en de vraag naar defensie. Zij doen dat vanuit de overtuiging „dat het zó niet langer kan (zakelijk), dat het zeker op deze wijze niet langer mag (moreel) en dat het daarom anders moet (alternatief)".
De schrijvers, die beide lid zijn van het Gereformeerd Vredesberaad, stellen de vragen over oorlog en vrede op indringende wijze aan de orde en wel zo, dat de lezer gelegenheid heeft en een basis heeft gevonden om zich verder te oriënteren.
De schrijvers nemen duidelijk stelling ten aanzien van oorlog en vrede. Zij zijn „er van overtuigd dat we méér kunnen doen dan we meestal denken of willen denken. In elk geval gaat de huidige gang van zaken óók mede onder onze instemming en verantwoordelijkheid. Tenzij we duidelijk laten horen dat dat niet (meer) het geval is."
Zij nodigen de lezer uit op de uitdaging van de vrede in te gaan en dat te doen aan de hand van hetgeen de Heer Jezus in dit opzicht heeft gezegd en gedaan.
Hun opmerkingen werpen hier en daar een verrassend licht op het probleem. Dat komt met name naar voren als zij de verwachting uitspreken dat ieder, die de woorden van de Heer hoort, op de uitdaging zal ingaan en „zelf in zijn navolging wordt een provocatie om nooit de definitieve wijze van samenleven te zoeken, maar wél altijd een betere (Lucas 6 : 46-49). Daarom zal van alle maatregelen ten dienste van vrede moeten worden nagegaan, of ze toch niet de zelfhandhaving en zelfrechtvaardiging van het bestaande dienen."
Hartelijk aanbevolen! K. Dijkstra

In het juli-augustusnummer van „Evangelie en Maatschappij" is op de bladzijden 214 t/m 220 onder de rubriek „Informatie Sociale Verzekering" een artikel opgenomen „Arbeidsverzuim wegens ziekte".
Tot onze grote spijt zijn met betrekking tot dit artikel enkele fouten gemaakt.
In de eerste plaats hadden wij het stuk als een *apart artikel* willen opnemen (dus niet in de informatierubriek voor sociale verzekering).
In de tweede plaats - en dat is vervelender - staat onder het artikel de naam van J. Hogenes. Het werd echter geschreven door de heer K. B. de Jager te Amsterdam.
Wij meenden goed te doen onze lezers op de gemaakte vergissingen te wijzen en daarmee mogelijke misverstanden uit de wereld te helpen. Voor herhalingen hopen wij in de toekomst te waken.

## Aan dit nummer hebben meegewerkt:

J. H. LIGTERINGEN

*directeur afdeling technisch beroepsonderwijs van het Christelijk Pedagogisch Studiecentrum*

D. H. GRASMAN

*algemeen secretaris Nederlandse Christelijke Bond van Werknemers in de Hout- en Bouwnijverheid*

Tj. PEL

*secretaris Slotemaker de Bruïne Instituut*

# *Een onbewegelijke beweging*

*De sociologische doorlichting van het CNV is afgesloten. Drie jaar is het Sociaal Wetenschappelijk Instituut van de Vrije Universiteit (SWI) te Amsterdam bezig geweest met een diepgaand onderzoek. Het eindrapport is nu verschenen. Het is een lijvig boekwerk, dat zich niet gemakkelijk laat lezen. In de volgende hoofdstukken, die geschreven zijn door K. Barendrecht en A. Borstlap, vindt u een sterk vereenvoudigde weergave van een aantal belangrijke bevindingen en conclusies der onderzoekers. Herhaling van uitkomsten, die reeds in het tussentijdse rapport over de eerste fase van het onderzoek werden bekendgemaakt, is zoveel mogelijk vermeden.*

*De uitkomsten van het onderzoek zijn in vele opzichten in strijd met de verwachtingen van de bestuurders der christelijke vakbeweging, zegt prof. dr. H. J. van Zuthem, hoofd van de afdeling bedrijfssociologie van het SWI, in een „Ten geleide". Dat is onder meer gebleken bij de bespreking van de deelrapporten. Hun teleurstelling is begrijpelijk, meent prof. van Zuthem. Hij spreekt echter de hoop uit dat deze teleurstelling „het zorgvuldig bestuderen van onze bevindingen niet in de weg zal staan - niet in de laatste plaats omdat als bekend mag worden verondersteld dat wij aan deze studie zijn begonnen vanuit het grote belang dat wij aan de vakbeweging hechten".*

*Ik wil hieraan toevoegen dat het CNV tot deze studie opdracht heeft gegeven om een zo goed mogelijk inzicht te verkrijgen omtrent de eisen die aan het beleid voor de toekomst moeten worden gesteld.*

*Het spreekt daarom vanzelf dat bij het uitzetten van het beleid de bevindingen van de onderzoekers een rol zullen spelen. Dit blijkt ook reeds uit de als bijlage opgenomen beleidsconclusies van het Verbond.*

*Het eindrapport draagt tot titel „Een onbewegelijke beweging". Het is een titel met een ingebouwde conclusie die de onderzoekers door hun bevindingen is ingegeven. Zowel voor de titel als voor de inhoud van het rapport zijn de onderzoekers verantwoordelijk. Zij hebben een belangrijk stuk werk verricht.*

*Ik hoop dat de aandacht voor de uitkomsten van het onderzoek niet alleen van de bestuurders maar ook van de zijde van de leden en van anderen dienovereenkomstig zal zijn. In het belang van de zaak die het CNV wil dienen.*

*J. LANSER,*
*voorzitter CNV*

## Hoofdstuk I. Inleiding

In het rapport wordt niet gesproken over „de christelijke vakbeweging". Het SWI vindt dat in strijd met een functioneel taalgebruik omdat:
— binnen het CNV spelregels van de organisatie een overheersende rol spelen;
— het CNV niet kan worden gezien als een sociale beweging, d.w.z. als een systeem dat door zijn streven zijn eigen opheffing bewerkt.

Met prof. dr. G. Kuiper Hzn. zegt het SWI: „De vakbeweging is - al wordt dit woord met grote vasthoudendheid gekoesterd - sinds lang geen beweging meer."
Geen beweging dus, maar een organisatie. En het CNV als organisatie wordt dan bezien als een produkt van menselijk handelen. Dit wordt met nadruk gesteld, omdat er vaak de neiging is produkten van menselijk handelen op te vatten als natuurverschijnselen of als uitingen van een goddelijke wil. Een dergelijke opvatting kan leiden tot een afwijzing van uitkomsten van sociaal-wetenschappelijk onderzoek, temeer wanneer dit onderzoek aantoont dat allerlei houdingen en opvattingen van mensen worden bepaald door de positie die zij innemen.

Het ledenonderzoek is volgens het SWI voldoende representatief voor die mannelijke leden van elf bij het CNV aangesloten organisaties, welke zijn geboren in de jaren 1907 t/m 1942. Deze organisaties omvatten zowel per 1 januari 1967 als per 1 januari 1969 91 procent van het totale aantal CNV-leden. De uitkomsten van het onderzoek mogen echter niet zonder meer geldig worden verklaard voor de mannelijke leden - geboren in de jaren 1907-1942 - van de niet in het onderzoek betrokken organisaties, ook omdat deze veelal in andersgeaarde arbeidssituaties verkeren: kosters, kunstenaars, kappers, onderofficieren e.d.
Het SWI licht dit punt vrij uitvoerig toe. Dat kan van nut zijn, omdat in een enkel geval kritiek is uitgeoefend op de representativiteit van het onderzoek. Het SWI merkt hierover op dat bezwaren tegen de representativiteit van een steekproef in de praktijk vaak niet zozeer steunen op onderzoektechnische overwegingen, maar veel meer ontstaan doordat uitkomsten van het onderzoek van een bepaalde groep niet overeenstemmen met het beeld dat men zelf hiervan heeft. Als het contact van een bestuurder zich hoofdzakelijk beperkt tot zeer meelevende leden en hij zich op grond daarvan een beeld van „de leden" vormt, dan is het begrijpelijk dat dit afwijkt van het beeld dat de onderzoekuitkomsten verschaffen. En als dit contact zich vooral beperkt tot kaderleden, dan betreft dit een groep die op diverse punten afwijkt van gewone leden, zoals uit het onderzoek blijkt.
Het kan ook zijn dat „teveel wordt aangenomen dat het gewone lid ook wil wat de top wil en dat het enige wat nodig is om hem „mee" te krijgen is hem te doen weten wat de top weet". Met andere woorden: de top veronderstelt dat eigen opvattingen en strevingen ook onder de leden leven en verschaft zich zodoende een denkbeeldige steun. En dit kan moeilijk van onderaf worden gecorrigeerd als afdelings- en bestuursvergaderingen worden beheerst door „van boven" komende informatie.
Zoals bekend zijn in de tweede fase van het onderzoek ook potentiële leden

betrokken, d.w.z. ongeorganiseerden die naar het oordeel van CNV-leden in aanmerking komen om ook lid te worden van het CNV. Hierbij kan niet van representativiteit worden gesproken.

Na het ledenonderzoek van fase I is besloten ook alle bezoldigde bestuurders van *alle* bij het CNV aangesloten organisaties in het onderzoek te betrekken. Van deze bestuurders is 86 procent geïnterviewd. Dit deel van het onderzoek is dus representatief voor alle bezoldigde bestuurders (zowel districts- als hoofdbestuurders).

Door deze uitbreiding van het onderzoek is het mogelijk geworden na te gaan of en in hoeverre er verschillen in opvattingen en doelstellingen bestaan tussen verschillende groepen leden - namelijk gewone leden, kaderleden en bezoldigde bestuurders - terwijl ook de resultaten van het onderzoek onder potentiële leden daarmee kunnen worden vergeleken. Bij die onderlinge vergelijking van uitkomsten dient te worden bedacht dat er duidelijke verschillen tussen deze groepen bestaan. Zo hebben kaderleden in vergelijking met gewone leden gemiddeld een hoger arbeids- en opleidingsniveau, terwijl het gemiddelde opleidingsniveau van hoofdbestuurders hoger is dan dat van districtsbestuurders. Ook bleek dat middelbare employees, die in het algemeen niet sterk in de vakorganisaties vertegenwoordigd zijn, verhoudingsgewijs een belangrijke rol spelen als zij eenmaal lid zijn. Dit houdt verband met het feit dat personen uit hogere statusgroepen in de meeste organisaties eerder dan hun sociaal minder bedeelde organisatiegenoten in aanmerking komen voor de hogere posities, dank zij hun opleiding en vaardigheden, aanzien en invloed in de maatschappij, etc. De sociale afstand tussen leiding en leden kan hierdoor worden vergroot.

Een ander verschil zit in de leeftijd. Hoofdbestuurders zijn gemiddeld aanzienlijk ouder dan districtsbestuurders, districtsbestuurders ouder dan kaderleden, kaderleden ouder dan gewone leden en gewone leden ouder dan potentiële leden (het gaat hier steeds om gemiddelden, dus om de leeftijdsopbouw van elke groep).

Een derde verschil: onder de bezoldigde bestuurders - vooral hoofdbestuurders - zijn synodaal gereformeerden aanzienlijk sterker vertegenwoordigd dan onder kaderleden en gewone leden, terwijl hervormden onder hoofdbestuurders aanzienlijk minder vaak voorkomen dan in de andere groepen. „Andere gereformeerden" [1]) komen onder kaderleden, gewone leden en potentiële leden vaker voor dan onder de bezoldigde bestuurders, terwijl onkerkelijken onder gewone leden sterker vertegenwoordigd zijn dan onder kaderleden en potentiële leden. Verder blijkt dat bezoldigde bestuurders aanzienlijk kerkser zijn dan kaderleden en kaderleden weer meer dan gewone leden.

Een laatste verschil: bestuurders voelen zich veel meer dan kaderleden betrokken bij het werk van andere christelijke organisaties (politiek, omroep, onderwijs e.d.). Gewone leden en potentiële leden voelen zich daarbij weer minder betrokken dan kaderleden.

**In het algemeen blijkt dus dat kaderleden voor wat betreft hun opleidingsniveau, leeftijd, kerksheid en kerkelijke gezindte een positie innemen tussen bezoldigde bestuurders en gewone leden, dus tussen top en voet in.**

[1]) Tot de „andere gereformeerden" worden gerekend leden van de vrijgemaakt gereformeerde kerken, de chr. gereformeerde kerken, de gereformeerde gemeenten, de oud-gereformeerde gemeenten, alsmede die leden van de ned. hervormde kerk die zich uitdrukkelijk rekenen tot de gereformeerde bond.

# Hoofdstuk II. Waarom lid van een christelijke bond - en waarom niet?

Twintig procent van de gewone CNV-leden geeft het lidmaatschap van een kerk als voornaamste reden op voor het lid zijn van de christelijke vakbeweging. Volgens het SWI zien deze leden de confessionele organisatie als een uitbreiding van de kerkelijke groepering waartoe ze behoren. Ze koppelen als het ware het lidmaatschap van kerk en organisatie.
Waarom? Ondanks alle doorvragen zijn de onderzoekers er niet achter gekomen. Ze kregen vaak geprikkelde antwoorden als „dat spreekt toch vanzelf" of „begrijpt u dat dan niet?"

Leden van de christelijke vakbeweging hebben zeer uiteenlopende redenen voor hun lid zijn van een christelijke vakbond, dus van het CNV als confessionele organisatie. Bij het onderzoek gaven velen meer dan één reden op. De totale percentages van de motieven in het onderstaande staatje komen daardoor boven 100 uit. Verreweg de meeste ondervraagde leden gaven echter ook aan wat voor hen het kernmotief was. Ook daarvan geeft het staatje een overzicht.

| | *gewone leden* | | | *kaderleden* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *motief* | *kern-motief* | | *motief* | *kern-motief* | |
| *sociale milieu* | % | % | | % | % | |
| vanwege chr. opvoeding | 24 | 19 | 33 | 26 | 21 | 21 |
| vanwege invloed sociale milieu | 16 | 14 | | 2 | — | |
| *reeds bestaand lidmaatschap andere groeperingen* | | | | | | |
| vanwege lidmaatschap van kerk | 27 | 20 | 26 | 23 | 8 | 21 |
| vanwege solidariteit | 8 | 6 | | 21 | 13 | |
| *waarden en normen* | | | | | | |
| uit principe | 17 | 12 | 22 | 33 | 27 | 51 |
| vanwege uitgangspunt CNV | 16 | 10 | | 31 | 24 | |
| *vergelijking met andere vakorganisaties* | | | | | | |
| vanwege activiteiten CNV | 4 | 3 | 10 | — | — | 2 |
| vanwege bezwaren tegen NVV en NKV | 10 | 7 | | 8 | 2 | |
| diversen | 2 | 2 | | — | — | |
| geen kernmotief | — | 7 | | — | 5 | |
| | 124 | 100 | | 144 | 100 | |

In het tussentijdse rapport van de eerste fase van het onderzoek werden deze motieven ingedeeld in twee groepen, te weten overtuigingsmotieven (solidariteit, principe, uitgangspunt CNV) en meer „institutionele" mo-

tieven (lidmaatschap kerk, christelijke opvoeding, invloed sociale milieu). Deze institutionele motieven waren ver in de meerderheid: ze waren voor bijna tweederde van de ondervraagden de reden voor hun lid zijn van een christelijke bond.
Nu kan het zijn dat die motieven toch wel berusten op een overtuiging die hen bewust deed kiezen voor de christelijke organisatie. Maar het is ook mogelijk dat er sprake is van niet meer dan een „overtuigingsloze vanzelfsprekendheid". Daarover maakte de verbondsraad van het CNV zich nogal bezorgd. In de beleidsconclusies, die de verbondsraad uit dat eerste rapport trok, wordt dan ook gezegd dat het uiterste moet worden gedaan om deze motieven om te zetten in werkelijke overtuigingsmotieven, met name door middel van voorlichting, scholing en vorming.
Het Sociaal Wetenschappelijk Instituut meent echter dat dit op zware weerstanden zal stuiten. Het vraagt zich af of vormingswerk dan niet het karakter krijgt van eenzijdige informatie en of voorlichting dan geen propaganda wordt. Ook rijst de vraag of de leiding dan zijn overtuiging niet dwingend probeert op te leggen aan de leden.
Daar komt nog bij dat leden, die wèl uit overtuiging lid zijn, geen grotere activiteiten voor hun bond ontplooien dan degenen, die om institutionele redenen lid zijn. Evenmin is er verschil in activiteit als het gaat om pogingen tot vergroting van de werknemersinvloed in het bedrijf of bij de instelling waar men werkt. Ook dat is uit het onderzoek gebleken. Voor het SWI is dit aanleiding om te vragen of de aanbeveling van de verbondsraad dan wel verantwoord en zinvol is.

Uitvoerig is nagegaan waarom ongeorganiseerde werknemers, die naar het oordeel van CNV-leden in aanmerking komen voor het lidmaatschap van het CNV, zich niet bij een van onze bonden aansluiten. Bij de mondelinge ondervraging van 139 van deze ongeorganiseerden bleek dat zij zeer uiteenlopende redenen aanvoeren om geen lid te worden. Van hen heeft 57 procent uitsluitend bezwaren tegen toetreding tot de vakbeweging in het algemeen, dus geen specifieke bezwaren tegen het CNV als confessionele vakorganisatie.
De overige 43 procent had wèl zulke specifieke bezwaren. Deze bezwaren zijn vooral van structurele aard. Ruim de helft van deze groep ziet geen verschil tussen het CNV en de andere vakorganisaties of ziet geen reden voor de verdeeldheid van de vakbeweging. Iets minder dan de helft van deze 43 procent maakt bezwaar tegen vermenging van geloof en vakbondswerk, tegen het gebruik van het woord „christelijk" dat „alles goed moet praten" en tegen een te sterke gerichtheid op de centen.
Enerzijds zou de christelijke vakorganisatie dus belemmeringen voor het toetreden van deze ongeorganiseerden kunnen wegnemen door „het confessionele" meer zichtbaar te maken. Anderzijds kan toetreding voor een ander deel van deze groep aantrekkelijker worden bij opheffing van de verdeeldheid van de drie vakcentrales.
Zoals uit het eerste rapport al bekend is meent 78 procent van de ondervraagde leden dat de doeleinden van het CNV ook worden nagestreefd door bijvoorbeeld het NVV. Toch vindt drie-vijfde deel van deze groep een aparte christelijke vakbeweging wèl nodig. Dit oordeel is echter in belangrijke mate afhankelijk van de plaats die men in de organisatie

inneemt. Van de desbetreffende hoofd- en districtsbestuurders vindt 98 procent een aparte christelijke vakorganisatie nodig - 45 procent ziet geen verschil tussen de doeleinden van CNV en NVV - tegen 71 procent van de desbetreffende kaderleden, 53 procent van de gewone leden en 35 procent van de potentiële leden uit deze groep.
De verklaring kan zijn dat juist de voorstanders van aparte christelijke organisatie eerder bestuurslid zullen worden dan anderen en dat er onder de bestuursleden verhoudingsgewijs meer ouderen zijn dan in de andere groepen. Vast staat namelijk dat ouderen een aparte confessionele vakorganisatie vaker nodig vinden dan jongeren. Ook zeggen gereformeerden op deze vraag vaker „ja" dan hervormden en onkerkelijken en in hoofdstuk I zagen we al dat onder bezoldigde bestuurders de synodaal gereformeerden aanzienlijk sterker vertegenwoordigd zijn dan onder de gewone leden en kaderleden.

### Samenwerking en fusie van vakcentrales

Niet alleen van de gewone leden, ook van de kaderleden en bezoldigde bestuurders is meer dan 80 procent zonder voorbehoud voorstander van de huidige samenwerking van de drie vakcentrales, al lopen de motieven wel uiteen. Van de bestuurders die er zo over denken meent overigens een derde deel dat de samenwerking niet groter moet worden, vooral omdat dan de identiteit van het CNV zou worden bedreigd.
Meer dan de helft (52 procent) is wèl voor grotere samenwerking (vooral vanwege het beter benutten van tijd en geld), terwijl 16 procent dat ook wenst maar met het voorbehoud dat nauwere samenwerking de identiteit van het CNV niet mag aantasten.

In alle groepen zijn meer voorstanders voor fusie met het NKV dan voor fusie met het NVV. Van de districts- en hoofdbestuurders is driekwart zonder voorbehoud voorstander van fusie met het NKV, van de kaderleden bijna twee-vijfde en van de gewone leden ruim drie-vijfde deel. Ook een fusie met het NVV heeft voorstanders zonder voorbehoud: bijna een-vijfde van de kaderleden en bijna twee-vijfde van de gewone leden, maar geen enkele hoofd- of districtsbestuurder.

Een fusie van alle drie vakcentrales wordt al even verschillend beoordeeld. Duidelijk blijkt dit uit het volgende staatje.

*Houding t.o.v. fusie van CNV, NKV en NVV.*

| *onderzoeksgroep* | *niet voor* | *wel voor met voorbeh.* | *wel voor zonder voorbeh.* | *geen mening* | *totaal* |
|---|---|---|---|---|---|
| | % | % | % | % | % |
| potentiële leden | 32 | — | 65 | 3 | 100 |
| gewone leden | 43 | 5 | 45 | 7 | 100 |
| kaderleden | 62 | 8 | 28 | 2 | 100 |
| districtsbest. | 95 | 4 | 1 | — | 100 |
| hoofdbestuurders | 90 | 4 | 6 | — | 100 |

Tegenstanders van een totale fusie vrezen vooral een aantasting van het confessionele karakter van het CNV. Voorstanders baseren zich vooral op de versterking van de machtspositie van de werknemers en hun bonden. Vooral bestuurders van kleine organisaties keren zich tegen een fusie van de drie, zoals ook het percentage tegenstanders van grotere samenwerking tussen de drie vakcentrales toeneemt naarmate de eigen bond kleiner is. Dit kan volgens het SWI verband houden met de verwachting dat bij het opereren in grotere eenheden de betekenis van eigen organisatie en eigen positie zal afnemen.

Opvallend is het grote verschil in opvattingen over fusie van de drie vakcentrales tussen bestuurders en leden. Hoewel de overgrote meerderheid van de bestuurders zo'n fusie afwijst, zal er bij het bepalen van het beleid volgens het SWI minstens rekening mee gehouden moeten worden dat:
— vele leden en potentiële leden de huidige verdeeldheid van de drie vakcentrales schadelijk vinden voor de machtspositie van de werknemers en voor een zo goed mogelijk functioneren van de vakorganisatie;
— deze verdeeldheid en de onzichtbaarheid van het confessionele karakter van het CNV velen belemmert om toe te treden als lid;
— deze verdeeldheid vooral door jongeren wordt betreurd en dus op toenemende weerstand zal kunnen stuiten.

## Geloof en arbeid

Bestuurders zeggen aanzienlijk vaker op het werk iets aan het eigen geloof te hebben dan kaderleden en deze weer vaker dan gewone leden. Ook in ander landelijk onderzoek bleek dat bestuursleden vaker dan gewone leden een verbondenheid tussen geloof en arbeid beleven.

*Beantwoording van de vraag „hebt u op uw werk iets aan uw geloof?"*

| | *neen* | *ja* | *totaal* |
|---|---|---|---|
| *onderzoeksgroep* | *%* | *%* | *%* |
| gewone leden | 49 | 51 | 100 |
| kaderleden | 26 | 74 | 100 |
| districtsbest. | — | 100 | 100 |
| hoofdbestuurders | 1 | 99 | 100 |

Aanzienlijk vaker dan bestuurders zeggen kaderleden en gewone leden niet het gevoel te hebben door hun werk God te dienen. Zij schrijven dit vooral toe aan het ontbreken van een verband tussen hun werk en godsdienstig geloof en in veel mindere mate aan de aard van het eigen werk. In alle onderzoeksgroepen gaan degenen, die wèl het gevoel hebben door hun werk God te dienen, vooral uit van de opvatting dat het werk een opdracht van God is. Bestuurders schrijven dit besef veel vaker dan kaderleden en gewone leden toe aan de aard van hun werk.

*Beantwoording van de vraag „hebt u het gevoel dat u door uw werk in het bedrijf (instelling) God dient?"*

| | *neen* | *ja* | *weet niet* | *totaal* |
|---|---|---|---|---|
| | % | % | % | % |
| *onderzoeksgroep* | | | | |
| gewone leden | 26 | 67 | 7 | 100 |
| kaderleden | 23 | 77 | — | 100 |
| districtsbest. | 3 | 97 | — | 100 |
| hoofdbestuurders | 3 | 97 | — | 100 |

Bestuurders menen aanzienlijk vaker dan gewone leden en kaderleden dat zij door hun werk in sterke mate de naaste dienen. Alle groepen motiveren deze opvatting vooral met de feitelijke hulpverlening aan anderen en in mindere mate met de aard van het werk of van het produkt dat zij (helpen) voortbrengen. Dienst aan de samenleving wordt nog minder genoemd.

*Beantwoording van de vraag „vindt u dat u door uw werk in de praktijk ook de naaste dient?"*

| | *neen* | *ja* | *weet niet* | *totaal* |
|---|---|---|---|---|
| | % | % | % | % |
| *onderzoeksgroep* | | | | |
| gewone leden | 10 | 86 | 4 | 100 |
| kaderleden | 7 | 93 | — | 100 |
| districtsbest. | 1 | 99 | — | 100 |
| hoofdbestuurders | — | 100 | — | 100 |

Het SWI wijst erop dat geen enkele groep het geloof in verband brengt met het streven naar structurele veranderingen in onderneming of bedrijf. Het verwondert de onderzoekers dan ook niet dat in de slotfase van het onderzoek vooral actie voor grotere invloed van de werknemers werd gevoerd door hen, die geen bewust verband tussen geloof en arbeid beleven.
Aan alle ondervraagden is ook de vraag voorgelegd of zij in de relatie geloof-arbeid steun krijgen van het CNV.

*Beantwoording van de vraag „hebt u op dit punt (relatie geloof-arbeid) iets aan de vakbeweging?"*

| | *neen* | *ja* | *totaal* |
|---|---|---|---|
| | % | % | % |
| *onderzoeksgroep* | | | |
| gewone leden | 69 | 31 | 100 |
| kaderleden | 39 | 61 | 100 |
| districtsbest. | 14 | 86 | 100 |
| hoofdbestuurders | 18 | 82 | 100 |

Het percentage van hen, die zeggen op dit punt geen steun van het CNV te ontvangen, stijgt dus in de reeks: districtsbestuurders-hoofdbestuurders-kaderleden-gewone leden.
Alleen bestuurders noemen in dit verband de sociale steun van gelijkgezinden. Gesprekken op vergaderingen e.d. worden door bestuurders en kaderleden uiteraard vaker genoemd dan door gewone leden. Daarnaast onderscheiden de onderzoekers de culturele steun, d.w.z. de verwantschap tussen personen en hun organisatie voor wat betreft de oriëntatie op godsdienstige waarden. Deze vorm van steun wordt vooral door gewone leden en kaderleden genoemd.
Publikaties worden door alle groepen het minst genoemd. Een inhoudsanalyse van artikelen in CNV-bladen, brochures e.d. zou kunnen aantonen of en in welke mate de relatie geloof-arbeid hierin ter sprake komt. In elk geval vindt het SWI het opvallend dat - hoewel ieder lid en elke bestuurder met dergelijke publikaties in aanraking komt - deze door geringe percentages worden genoemd.
Een andere ontdekking is dat meer leden zeggen op dit gebied steun van het CNV te krijgen naarmate hun woonplaats kleiner is. Zeer waarschijnlijk zijn in kleinere plaatsen ook de afdelingen van de bonden kleiner. Hieruit kan dan worden afgeleid dat de mate van sociale integratie van de leden in de organisatie op dit punt een rol speelt.

Aangezien tamelijk veel gewone leden en kaderleden zeggen t.a.v. de relatie geloof-arbeid geen steun van het CNV te ontvangen, moeten er volgens het SWI andere „steunpunten" zijn om de geloofwaardigheid van deze relatie in stand te houden. Daarom is nagegaan of de kerkelijke prediking als zodanig fungeert.

*Beantwoording van de vraag: „kunt u op uw werk wat doen met de preken die u in de kerk hoort?"*

| | *neen* | *ja* | *totaal* |
|---|---|---|---|
| | % | % | % |
| *onderzoeksgroep* | | | |
| gewone leden | 56 | 44 | 100 |
| kaderleden | 48 | 52 | 100 |
| districtsbest. | 55 | 45 | 100 |
| hoofdbestuurders | 46 | 54 | 100 |

N.B. Het percentage gewone leden, dat in de relatie geloof-arbeid steun vindt in de zondagse preek (44 procent), is groter dan het percentage gewone leden dat steun ontvangt van het CNV (31 procent).

# Hoofdstuk III. Het CNV als vakorganisatie

## 1. Waarom lid?

Ging het in het vorige hoofdstuk om het CNV als confessionele organisatie, dit hoofdstuk behandelt de motieven voor aansluiting bij het CNV als vakorganisatie. Met andere woorden: de vraag waarom men lid van een vakbond is. De redenen, die gewone leden en kaderleden daarvoor opgaven, heeft het SWI in groepen ingedeeld, zoals het volgende staatje toont.

| | *gewone leden* | | | *kaderleden* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *motief* % | *kern-motief* % | | *motief* % | *kern-motief* % | |
| *individuele belangen* | | | | | | |
| steun individuele problemen in arbeidssfeer | 38 | 24 | | 20 | 11 | |
| verkrijgen van individuele voordelen (advies, informatie) | 11 | 6 | 30 | 8 | 6 | 17 |
| *ideëel-collectieve motieven* | | | | | | |
| organisatie als machtsmiddel | 47 | 28 | | 74 | 54 | |
| organisatienorm | 15 | 9 | 46 | 18 | 5 | 64 |
| solidariteit | 20 | 9 | | 21 | 5 | |
| *sociale invloed* | | | | | | |
| pressie ouders, collega's e.d. | 9 | 4 | | 8 | — | |
| *overige* | | | | | | |
| historische prestaties vak-organisaties | 7 | 4 | | 10 | — | |
| cao-bepaling | 2 | — | | — | — | |
| diversen | 4 | 4 | | — | — | |
| geen kernmotief | — | 12 | | — | 19 | |
| | 153 | 100 | | 149 | 100 | |

In de eerste groep (individuele belangen) spreekt sterk het verlangen naar bescherming van de individuele werknemer en zijn gezin. Daarachter schuilt vrees voor een bedreiging van de bestaanszekerheid in de toekomst, waartegen men zich als enkeling niet afdoende kan beschermen.
De groep leden met ideëel-collectieve motieven heeft een meer ideële binding met de organisatie. Juist deze groep aanvaardt dan ook het vaakst de opvatting, dat christen-werknemers zich behoren aan te sluiten bij een vakorganisatie. De motieven gaan uit boven het individuele belang. Het begrip „eendracht maakt macht" speelt een belangrijke rol. Voor bijna de helft van de leden en ruim twee-derde van de kaderleden ligt het kernmotief in dit vlak.

Het SWI trekt hieruit de conclusie dat uit deze motieven niets blijkt van een kritische instelling t.o.v. de maatschappelijke orde of van een behoefte aan verzet en vernieuwing. En wanneer men leden aanspoort tot actie voor invloedsvergroting in het bedrijf waar men werkt - zoals in het onderzoek is gebeurd - blijkt dat leden met ideëel-collectieve motieven niet vaker in actie komen dan de leden voor wie de nadruk op de individuele belangen ligt. Wel voldeed de eerste groep vaker aan het verzoek om actie te voeren voor de eigen organisatie en wel door het bezoeken van twee ongeorganiseerden om te proberen hen lid te maken van het CNV.

Andere bevindingen zijn:

— ideëel-collectieve motieven gaan vaak samen met een sterke binding aan de organisatie;
— jongeren hebben deze ideële motieven minder vaak dan ouderen;
— naarmate de sociale status hoger is spelen deze motieven een belangrijker rol.

Dit bevestigt de stelling dat „de ideële bindingskracht van de organisatie veelal sterker is voor mensen van hogere dan voor mensen van lagere sociale herkomst, omdat de inhoud der belangrijkste organisatiedoeleinden en de vormgeving van het organisatieleven vaak het stempel van het cultuurpatroon der hogere sociale rangen en standen dragen". Dit houdt verband met de machtspositie, die mensen uit hogere milieus in de organisatie hebben.

De verhoudingsgewijs grote aandacht van de hoofdarbeiders voor collectieve functies van de vakorganisatie kan volgens het SWI worden toegeschreven aan het „ideologisch elite-karakter" van deze groep. D.w.z. dat - gezien de aanwezige weerstanden tegen aansluiting bij een vakorganisatie in de hoofdarbeidersbevolking - slechts diegenen tot het lidmaatschap zullen overgaan die meer door sociale en ideële overwegingen worden gedreven.

Een belangrijke conclusie is nog dat bij de meerderheid van de leden de positie van werknemer een doorslaggevende betekenis heeft. Slechts bij de minderheid is de oriëntering op godsdienstige waarden belangrijker dan de wens om op enigerlei wijze georganiseerd te zijn. Dat blijkt uit de antwoorden op de vraag wat men zou doen als het CNV niet bestond. Van elke 100 leden zouden zich dan 17 bij geen enkele vakbond aansluiten, terwijl er 15 van de 100 zouden overgaan naar het NKV vanwege het christelijk karakter en uitgangspunt van die centrale.

Uitvoerig gaat het SWI in op het verschijnsel dat een niet onbelangrijke groep leden lid is van de christelijke vakbeweging op grond van persoonlijke belangen. Dit kan volgens de onderzoekers niet alleen worden verklaard uit de situatie waarin deze leden zich bevinden. Het zou ook kunnen worden toegeschreven aan de wijze waarop het CNV functioneert.

Het rapport wijst dan op een aantal ontwikkelingen die ertoe leiden dat de idealistische bezieling, die vroeger veelal een hechte band tussen leden en leiding smeedde, bij het groeien van de organisaties steeds meer plaats moet maken voor een sfeer van zakelijkheid en efficiency. De charismatische leiders van toen (charisma = bovennatuurlijke gave) zijn vervangen door een functioneel-organisatorisch leiderschap. De groei en de

centralisering van de vakorganisatie belemmeren de onderlinge verbindingen en de wederzijdse beïnvloeding, die nodig zijn voor de overdracht van de „centrale organisatie-waarden". De rol van scholen, kerken, politieke partijen e.d., die voorheen hun leden opvoedden in een waarde-oriëntatie in gelijke geest als het CNV, verloor aan betekenis. Gebeurtenissen met een morele binding - zoals bijvoorbeeld stakingen - komen minder voor en worden minder belangrijk. De informele leiders, die desnoods ook tegenover het bestuur kunnen optreden als vertrouwde woordvoeders van de leden en met wie die leden zich kunnen vereenzelvigen, worden veelal in de besturen opgenomen.

Deze ontwikkelingen beperken niet alleen de mogelijkheden voor een normatieve ledenbinding, maar bevorderen ook een nuttigheids-oriëntatie, aldus het SWI. Door dit alles biedt het lidmaatschap steeds minder mogelijkheden voor een ideële zingeving. De aanwezigheid van groepen leden met uiteenlopende oriëntaties t.o.v. de organisatie kan enerzijds leiden tot een verzwakking van de organisatiewaarden en zal anderzijds de energie van de organisatie kunnen uitputten voor het verschaffen van bijkomstigheden (beloningen e.d.).

## 2. Bedanken als protest

Bijna een kwart van de gewone leden en een vijfde deel der kaderleden heeft er al eens over gedacht om te bedanken als lid. Dit wijst op een duidelijke ontevredenheid. Bij kaderleden was dat vooral ontevredenheid over de zwakke machtspositie van de vakorganisatie. Gewone leden blijken dikwijls ontevreden over het geringe nut dat zij in hun lidmaatschap zien. Daarnaast klagen zij over te weinig belangstelling van de organisatie voor de leden en over te weinig strijdbaarheid van hun bond. Ideële motieven voor het overwegen om uit te treden worden vrijwel niet genoemd.
Vrijwillig uittreden uit een organisatie kan in menig geval worden gezien als een vorm van passief protestgedrag, zegt het rapport. Het wijst erop dat bijna driekwart van de in het onderzoek betrokken potentiële leden lid van een vakorganisatie is geweest, het merendeel van het CNV.
Belangrijke redenen om uit te treden waren:

— de hoogte van de contributie (die voor hen niet opwoog tegen de persoonlijke voordelen van het lidmaatschap);
— de zwakke machtspositie van de vakorganisatie;
— het geringe nut van het lidmaatschap in eigen beroep of bedrijf;
— onvoldoende steun van de bond bij persoonlijke moeilijkheden in de arbeidssfeer;
— onbevredigende bejegening van de leden zelf door de bond;
— te weinig aandacht voor het individuele lid;
— te weinig democratie binnen de bond;
— bezwaren tegen het beleid - bijvoorbeeld tegen financiële banden tussen bond en werkgever of tegen de taakuitbreiding van de vakorganisatie.

### 3. Geen interesse

Een belangrijk deel van deze bezwaren hoort men ook van ongeorganiseerden die in aanmerking zouden komen om lid te worden van het CNV, maar dit niet doen. Bij een niet gering precentage blijkt de verdeeldheid van de vakbeweging toetreding te belemmeren. Overigens heeft bijna een tiende deel van de potentiële leden nooit nagedacht over toetreding tot een vakorganisatie. D.w.z. dat zij nooit in een situatie hebben verkeerd waarin ze zich duidelijk moesten uitspreken over wel of niet lid worden van een vakbond.
Als verdere bezwaren tegen lid-worden komen naar voren: de geringe strijdbaarheid van de vakorganisaties, de ondergeschikte positie van het lid en de opvatting, dat men het bij moeilijkheden met de werkgever zelf wel afkan en geen bond nodig heeft. Dat laatste motief wordt vooral door personen van middelbaar arbeidsniveau genoemd.
In hoeverre de leden belangstelling hebben voor hun organisatie, kan blijken uit wat zij voor die organisatie willen doen. Bijna 40 procent van de gewone leden en meer dan 10 procent van de kaderleden heeft nog nooit een ander opgewekt, lid te worden. Het bezoeken van vergaderingen en dus het deelnemen aan de vaststelling van het beleid is een activiteit van een kleine minderheid. Voor de Nederlandse vakbeweging ligt het vergaderbezoek tussen 1 en 17 procent van de leden. Het vormingswerk en de cursussen, die meer en langer volgehouden activiteit vragen, genieten slechts belangstelling van nog niet één procent der leden. De „actieve élite" van het CNV wordt vooral gevormd door ouderen, door leden van middelbaar arbeidsniveau en door de kerkse leden. Er blijkt geen verschil te zijn in de mate van participatie tussen hen, die streven willen naar verandering van de samenleving en hen, die de bestaande verhoudingen principiëel juist achten.

### 4. Is het CNV democratisch?

In de beginperiode - ca. 1870 - vertoonden arbeidersverenigingen kenmerken van een sociale beweging: kleine groepen, gericht op een concreet doel met een directe democratie. In het begin van de 20e eeuw werd, met de oprichting van de vakcentrales, deze beweging omgezet in een sterke op duurzaamheid gerichte organisatie. Met de groei in ledental en het groter worden ook van de plaatselijke afdelingen werden de contacten tussen de leiding en het individuele lid geringer. Er kwam een centralisatie van beleidsvorming en beleidsvoering tot stand, alsmede een toenemende specialisatie en een en ander leidde tot het ontstaan van een vakbonds-hiërarchie, waarbij de macht binnen de vakorganisaties steeds meer in handen kwam van bezoldigde bestuurders. Doordat de vakcentrales mede verantwoordelijk werden voor het economisch-politieke systeem, werden zij in hun bewegingsvrijheid beperkt.

Deze onwikkeling had onder meer tot gevolg:
— een grotere afstand tussen leiding en leden. Als we letten op het verschijnsel, dat leden zich bij een externe actie (staking b.v.) niet

storen aan adviezen van de leiding, dan heeft deze afstand een kritische waarde bereikt;
— onvoldoende communicatie tussen leiding en leden, waardoor enerzijds het onderling contact tussen de leden verschraalt, anderzijds het verkeer tussen leiding en leden een één-richting-verkeer wordt.

Omdat de leiding in het algemeen de communicatie-kanalen beheert, is een georganiseerde oppositie binnen een vakorganisatie vrijwel onmogelijk. Een ander gevolg van de eenzijdig gerichte communicatie is, dat een groot aantal leden niet op de hoogte blijkt te zijn van de doeleinden van de eigen vakorganisatie voor eigen arbeidsorganisatie en vak.
— een toenemende vervreemding, zich uitend in indifferentie of apathie bij de grote meerderheid der leden. Dat deze reactie op gecentraliseerde macht en onpersoonlijkheid ook in vakorganisaties zichtbaar wordt, klemt te meer, wanneer men bedenkt, dat vakorganisaties zich o.m. ten doel stellen de vervreemding in de arbeidsorganisatie te bestrijden.
— een oligarchisch leiding-model. Omdat de meerderheid van de leden inactief is, kan en moet vaak de actieve élite meer macht op zich nemen, dan formeel is toegestaan in een organisatie, die pretendeert democratisch te zijn.

Men poogt wel deze ontwikkeling tegen te gaan, door een uitbreiding van de dienstverlening, waardoor men de leden meer aan de organisatie bindt. De rol van het lid dreigt op deze wijze echter gereduceerd te worden tot die van cliënt.

Een vakorganisatie, die ernst wil maken met de democratisering van arbeidsorganisaties, ontkomt niet aan de noodzaak de eigen organisatiestructuur uitermate kritisch te bezien.
Uit het onderzoek blijkt, dat de leden zichzelf en de plaatselijke afdeling slechts weinig invloed toekennen op de gang van zaken in de vakorganisatie. Zij kennen ter zake de meeste invloed toe aan het CNV-bestuur, het bondsbestuur en het districtsbestuur. Bestuurders daarentegen menen, dat individuele leden meer invloed hebben, dan deze zich bewust zijn, terwijl zij voorts de invloed van het Verbondsbestuur lager taxeren dan de leden doen. Zelfs onder de leden, die vergaderingen plegen te bezoeken, vindt een ruime meerderheid, dat het lid geen feitelijke invloed heeft op de gang van zaken. Om invloed op de besluitvorming te hebben moet men behoren tot de hiërarchie van functionarissen.
Het onderzoek bracht voorts aan het licht, dat men weliswaar als lid, als afdeling en als afdelingsbestuur meer invloed wenst binnen de vakorganisatie, zonder nochtans de invloed van hoofdbestuur en verbondsbestuur te willen verminderen. M.a.w. de leden kiezen voor een polyarchisch organisatie-model, waarbij de mate van invloed algemeen hoog is, zonder dat daarbij één niveau domineert. De leiding moet de leden meer gaan raadplegen bij de beleidsbepaling. Als instrumenten voor deze raadpleging worden genoemd: meer informatie (vooral ten aanzien van de cao), decentralisatie van de beleidsbepaling en een vermindering van bureaucratisch handelen. Het activeren van leden en uitbreiding van het

vormingswerk bij handhaving van de bestaande organisatiestructuur wordt onvoldoende geacht.

Bij het streven naar vermindering van de afstand tussen feitelijke en gewenste invloed van leden, zouden de volgende overwegingen in ogenschouw genomen kunnen worden:

*a.* De vaststelling van de doeleinden der organisatie zal voor een belangrijk deel aan de leden moeten worden overgelaten. De rol van de leiding in dit proces kan dan o.m. bestaan uit het formuleren van alternatieve doeleinden, die een keus mogelijk maken en veronderstellen.

*b.* Men kan er naar streven de druk van de omgeving (SER, Stichting v. d. Arbeid, werkgeversorganisaties, andere vakorganisaties) tot het nemen van snelle beslissingen af te zwakken teneinde het inschakelen van leden bij het nemen van deze beslissingen mogelijk te maken. De waarde „slagvaardigheid" wordt dan betrokken op de waarde „ledeninvloed".

*c.* De verscheidenheid van het ledenbestand maakt het onmogelijk de individuele belangen van de leden te kunnen behartigen zonder hun medewerking. Permanent overleg met hen, wier belangen aan de orde zijn, is noodzakelijk.

*d.* De leiding moet niet zozeer een plaatsvervangende rol ten opzichte van de leden vervullen; het optreden van de leiding moet een ondersteunend karakter hebben, gericht op het stimuleren van groepsvorming in de organisatie en op het bevorderen van zelfstandig handelen. De leiding stelt daarbij kennis, informatie e.d. ter beschikking.

*e.* Het bestaan van lokale afdelingen en regionale districten kan een isolatie van de vakorganisatie ten aanzien van de arbeidsorganisaties, waarin de leden werkzaam zijn, inhouden. Vorming van kleine groepen in de organisatie, onderling verbonden door groepsleiders, die tot meer dan één groep behoren en met een vrij grote mate van zelfstandigheid, kan deze relatieve isolatie verminderen.

## 5. Wat weten de leden van hun bond?

De activiteiten van verbond en bonden richten zich zowel op de beinvloeding van de nationale economie en de sociale wetgeving (makroniveau), als op de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de bedrijven (meso-niveau) en op de plaats van de individuele werknemer in het bedrijf, zijn beroep, rang, positie e.d. (mikro-niveau).
In het onderzoek is nagegaan, wat ongeorganiseerden, die voor het lidmaatschap van de christelijke vakbeweging in aanmerking komen, weten wat het CNV en wat de bond, waarvan zij lid zouden moeten zijn, nu eigenlijk willen bereiken op de drie genoemde niveaus. Dezelfde vragen zijn gesteld aan gewone leden en aan kaderleden. De uitkomst is weergegeven in onderstaande tabel.

*Percentages ondervraagden, die niet weten wat het CNV, resp. (eigen) vakorganisatie nastreeft c.q. van mening zijn dat deze niets nastreven.*

| *niveau* | *potentiële leden* | *gewone leden* | *kaderleden* |
|---|---|---|---|
| | % | % | % |
| makro | 33 | 10 | 2 |
| meso | 70 | 34 | 8 |
| mikro | 83 | 62 | 57 |

De waarneming van de doeleinden van de vakbeweging wordt gevormd door de informatie, die de waarnemer over die doeleinden langs verschillende kanalen ontvangt, in samenhang met de psychische en sociale situatie van de waarnemer. Onbewust selecteert men uit het totale pakket aan informatie die doeleinden, die overeenkomen met wat men zelf het liefste wil.
Zowel bij potentiële leden, gewone leden en kaderleden doet zich het merkwaardige verschijnsel voor, dat de doeleinden van de vakbeweging op het mikro-niveau, dat het dichtst ligt bij de waarnemer zelf, het minst bekend zijn. Ook t.a.v. de doeleinden op meso-niveau (het eigen bedrijf) is er vrij veel onkunde, veel meer dan met betrekking tot de nationale sociaal-economische politiek en de rol van de vakbeweging daarin. Blijkbaar is naar veler opvatting de bond in de eigen arbeidssituatie vrijwel volstrekt afwezig.
Vermoedelijk houdt deze opvatting verband met het feit, dat de functie van de vakorganisatie in sterke mate is beperkt tot de collectieve belangenbehartiging op centraal niveau en met het feit, dat de districtsbestuurder optreedt als de gesprekspartner van directie of personeelchef, waardoor het bedrijfskader of afdelingskader onvoldoende op de hoogte komt van wat er besproken is.
Uit het bovenstaande volgt, dat de onzichtbaarheid van de doeleinden niet wordt opgeheven, wanneer men volstaat met „een nieuwe, duidelijke en overdraagbare omschrijving van de doelstellingen", zoals het ontwerp beleidsconclusies van het CNV wil.

Terwijl vooral hoofdbestuurders het streven van het CNV met name gericht zien op verandering van de samenleving, zien de andere groepen (leden en potentiële leden) dit vooral gericht op bestaanszekerheid van werknemers. Gewone en potentiële leden leggen daarbij de nadruk op de materiële positie, kaderleden meer op de rechtspositie van werknemers. De beleidsfunctie (bijv. het streven naar een rechtmatige verdeling van de welvaart, of naar een betere positie van het noorden des lands) wordt vooral genoemd door kaderleden, minder door gewone leden en nog minder door potentiële leden.

Voor wat het streven van de eigen vakbond betreft, leggen bestuurders de nadruk op emancipatie van de werknemers via invloedsvergroting, terwijl de andere groepen (potentiële leden, gewone leden en kaderleden) dit streven vooral gericht zien op bestaanszekerheid. Kaderleden noemen overigens het emancipatiestreven vaker dan andere groepen.
Op het mikro-niveau, de positie van de individuele werknemer in het be-

drijf, leggen bestuurders de nadruk op scholing en vorming der leden. De andere groepen noemen als belangrijkste doeleinden ook hier het streven naar bestaanszekerheid.

Als het gaat om de vraag, wát door het CNV in onze tijd het eerst aangepakt zou moeten worden, noemen bestuurders vooral emancipatie en scholing en vorming van werknemers, gewone leden en potentiële leden, bestaanszekerheid en vraagstukken op nationaal niveau als werkloosheid, woningnood e.d.
Overigens wordt „inspraak in het bedrijf" door gewone leden vaker genoemd naarmate het arbeidsniveau stijgt en de materiële positie wordt vaker genoemd naarmate het arbeidsniveau lager is.

Geen enkele groep noemt doeleinden die gericht zijn op een fundamentele verandering van de samenleving of van de arbeidsorganisatie. Men ziet het streven van de vakbeweging niet gericht op een verandering van waarden, wel op een verandering van normen, die de verdeling van welvaart, invloed, rechtszekerheid e.d. regelen.

# Hoofdstuk IV. Het CNV als veranderingsorganisatie

Men kan nagestreefde veranderingen als volgt typeren:[1])
*a.* verandering van *waarden* (centrale maatstaven) en/of daarmee verbandhoudende *doeleinden,* waarbij de verandering niet in dienst staat van een beter functioneren van een bestaand sociaal systeem of van de bestaande maatschappelijke orde. Dit type verandering houdt een aantasting van de geloofwaardigheid van bestaande waarden resp. doeleinden in. Dit gebeurt bijvoorbeeld als ten aanzien van een centrale waarde in onze samenleving - nl. „schaarste" - wordt gesteld dat deze een fictie is geworden „die als zelfstandig economisch motief op misleiding berust en vervangen moet worden door planning";
*b.* verandering van *normen,* waarbij bij gelijkblijvende doeleinden of waarden wordt gestreefd naar een verandering van b.v. prioriteiten. Men kan hier bijvoorbeeld denken aan het streven naar verandering van de normen, die de verdeling van inkomens, macht, etc. reguleren;
*c.* verandering van *middelen* bij gelijkblijvende doeleinden of waarden. Hierbij kan men b.v. denken aan het vervangen van vergaderingen door teach-ins, aan reorganisatie i.v.m. schaalvergroting, etc.
Er is sprake van *hervorming* als zich een verandering van waarden en/of doeleinden voordoet, van *vernieuwing* als normen veranderen en van *aanpassing* als middelen veranderen.[2])
Hervorming op een bepaald niveau houdt veelal vernieuwing en aanpassing op andere niveaus in, terwijl vernieuwing op een bepaald niveau aanpassing op ander niveau betekent. Deze typologie draagt m.a.w. een cumulatief karakter.
Bij hervorming gaat het veelal om grote golfbewegingen en om het verlaten van een bestaande ontwikkelingslijn, terwijl het bij vernieuwing en aanpassing veelal gaat om een verandering vanuit een bekende uitgangssituatie. Er wordt daarbij niet vergaand van bestaande programma's afgeweken. Het gaat om kleine golfbewegingen op een lijn van stabilisering.

[1]) Deze typologie werd ontworpen door de deelnemers aan het bedrijfssociologisch seminar „vakbeweging en sociale verandering" 1968/1969 van de sub-faculteit der sociaal-culturele wetenschappen Vrije Universiteit. Hierin wordt de richting van nagestreefde veranderingen, i.c. regressie of progressie, buiten beschouwing gelaten.
[2]) Deze begrippen worden in het navolgende als technische termen, d.w.z. los van hun emotionele lading, in constaterende zin gehanteerd.

## 1. Soorten van sociale veranderingen

Een organisatie is een systeem van hulpmiddelen, geordend in aktiegehelen met betrekking tot samengestelde doeleinden. Een doeleinde is dan een beeld van een toekomstige toestand, dat de organisatie poogt te realiseren.
In dit hoofdstuk gaat SWI in op de veranderingshouding van het CNV aan de hand van officiële dokumenten en naar de opvattingen van de onderzochte groepen. Ook de veranderingshouding van deze groepen en hun - spontaan of gestimuleerd - veranderingsgedrag komen aan de orde.
Prof. Dr. P. J. A. ter Hoeven onderscheidt onder de arbeiders een waardegerichte en een normgerichte beweging.[1])

[1]) Prof. Dr. P. J. A. ter Hoeven: „Arbeiders tussen welvaart en onvrede" - 1969

De waardegerichte beweging stelt de doeleinden van het samenleven in discussie. Zij vormt een principiële uitdaging van de bestaande orde en beoogt een grondige herziening van het maatschappelijk bestel. Deze beweging streeft naar een hervorming van de samenleving. Als voorbeeld van zulk een beweging kan men de Studentenvakbeweging (SVB) beschouwen, die een aantal fundamentele waarden van de traditionele studentencultuur radikaal verwerpt.
In de normgerichte beweging worden de grondslagen van het maatschappelijk bestel aanvaard, maar de middelen, waardoor dat bestel zich handhaaft worden in twijfel getrokken. Men ziet dan betere middelen om de doeleinden van de bestaande orde, die men in beginsel aanvaardt, te bereiken. Het gaat om vernieuwing of aanpassing, niet om hervorming in de betekenis, die wij aan deze woorden geven.

Nu is, alweer volgens Ter Hoeven, de waardegerichte arbeidersbeweging van het einde der vorige eeuw veranderd in een normgerichte beweging, met als belangrijkste resultaat het tot stand brengen van nieuwe normen op terreinen als arbeidsvoorziening, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid e.d.
De vakbeweging is deelnemer geworden in de centrale beslissingsstructuur van de samenleving; de aandacht voor het openlijk conflict, de staking, is naar de achtergrond gedrongen.

## 2. Veranderingshouding van het CNV

In het ontwerp-visieprogram van het CNV wordt de waarde van het stelsel van particuliere ondernemingsgewijze produktie en van de particuliere eigendom niet nadrukkelijk ter discussie gesteld, terwijl van het streven naar economische groei wordt gezegd, dat het past in de roeping die de mens heeft.
Weliswaar behoren de werknemers, volgens dit visie-program, mee te beslissen over de aard van de doelstellingen der onderneming, maar een verandering van deze doelstellingen wordt niet als wenselijkheid naar voren gebracht.
Voorgestelde veranderingen in samenleving of bedrijf betreffen normen of middelen; die veranderingen richten zich op vernieuwing of aanpassing. In het Sociaal-politiek program van het CNV (1963), noch in het Program van Actie van het Overlegorgaan der vakcentrales (1967) worden doeleinden genoemd, die een verandering van waarden, d.w.z. hervorming, op het niveau van samenleving en arbeidsorganisatie inhouden. Wel worden doeleinden genoemd, die een verandering van normen of middelen inhouden.

Aan de hand van deze officiële dokumenten stellen de onderzoekers vast, dat het CNV niet een organisatie is, gericht op verandering van waarden maar wel één, die gericht is op verandering van normen.
Dit kan men ook afleiden uit de middelen, die ter bereiking van de doeleinden worden gebruikt, met name uit de grote betekenis die aan het overleg wordt toegekend. Een belangrijk percentage ondervraagden schrijft

de voorkeur voor overleg toe aan het confessionele karakter van het CNV. 39 procent van de potentiële leden, 52 procent van de gewone leden, 66 procent van de kaderleden en maar liefst 94 procent van de bestuurders herkennen in die voorkeur voor overleg het christelijk karakter van het CNV.
Men kan deze voorkeur echter ook omschrijven als een politieke keuze voor „onderhandelingsdemocratie". In dit verband verdient nog vermelding dat 14 procent van de potentiële leden, 9 procent van de gewone leden en 18 procent van de kaderleden vindt, dat het CNV niet op de goede weg is, wegens een tekort aan strijdbaarheid.

Onderhandelingsdemocratie wordt gekenmerkt door orde, stabiliteit en consensus terwijl aan de regels ter beslechting van groepsconflicten een superieure status wordt toegekend. Gekozen wordt voor geleidelijke vooruitgang en verbeteringen, binnen het raam en naar de regels van de aanwezige sociale, economische en politieke structuur. Democratie is hier een evenwichtsbewarend mechanisme, waarbij de snelheid en intensiteit van nagestreefde sociale veranderingen worden afgezwakt.

De opvatting van democratie als een evenwichtsverstorend mechanisme kenmerkt de emancipatiedemocratie, die verwijst naar verandering, instabiliteit en conflict. De waarde van de fundamenten van de bestaande orde wordt geheel of gedeeltelijk ontkend, terwijl sociale veranderingen zich met abrupte schokken kunnen doorzetten, hetgeen tot een snelle afbraak van de gevestigde orde kan leiden.

Prof. Dr. P. J. A. ter Hoeven

Een groot deel van de ondervraagden (van 55 procent bij de potentiële leden tot 82 procent van de bestuurders) ziet het CNV duidelijk als een veranderingsorganisatie. Deze waarneming treft men vooral aan bij toenemende congruentie [1]) en bij stijgend arbeidsniveau. Geen enkele groep echter ziet het streven van het CNV en van de eigen bond gericht op verandering van waarden, wel op verandering van normen. Men onderkent het streven naar een andere verdeling van invloed, welvaart, rechtszekerheid e.d.

### 3. De persoonlijke houding ten opzichte van veranderingen

Aan de ondervraagden werd de uitspraak voorgelegd: „Er zijn nog wel enkele dingen te verbeteren, maar we leven in een goede maatschappij". Met deze uitspraak was het eens: 24 procent van de hoofdbestuurders, 36 procent van de districtsbestuurders, 58 procent van de gewone en de kaderleden en 68 procent van de potentiële leden. Maar dat een gunstig oordeel over onze samenleving nog niet het zonder meer afwijzen van strijd voor een betere samenleving betekent, kwam ook in het onderzoek naar voren. Tegen de uitspraak: „volgens mij moeten werknemers hard vechten voor een betere samenleving" werd ja gezegd door 71 procent van de potentiële leden, 80 procent van de gewone leden, 89 procent

[1]) congruentie = principiële overeenstemming in de keuze van organisaties. Men is lid van een christelijke omroep, van een confessionele partij, leest een christelijk dagblad en kiest voor zijn kinderen christelijk onderwijs.

van de kaderleden en 97 procent van de bestuurders. Ook bleek, dat kerkelijke leden gunstiger oordelen over de bestaande maatschappij dan onkerkelijken en het ook minder dan onkerkelijken eens waren met de uitspraak dat er voor een betere samenleving gevochten moet worden.

> Wij zijn allemaal arbeiders, employees, ambtenaren binnen ons systeem. De geestelijke inspanning om zich althans in theorie eens buiten dat systeem te stellen, en er eens aan te twijfelen, zou toch christenen makkelijker moeten vallen dan anderen. Zij ervaren immers door het evangelie voortdurend dat hun wereld op losse schroeven is komen te staan. De ervaring wijst echter uit dat integendeel mensen buiten de kerk vaak vrijer staan tegenover het burgerlijk systeem dan de leden van de kerk, hun voorganger en synodeleden incluis. H. Gollwitzer in „De rijke christenen en de arme Lazarus"

Hoe diep of ondiep de wens tot maatschappelijke veranderingen bij de leden is werd gemeten aan de hand van het oordeel over vier situaties. De uitkomsten waren als volgt:

*a.* 66 procent van de potentiële leden tot 96 procent van de bestuurders vindt dat er iets moet veranderen in de relatie tussen werkgevers en werknemers. Bestuurders vinden vooral dat de houding van de werkgever moet veranderen, die zijn werknemers nog teveel als nummers behandelt. De andere onderzoeksgroepen leggen meer de nadruk op meer inspraak van de werknemers of beter functioneren van het vertegenwoordigend overleg.

*b.* Slechts een minderheid wenst de macht van de leiding (directie) in de arbeidsorganisatie niet zonder meer te aanvaarden: de schaal loopt van 11 procent potentiële leden tot 47 procent bij de districtsbestuurders. Als motieven worden genoemd de wenselijkheid van inbreng van werknemerszijde en het feit, dat deskundigheid niet het monopolie van de leiding is. De meerderheid, die de macht van de leiding wel aanvaardt baseert dit op het begrip „orde" en in mindere mate op de deskundigheid van de leiding.
Men gehoorzaamt de directie vooral op grond van de overweging, dat de uiteindelijke verantwoordelijkheid bij de directeur gelaten moet worden en op grond van de opvatting, dat zonder gehoorzaamheid aan de leiding het bedrijf niet kan functioneren. Bestuurders noemen daarnaast nog als argument het sociaal leiderschap van de directie.
Meer dan een kwart van de ondervraagden noemt ook de sacralisatie van macht, d.w.z. de opvatting dat het gezag een goddelijke oorsprong heeft. Deze opvatting komt uitsluitend bij kerkelijke leden voor. 39% gewone leden, 36% kaderleden, 17% districtsbestuurders en 6% hoofdbestuurders noemen voorts als bron voor de gehoorzaamheid aan de leiding het feit, dat de directeur eigenaar is van het bedrijf, of door de eigenaars is aangesteld. Ongeveer 30 procent van de leden noemt nog als argument voor gehoorzaamheid de kans op ontslag bij verzet tegen de leiding.

*c.* Het percentage, dat meent dat werknemers (mede-)eigenaars moeten

worden van de arbeidsorganisatie, waarin men werkzaam is, loopt van 19 procent bij de potentiële leden tot 48 procent bij de bestuurders. Bij laatstgenoemden stijgt het percentage, dat de bestaande situatie op dit punt juist vindt, naarmate het opleidingsniveau stijgt.

*d.* Het percentage, dat de inkomensverschillen in onze maatschappij te groot vindt, stijgt in de reeks: potentiële leden (73 procent) - gewone leden (78 procent) - hoofdbestuurders (89 procent) - districtsbestuurders en kaderleden (97, resp. 98 procent). Zowel bij potentiële leden als bij leden stijgt het percentage dat de bestaande verschillen juist acht, naarmate het opleidingsniveau stijgt.

Uit het bovenstaande blijkt, dat de bestaande macht van de leiding en de bestaande eigendom van arbeidsorganisaties slechts door minderheden niet worden aanvaard. De wensen ten aanzien van veranderingen in de invloedsverdeling laten het hiërarchisch karakter van de arbeidsorganisatie onaangetast, terwijl de bestaande inkomensverschillen door meerderheden niet worden aanvaard. Deze gegevens ondersteunen de stelling, die op grond van andere onderzoekingen werd geformuleerd, dat „slechts weinigen geporteerd zijn voor fundamentele hervormingen van de huidige maatschappelijke verhoudingen". (J. E. Ellemers e.a. „Macht, machthebbers en machtelozen" - 1969). Reeds in 1932 schreef Henriëtte Roland Holst-van der Schalk: „Het verlangen naar een socialistische maatschappij leefde niet vurig en sterk genoeg in de massa's om de strijd voor principiëel socialistische eisen te doen ontbranden. Wat in hen werkelijk leefde was verlangen naar verhoging van levensstandaard. En dáárvoor gingen, hier als elders, in de eerste na-oorlogse jaren tal van arbeiders-categorieën in de strijd".

Dat het CNV, gelet op officiële documenten en naar de waarneming van de ondervraagden een op normverandering gerichte organisatie is, terwijl ook de ondervraagden niet op waarde-veranderingen gericht zijn, kan op verschillende manieren worden verklaard.

*a.* André Gorz constateert, dat de Europese arbeidersbeweging in het algemeen gestreden heeft tegen de uitwassen van de kapitalistische ontwikkeling. Zij heeft gevolgen van die ontwikkeling aangevallen, maar geen globaal alternatief voor de huidige maatschappelijke orde geboden. De strijd van de arbeidersbeweging vindt binnen het kapitalistische stelsel plaats en draagt uiteindelijk bij tot een versterking van dat stelsel.

*b.* In het begin van de industriële revolutie was de werknemer zowel producent als conflictpartij. In de loop der geschiedenis is de rol van organisator, stakingsleider en onderhandelaar overgenomen door de bezoldigde bestuurder. Het conflict speelt zich nu af buiten de produktie en de werknemer zelf kan slechts protesteren via de omweg van zijn organisatie. Deze protestomweg beschermt in feite de machtsverdeling in de arbeidsorganisatie.
Niettemin gaan er protest-elementen schuil in verschijnselen als verloop, verzuim, prestatievermindering enz. En wanneer 20 procent van de leden zegt in het eigen werk niet als mens tot zijn recht te komen en wanneer 25 procent van de leden ontevreden is met het werk, dat zij nu doen, vanwege de aard van dat werk en wanneer bijna 10

procent van de leden het eigen werk zinloos vindt, dan spelen in die uitspraken ook potentiële protest-elementen mee. Het gedrag van bezoldigde bestuurders zal door deze protest-elementen nauwelijks beïnvloed worden, als zij bijna uitsluitend met kaderleden in aanraking komen, waar deze gevoelens niet of minder spelen, terwijl de genoemde protest-elementen in hun eigen werk niet voorkomen.

## 4. Veranderingshouding en veranderingsgedrag

Van de gewone leden, die gunstige veranderingen als gevolg van christelijk gedrag in de eigen arbeidsorganisatie verwachten, zegt 33 procent niet te pogen deze mede tot stand te brengen en van de desbetreffende kaderleden behoort 15 procent tot deze categorie. In beide groepen motiveert men dit niet-handelen met de argumenten „machteloosheid", „geïsoleerde positie" en „geen kans van slagen".
De leden, die wel pogingen in de richting van gedrags-beïnvloeding ondernemen, beperken zich vooral tot individuele actie (goed voorbeeld geven e.d.) en gesprekken met collega's. Een kwart der bestuurders oordeelt, dat leden persoonlijk niet pogen gewenste veranderingen door eigen optreden tot stand te brengen. Zij schrijven dit toe aan het reeds genoemde aspect „machteloosheid", maar ook aan onvoldoende kennis en inzicht bij de werknemers en aan de opvatting bij de werknemers, dat dit een taak voor de vakorganisatie zou zijn. De laatste twee motieven worden echter door de leden zelf niet genoemd.

Dat de minderheden van gewone leden en kaderleden, die meer invloed wensen voor zichzelf resp. de eigen werkgroep op de beslissingen binnen de arbeidsorganisatie geen loze kreet hebben geuit, moge blijken uit het feit, dat zij op eigen initiatief hiervoor vroeger actie hebben gevoerd. Die actie ontstond meestal als gevolg van ontevredenheid met concrete zaken in de arbeidsorganisatie op het niveau van werk, vrije tijd e.d. Deze spontane actie is in het merendeel der gevallen met negatief resultaat gevoerd. De verlangde invloedsvergroting werd niet bereikt.

Zij, die in het verleden geen actie voerden voor vergroting van hun invloed, noemen als motieven voor hun afzijdig blijven:
*a.* structurele factoren als vervreemding van de arbeidsorganisatie en een waargenomen negatieve houding van de leiding tegenover acties voor meer inspraak. Daarnaast vrees om gepasseerd te worden bij bijvoorbeeld promotie, alsmede een tekort aan bevestiging vanuit de groep, een tekort dus aan collegiale interesse en steun;
*b.* psychologische factoren als de eigen persoonlijkheidskenmerken, en een tekort aan spreekvaardigheid.
*c.* culturele factoren, zoals de opvatting dat het streven naar vergroting van inspraak ook in de eigen afdeling een taak is voor de vakorganisatie of de ondernemingsraad.

In het kader van het onderzoek en rekening houdend met de uitkomsten ten aanzien van spontaan veranderingsgedrag is gepoogd met een aantal leden te komen tot een bewust gevoerde actie tot vergroting van inspraak

en invloed binnen hun eigen arbeidsorganisatie. Langs drie kanalen is gepoogd ondervraagden te bewegen zich in te zetten voor het bereiken van meer invloed in het bedrijf, b.v. door actie te voeren voor het instellen van formeel werkoverleg.
Leden van het onderzoekteam hebben in persoonlijke gesprekken op een aantal ondervraagden aandrang uitgeoefend een dergelijke actie te beginnen; bestuurders van 10 vakorganisaties deden, op verzoek van de onderzoekers, hetzelfde en tenslotte werd een aantal ondervraagden via drie vormingsconferenties van het Slotemaker de Bruïne-Instituut rijp gemaakt voor zelfstandig optreden in de eigen arbeidsorganisatie.
Op grond van de met dit experiment opgedane ervaringen kan men de volgende voorwaarden formuleren voor het opzetten van leden-acties, gericht op vernieuwing van machtsstructuren binnen de bedrijven.

1. een ter discussie stellen van bestaande eigendomsverhoudingen, met name van de combinatie van leiding en eigendom;
2. een ter discussie stellen van de positieve aanvaarding van bestaande machtsposities, alsmede van de gronden van berusting in bestaande machtsstructuren;
3. aandacht voor en aanpak van de oorzaken van het falen van het bestaande vertegenwoordigend overleg;
4. vermindering van bestaande gevoeligheid voor sancties door het verschaffen van rugdekking en het ter discussie stellen van een waardenrangorde, waarin sociale stijging een hogere plaats heeft dan vergroting van invloed;
5. een analyse en ter discussie stellen van de achtergronden van conformistisch gedrag, met name in de overheidssector;
6. vergroting van zelfbewustheid van werknemers alsmede van hun uitdrukkingsvaardigheid;
7. verschaffen van permanente begeleiding aan een bewust opgezette actie van leden, onder meer ten aanzien van de ingangen voor en de vormgeving van actie.

# Hoofdstuk V. Slotbeschouwing en perspectief

In de voorgaande hoofdstukken is het CNV vanuit drie verschillende gezichtspunten benaderd, te weten als confessionele organisatie, als vakorganisatie en als veranderingsorganisatie. Daarbij zijn ook telkens de houdingen en opvattingen van de diverse onderzoeksgroepen weergegeven. Zij bleken nogal uiteenlopend te reageren op de diverse vraagstellingen, situaties en acties.
Voor het optimaal functioneren van een organisatie, die zich zoals de vakbeweging richt op maatschappelijke veranderingen, is een hoge mate van overeenstemming tussen de opvattingen van leiding en leden ten aanzien van de doeleinden noodzakelijk. In dit slothoofdstuk willen wij nagaan, hoe het met deze overeenstemming van de leden staat ten aanzien van waarden en normen, doeleinden, verwachtingen, middelen en omschrijvingen van de werkelijkheid.

## 1. Waarden en normen

Bij de bestuurders is een grote mate van toestemming voor aparte confessionele vakorganisatie en voor de norm, dat christen-werknemers zich behoren aan te sluiten bij het CNV. Hierin verschillen zij enigermate van kaderleden, sterker van gewone leden en het sterkst van potentiële leden.
Bestuurders wijzen dan ook vrijwel unaniem een onvoorwaardelijke fusie van de drie erkende vakcentrales af, waarbij zij uiteraard zich in gelijke mate als hierboven gememoreerd van de andere onderzoeksgroepen onderscheiden.
De norm, dat christen-werknemers zich van anderen moeten onderscheiden wordt door de overgrote meerderheid van bestuurders en kaderleden aanvaard, in aanzienlijk mindere mate door gewone leden. Aan christelijk gedrag in het bedrijf kennen vooral bestuurders een veranderingsfunctie toe. Kaderleden doen dat minder, gewone leden nog minder.
Kaderleden zijn vaker dan gewone leden lid van een vakorganisatie op basis van ideëel-collectieve motieven en op basis van waarden en normen lid van een confessionele vakorganisatie.

## 2. Doeleinden

Bestuurders noemen vaker dan andere groepen de volgende doeleinden: op nationaal en internationaal niveau verandering van de samenleving; op het vlak van het bedrijf vergroting van de invloed der werknemers en in het persoonlijke vlak scholing en vorming der leden. De andere onderzoeksgroepen stellen het streven naar bestaanszekerheid voorop en vraagstukken als woningnood, werkloosheid e.d.

## 3. Verwachtingen

Vrijwel alle desbetreffende bestuurders verwachten van de vakorganisatie, dat deze wat doet aan de vergroting van de invloed van de individuele

werknemer resp. werkgroep op de beslissingen op de gang van zaken op de afdeling van de arbeidsorganisatie. Een gelijke verwachting werd aangetroffen bij 60 procent van de desbetreffende leden.
Bestuurders verwachten ook van hun bond, dat deze wat doet aan de door hen gewenste vergroting van invloed voor het afzonderlijke lid resp. de leden van de plaatselijke afdeling op de gang van zaken in de eigen vakorganisatie. Deze verwachting wordt door gewone leden en kaderleden in aanzienlijk mindere mate gedeeld.

## 4. Middelen

Bestuurders willen invloedsvergroting voor werknemers vooral bereiken via de omweg van scholing en vorming. De andere groepen noemen vaker een meer directe aanpak: optreden van de bond bij de directie of het aan de orde stellen via het vertegenwoordigend overleg. Geen enkele onderzoeksgroep opteert echter voor een frontale aanval op de machtsstructuur van de arbeidsorganisatie.
De specifieke voorkeur van het CNV voor overleg wordt door meerderheden van bestuurders en leden toegeschreven aan het confessionele karakter van het CNV. Ten aanzien van de invloed van het lid of van de plaatselijke afdeling op de gang van zaken in de vakorganisatie wijzen de leden vooral op het raadplegen van leden door de leiding bij de beleidsbepaling, op de decentralisatie van die beleidsbepaling en op een vermindering van bureaucratisch handelen.
Bestuurders noemen voorts nog als middelen tot dit doel: activeren van leden tot participatie, wijziging van de organisatiestructuur en vorming en scholing van leden.

## 5. Omschrijvingen van de werkelijkheid

Meerderheden van alle onderzoeksgroepen vinden het juist dat werknemers niet (mede-)eigenaar zijn van de arbeidsorganisatie, waarin zij werken. Eveneens zijn meerderheden van alle groepen van mening dat het juist is, dat de zeggenschap bij de leiding van de arbeidsorganisatie berust. Bestuurders en leden accepteren het hiërarchisch karakter van de invloedsverdeling in het (eigen) bedrijf en in de eigen vakorganisatie. Beide groepen wensen, zowel in het bedrijf als in de vakbeweging, meer invloed voor de werknemers, resp. de leden, zonder daarmede de invloed van de leiding wezenlijk te verkleinen. Slechts minderheden van alle groepen aanvaarden de inkomensverschillen in onze maatschappij als juist.
Uit het voorgaande blijkt, dat de mate van overeenstemming tussen bestuurders en andere onderzoeksgroepen relatief het grootst is ten aanzien van de omschrijvingen van de werkelijkheid en het kleinst ten aanzien van de noodzaak van het confessionele karakter van het CNV. Kaderleden nemen in het algemeen hierbij een tussenpositie in tussen top en basis van de organisatie.
Deze verschillen kunnen verklaard worden door te wijzen op de verschillende samenstelling der diverse groepen naar leeftijd, opleiding, kerkelijke gezindte e.d. Men kan ook wijzen op verschijnselen als afstand

tussen leiding en leden, te weinig contact tussen de leden onderling en tussen leden en leiding, autonomie van de leiding als gevolg van de massale groei, geringe persoonlijke doorstroming in de leiding en de aanwezigheid van een inactieve ledenmassa.
Vaak worden deze verschijnselen als onvermijdelijke kenmerken van de grote organisatie beschouwd, maar men kan ook op grond van waarden als solidariteit, verantwoordelijkheid e.d. streven naar het terugdringen van deze oorzaken en effecten.
Zo zou men de organisatie-doeleinden voor een belangrijk deel door de leden kunnen laten vaststellen, waarbij de leiding een ondersteunende rol vervult door het aanreiken van doeleinden ter keuze. Bij collectieve belangenbehartiging past permanent overleg met hen, wier belangen behartigd worden. De stijl van leidinggeven moet gericht worden op groepsvorming van leden, welke groepen vrij vergaande bevoegdheden krijgen. Een grotere doorstroming van personen zowel bij de onbezoldigde als bij de bezoldigde leiding is wenselijk, b.v. door loopbaanplanning voor bezoldigden en leeftijdsgrenzen en maximale zittingsduur voor onbezoldigden. Bij het ontstaan van grotere organisatorische eenheden moet bijzondere aandacht gegeven worden aan versterking van de interne democratie.

## 6. Normgerichtheid

Het CNV kan niet worden getypeerd als een organisatie, die streeft naar verandering van waarden op het niveau van samenleving en arbeidsorganisatie. Het is dus geen „hervormings"-organisatie, in de betekenis, die het SWI aan deze term geeft. Deze stellingname van de vakbeweging stemt overeen met de opvattingen van de onderzoeksgroepen. Wel kan het CNV gezien worden als een organisatie, die streeft naar verandering van normen, als een „vernieuwings"-organisatie in deze terminologie. Deze gerichtheid op vernieuwingen is ook bij de onderscheiden onderzoeksgroepen aanwezig, zij het dat bestuurders meer oog hebben voor de invloed van de werknemers in het bedrijf en de leden meer oog voor bestaanszekerheid.
Als men uitsluitend streeft naar vernieuwingen in het bestaande systeem en zich daarbij vooral richt op de verdeling van inkomen, invloed, bestaanszekerheid e.d. dan betekent dit, dat het in zo'n systeem geldende geheel van waarden niet wordt gewijzigd.
Inkomensverdeling en rechtszekerheid zijn in onze maatschappij via wetgeving e.d. welhaast geïnstitutionaliseerd. Daarom zou men zich kunnen voorstellen, dat het CNV zich op bepaalde grote vraagstukken gaat concentreren. Men behoeft dan niet alleen te denken aan de sociale kosten van de produktie in de vorm van milieu-verontreiniging; men kan ook denken aan richting en omvang van de produktie, die gelet op de te verwachten stijging van het vrij besteedbare inkomen steeds meer een keuze-karakter krijgt. En aan de waarden en machten, die de toewijzing van al dan niet schaarse „goederen" als macht, bestaanszekerheid e.d. regelen.
Uit het in de slotfase verrichte actie-onderzoek is gebleken, dat pogingen

om via acties van leden tot een bescheiden vernieuwing van bestaande machtsstructuren te komen door een aantal factoren worden geblokkeerd, waarvan er aan het slot van hoofdstuk IV al enkele zijn aangeduid. Aan de daar gegeven opsomming kan nog worden toegevoegd, dat gebleken is, dat vele leden menen, dat de vakorganisatie behoort te zorgen voor invloedsvergroting van de werknemers in het bedrijf. Ook deze opvatting vraagt om een andere stijl van leidinggeven.
Belemmerende factor bij dit actie-onderzoek was voorts de vakbond zelf: afstand tot de leden, ontbrekende bereidheid tot actie bij bestuurders en het onbekend en onbereikbaar zijn van bestuurders voor de leden.
De vraag naar de feitelijke prioriteit van de actie voor invloedsvergroting verdient alle aandacht, evenals de wenselijkheid van de vorming van kleine groepen in de organisatie, teneinde de relatieve afwezigheid van de bond in het bedrijf te verminderen.
Het is echter de vraag of de vervulling van deze nieuwe taken wel aan de bestuurders kan worden opgedragen, gezien de aard van hun scholing en hun participatie aan reeds bestaande vormen van overleg. Men zou voor de nieuwe taken eerder kunnen denken aan opvoedkundig geschoolde „veranderingsfunctionarissen" (change agents), die veranderingsprocessen op gang brengen en voortdurend begeleiden.
Wil men voorkomen, dat in deze processen uitsluitend het reeds actieve kader participeert, dan zal de begeleiding niet alleen via vormingswerk in internaatsverband gegeven kunnen worden. Dat vormingswerk bereikt n.l. in de praktijk alleen de leden, die reeds mee-levend zijn. Bovendien is gebleken, dat een zorgvuldig geplande en uitgevoerde nazorg nodig is om het effect van de vorming in het arbeidsmilieu in stand te houden.
Er zouden actie-modellen voor de leden ontworpen moeten worden, die directe deelneming aan het werknemersprotest bevorderen. Daardoor zou dan tevens de klemtoon op de nuttigheid-aspecten van de organisatie voor de leden worden afgezwakt ten gunste van normatieve aspecten. De werving en binding van leden zou dan een nieuw perspectief ontvangen.

## 7. Macht en confessionaliteit

Bijna de helft der gewone leden en drie kwart der kaderleden beschouwen, blijkens de motivatie voor hun lidmaatschap, de vakorganisatie als machtsmiddel. Ook de positieve houding tegenover samenwerking en eventuele fusie der vakcentrales wordt vooral in termen van macht gemotiveerd. De waargenomen zwakke machtspositie van de vakorganisaties blijkt voorts het uittreden te bevorderen en de toetreding van nieuwe leden te belemmeren.
De kernmotivatie van het lidmaatschap van een confessionele vakorganisatie berust bij een minderheid van gewone leden en bij de helft van de kaderleden op de wens zich via dit lidmaatschap overeenkomstig een bepaalde norm of waarde te kunnen gedragen. Daarbij speelt een tot norm verheven groepssolidariteit waarschijnlijk een zeer belangrijke rol. In alle onderzoeksgroepen blijken jongeren zowel ten aanzien van gedrag

als norm minder sterk congruent dan ouderen en derhalve ook vaker dan ouderen voor een fusie der drie vakcentrales.
De weigering van potentiële leden om toe te treden tot het CNV wordt vooral gemotiveerd met de onzichtbaarheid van het confessionele organisatie-aspect en met de organisatorische verdeeldheid der drie erkende vakcentrales. Op grond van deze uitkomsten is er alle reden voor de vraag welke specifieke betekenis het confessionele uitgangspunt voor het opereren als vakorganisatie en als veranderingsorganisatie in feite heeft en zou moeten hebben.
Dit klemt te meer, wanneer de onderzoekers constateren dat

*a.* vooral bestuurders aan christelijk gedrag in de arbeidsorganisatie een veranderingsfunctie toekennen en
*b.* het CNV zich ten aanzien van de aard der nagestreefde veranderingen niet onderscheidt van NVV en NKV en evenmin als deze twee vakcentrales een globaal alternatief voor de huidige maatschappelijke orde biedt.

Wanneer men meent dat de huidige maatschappelijke orde berust op een rangorde van waarden, die mens en menselijkheid wezenlijk bedreigt, dan dient het zoeken naar het genoemde alternatief voorop te staan en de ontwikkeling van vernieuwings-organisatie tot hervormings-organisatie overwogen te worden.
Hetgeen overigens niet alleen een zaak van het CNV is, maar van alle organisaties die pretenderen de belangen van werknemers te behartigen. Het streven naar grotere samenwerking, resp. fusie van de drie erkende vakcentrales zou in dit perspectief moeten worden geplaatst en beoordeeld moeten worden op zijn betekenis voor de kansen op hervorming van de maatschappij. Tevens zou dan ruimte geschapen kunnen worden voor experimenten met nieuwe organisatievormen, waarin de mede-verantwoordelijkheid van de leden meer tot haar recht komt dan nu het geval is, alsmede voor nieuwe vormen van leiding geven.

# Beleidsconclusies*)

**van de algemene vergadering van het CNV naar aanleiding van het sociologisch onderzoek inzake positie en beleid van de christelijke vakbeweging.**

I

*1.* De vakbeweging heeft en behoudt als één van haar belangrijkste doelstellingen de emancipatie van de werknemers en mede in het kader daarvan het behartigen van hun individuele en collectieve belangen.

*2.* De formulering van deze doelstelling en de belangenbehartiging op zichzelf hebben vanzelfsprekend materiële aspecten. Zij behoren echter niet alleen door materiële, maar evenzeer door de - dikwijls onbewust levende - immateriële verlangens van de werknemers bepaald en gericht te worden.

*3.* Vakbeweging en werknemers leven in een steeds sterker integrerende wereld, waarin belangen, rechten en plichten van de onderscheidene groeperingen naar elkaar toegroeien en een grotere samenhang met elkaar verkrijgen. De daarmee gepaard gaande wederzijdse verantwoordelijkheid der verschillende samenlevingsverbanden behoort duidelijk tot uitdrukking gebracht te worden. Indien de huidige samenlevingsstructuren dit onmogelijk maken dienen ze aangepast, respectievelijk gewijzigd te worden.

*4.* Het formuleren van verlangens en het behartigen van belangen moet dan ook, waar nodig en mogelijk, een begrenzing vinden in de morele verplichting en de bereidwilligheid ten behoeve van andere groepen en andere gemeenschappen materiële offers te brengen.
Nationaal kan dit gelden ten aanzien van de werknemers onderling en ten aanzien van andere bevolkingsgroepen, internationaal kan het gelden ten aanzien van de ontwikkelingslanden**).

*5.* Aangezien het formuleren van verlangens en het behartigen van met name de collectieve belangen der werknemers niet los kan worden gezien van de structuren waarin de vakbeweging opereert en de werknemers leven en werken, moeten deze verlangens en belangenbehartiging zoveel mogelijk mede dienstbaar zijn aan een verandering van de structuren. Hierbij wordt met name gedacht aan een hervorming van de maatschappij die gericht is op onder meer

— een doorbreken van het eenzijdig en strak van bovenaf bepaalde karakter van de arbeidsorganisatie en de daarop afgestemde gezagsverhoudingen;

— het scheppen van verdere mogelijkheden voor een betere ontplooiing van de persoonlijkheid en de verantwoordelijkheid van de werknemer in onderneming, dienst en bedrijf;

— een wijziging van de met name voor vele werknemers onrechtvaardige inkomens- en vermogensverhoudingen en van de daarmee samenhangende machtsverhoudingen.

---

*) Deze beleidsconclusies zullen al dan niet vastgesteld worden in de op 19 oktober 1970 te houden algemene vergadering van het CNV.

**) De vraag „behoren wij in ons land de ontwikkelingslanden te helpen" werd door 15 % der ondervraagden ontkennend en door 84 %, zij het vaak onder voorbehoud, bevestigend beantwoord.

6. Voor het behoud van een goede individuele en collectieve belangenbehartiging is overigens voor het CNV en voor de daarbij aangesloten organisaties het volgende noodzakelijk:
*a.* een zo ver mogelijk gaande uitbreiding, efficiency en concentratie van diensten en instellingen die in het belang van de leden werkzaam zijn, teneinde daardoor tot een betere, omvangrijker en snellere dienstverlening te komen;
*b.* een goede en regelmatig onderhouden voorlichting over de mogelijkheden van dienstverlening en bijstand waarover het Verbond en de aangesloten organisaties beschikken;
*c.* het voeren van een zodanig beleid dat ook op andere wijze het euvel van het ongeorganiseerd zijn bestreden wordt en een sterkere ledenbinding wordt bereikt;
*d.* een zodanige wijziging van de structuur van het Verbond, dat het doeltreffender kan opereren en slagvaardiger kan optreden.
*e.* het treffen van - waar mogelijk - voorzieningen op plaatselijk en regionaal niveau, waardoor aan leiding en kader een zo groot mogelijke inspraak gegeven wordt zowel bij de voorbereiding als bij de uitvoering van het beleid.

II

7. Vakbeweging is geen doel in zichzelf. Dit geldt evenzeer voor de christelijke vakbeweging.
Zij bestaat en werkt niet omdat christelijke beginselen als zodanig en consequent altijd zouden moeten leiden tot de vorming van christelijke organisaties ongeacht de vraag wat haar doelstellingen zijn. Zij is er omdat ze gelooft, dat vakbeweging en vakbewegingswerk geen neutrale zaken zijn. Zij werkt medeordenend in op samenwerkingsverbanden en maatschappelijke structuren. Het gaat om het wezenlijk welzijn van mens en samenleving. Dit alles heeft te maken met de verlossende kracht van het Evangelie. Daarom is het nodig, het niet neutraal zijn van vakbeweging en vakbewegingswerk te kenmerken door het gericht willen zijn op dat Evangelie.
Het eigene van de christelijke vakbeweging behoeft als gevolg daarvan niet beslist en niet altijd gelegen te zijn in activiteiten, die duidelijk afwijken van activiteiten van andere vakcentralen. Het ligt primair in het „op iets anders" gericht zijn en in het „door iets anders" geïnspireerd willen worden. Het ligt in het gericht zijn op en geïnspireerd willen worden door het Evangelie dat zich voor het handelen van mensen en organisaties in de samenleving in zijn normerende kracht erkend wil zien.
8. Een aantal leden van de christelijke vakbeweging baseert het lidmaatschap op motieven die naar een persoonlijke overtuiging verwijzen. Een belangrijk groter aantal echter baseert het lidmaatschap op traditionele en institutionele motieven. Deze motieven behoeven op zichzelf genomen niet van minder kracht te zijn dan persoonlijk bepaalde en als zodanig tot uitdrukking gebrachte overtuigingsoverwegingen. Het zich beroepen op christelijke opvoeding, deelgenoot zijn van een kerk, e.d. kan zeer goed een uitingsvorm zijn van een levende overtuiging, die leidde tot een bewust kiezen voor christelijke organisatie. Aan de andere kant moet echter ernstig rekening worden gehouden met de mogelijkheid, dat een beroep op traditionele en institutionele motieven niet méér betekent dan het aangeven van een overtuigingsloze „vanzelfsprekendheid". Zulk een „vanzelfsprekendheid" is gedoemd te verzwakken en op den duur

te verdwijnen naarmate de relatie tussen geloof en georganiseerd maatschappelijk handelen in het leven en denken van mensen vervaagt. Een in deze richting gaand proces wordt versneld door het op elk terrein waarneembaar doorbreken van oude denkkaders, tengevolge waarvan ook christelijke organisaties hun positie veelal opnieuw moeten bepalen.
Traditionele en institutionele motieven voor het lidmaatschap van een christelijke vakbeweging die niet als overtuigingsmotieven bedoeld zijn en beleefd worden, vormen een verontrustende factor. Het uiterste moet gedaan worden om te pogen hen te doen omzetten in werkelijke overtuigingsmotieven.
Daartoe is het noodzakelijk dat het CNV en de daarbij aangesloten organisaties zich opnieuw en voortdurend bezinnen over de grondtrekken die kenmerkend zijn of behoren te zijn voor een beweging die haar houding, visie, middelen en activiteiten niet los wil zien van het Evangelie. Voorts is het noodzakelijk, de resultaten van die bezinning zelf te beleven en waar mogelijk aan anderen te doen zien.
*9.* Het gezicht van de christelijke vakbeweging blijkt niet in alle opzichten noch voor allen in voldoende mate duidelijk waarneembaar te zijn.
Dit geldt niet alleen voor wat uitgangspunten en karakter betreft. Het geldt in zeer sterke mate eveneens de doelstellingen voorzover deze méér omvatten dan de belangenbehartiging, de materiële positie en de bestaanszekerheid van de werknemer.
Uit de resultaten van het onderzoek blijkt, dat vele leden de ideële doelstellingen onvoldoende of in het geheel niet kennen. Daarin ligt opgesloten, dat van een bewust afwijzen van die doelstellingen geen sprake behoeft te zijn. Maar er ligt eveneens in opgesloten, dat het CNV en de daarbij aangesloten organisaties er kennelijk onvoldoende in geslaagd zijn de doelstellingen dusdanig te formuleren en over te dragen, dat zij op groter schaal als idealen aanvaard en erkend konden worden. In het bijzonder geldt dit als het gaat om een hervorming van de maatschappij. Het is daarom noodzakelijk, dat het CNV en de daarbij aangesloten organisaties komen tot een nieuwe, duidelijke en overdraagbare omschrijving van de doelstellingen die betrekking hebben op
— de werknemer op zijn arbeidsplaats in verband met zijn moeilijkheden, verwachtingen, rechten en plichten;
— de sociale positie van de werknemer in onderneming en bedrijf;
— een hervorming van de maatschappij.

In het belang van de werknemer op zijn arbeidsplaats en in zijn sociale positie moet versneld worden het pogen om de vakbeweging in onderneming en bedrijf zelf een plaats te doen verkrijgen, teneinde mede daardoor te kunnen komen tot een ter zake beter afgestemd beleid.
Ten aanzien van een hervorming van de maatschappij moet concreet worden aangegeven in welke opzichten een hervorming noodzakelijk wordt geacht en welke middelen in verband daarmee naar het inzicht van het CNV moeten worden aangewend.
*10.* Verontrustend is de uitslag van dat gedeelte van het onderzoek dat betrekking heeft op de vraag in hoeverre een relatie tussen geloof en arbeid wordt beleefd, waarmee in verband kan staan de beantwoording van de vraag of christen-werknemers zich door hun christen-zijn behoren te onderscheiden.
Uit het verdere verloop van het onderzoek en uit de daardoor mogelijk wordende combinatie van gegevens zal wellicht kunnen blijken of - en zo ja in hoeverre -

het gebrek aan beleving van een relatie tussen geloof en arbeid en de grotendeels negatieve opvatting over het christen-zijn tussen anderen mede veroorzaakt wordt door van buitenaf komende invloeden. Met name zou dan kunnen blijken of een en ander samenhangt met verhoudingen en systemen binnen bedrijfs- en ondernemingsverband.
Maar welke nadere verklaring ook verwacht zou kunnen worden, de zaak op zichzelf is dermate ernstig dat daaraan grote aandacht moet worden geschonken. Het staat vast dat dit een taak is die de christelijke vakbeweging niet alleen op zich kan nemen. Ook voor kerken, christelijk onderwijs en christelijke jeugdbewegingen ligt hier een verantwoordelijkheid waaraan zij zich niet mogen onttrekken.
*11.* De voorlichting, de scholing en de vorming moeten in bijzondere zin betrekking hebben
— op de motivering voor het bestaan en het werken van een vakbeweging die zich voor het bepalen van haar houding op het Evangelie wil richten, en
— op de noodzaak dat de leden ook voor zichzelf duidelijke overtuigingsmotieven hebben voor hun lidmaatschap van de christelijke vakbeweging.
De voorlichting, vorming en scholing moeten voorts concreet gericht zijn
— op het vertalen en overdragen van de doelstellingen, waarbij vooral de ideële doelstellingen een grote plaats moeten verkrijgen, zomede
— op een zodanige toerusting van leden en kader dat zij in onderneming, bedrijf en samenleving aan de verwezenlijking daarvan met inzicht en kennis van zaken medewerking kunnen verlenen.
Tenslotte moet met name de voorlichting toegespitst zijn op het verstrekken van informaties over de activiteiten van het Verbond en de aangesloten organisaties alsmede over de eigen inbreng in de samenwerking met andere centralen en organisaties.
Met het oog op dit alles moet een onderzoek worden ingesteld naar het antwoord op de vraag welke methoden van voorlichting, scholing en vorming moeten worden gevolgd, en op welke wijze grotere aantallen leden bij de scholing en vorming betrokken kunnen worden. Aan de hand van de resultaten van zulk een onderzoek moeten de voorlichting, de scholing en de vorming uitgebreid en verbeterd worden.
*12.* Het karakter en de waarde van de samenleving worden voor een belangrijk deel bepaald door het gedragspatroon van mensen, de wijze waarop zij hun recht zoeken en hun plicht betrachten, de mate waarin en de wijze waarop zij op de plaatsen waarop zij gesteld zijn hun verantwoordelijkheid beleven, de wijze waarop zij aan hun eigen maatschappelijk bestaan en dat van anderen, en aan de maatschappij als geheel, vorm en inhoud geven.
Tot dit alles moeten mensen toegerust en gevormd worden.
Deze zaak beperkt zich niet tot het ledenbestand van de vakbeweging. Zij gaat overigens ver uit boven de mogelijkheden aan voorlichting, scholing en vorming waarover de vakbeweging kan beschikken. Ook voor de kerken en het onderwijs ligt hier - mede gelet op ontwerp-conclusie 10 - een opdracht. Daarom wordt van de kerken gevraagd dat in prediking, pastoraat, kerkelijk onderwijs en vormingswerk voortdurend, duidelijk en concreet uitgedragen wordt, dat het Evangelie structuren, gemakzucht en zelfgenoegzaamheid van mensen doorbreekt -, dat het door mensen en organisaties ook in hun maatschappelijk verkeer gehoorzaamd wil worden -, en dat het besef van

wederzijdse verantwoordelijkheid vergt. Van hen wordt voorts gevraagd dat aan deze aspecten grotere en blijvende aandacht wordt gegeven bij de opleiding van predikanten en kerkelijke medewerkers. En tenslotte wordt van de kerken gevraagd dat zij zelf alsmede de van hen uitgaande instituten en organen, voorzover die mede met het oog op de vorenbedoelde aspecten ingesteld zijn, meewerken aan het vinden van betere dan de totnutoe bestaande gespreksmogelijkheden met de vakbeweging. Daardoor zou bereikt moeten worden dat
*a.* de bedoelde instituten en organen op meer directe wijze met het streven en werken van de vakbeweging op de hoogte komen en daardoor hun taak beter kunnen vervullen;
*b.* de vakbeweging beter dan totnutoe geholpen kan worden bij het vinden van goede antwoorden op basisvragen die bepalend moeten zijn voor het streven en werken van de vakbeweging.
Voorts moet van het onderwijs in al zijn vormen worden gevraagd dat het rekening houdt met de noodzaak, dat vorming en toerusting voor een verantwoord handelen in de samenleving reeds op jeugdige leeftijd moeten beginnen en in alle leeftijds- en studielagen moeten worden voortgezet. Jonge mensen, die wèl voorzien van onmisbare schoolse en theoretische kennis, maar zonder voldoende mentale vorming en toerusting uitgestoten worden in onze moderne, vertechniseerde maatschappij, dreigen in een maatschappelijk luchtledig te geraken. Dit is èn voor henzelf èn voor de samenleving een nadeel, waarvan de schade nauwelijks te schatten is.
Van het onderwijs in al zijn geledingen wordt daarom gevraagd aan de hier bedoelde vorming en toerusting een zo groot mogelijke plaats in te ruimen.

## III

*13.* De drie vakcentralen ontplooien thans in overwegende mate gelijkgerichte activiteiten. Voor een goede taakvervulling blijven een zoveel mogelijk gecoördineerd beleid en een zo groot mogelijke samenwerking noodzakelijk. Deze blijven evenzeer noodzakelijk vanwege de gemeenschappelijke mede-verantwoordelijkheid die de vakcentralen dragen ten opzichte van de belangen der werknemers, ten opzichte van de belangen van andere groepen die in de samenleving tot de sociaal zwakken behoren, en ten opzichte van het sociaal-economisch gebeuren in zijn totaliteit. Het CNV is daarom van harte bereid aan een gecoördineerd beleid en aan een zo groot mogelijke samenwerking tussen de vakcentralen alle medewerking te blijven verlenen.
*14.* De thans in het Overlegorgaan bestaande samenwerking is gebaseerd op de zelfstandigheid en de autonomie van elk der drie vakcentralen. De besluiten van het Overlegorgaan worden daarom genomen op grondslag van de beslissingen die in de bestuursorganen van elk der vakcentralen tot stand komen. Uitgaande van deze structuur moet bezwaar bestaan tegen het creëren van een mogelijkheid, dat het bestuur van het Overlegorgaan zelfstandig beslissingen zou kunnen nemen die voor de vakcentralen en de daarbij aangesloten organisaties bindend zijn.
*15.* De samenwerking tussen de vakcentralen in de vorm die totnutoe bestaat en die op zichzelf genomen gewenst en aanvaardbaar is, kan ondanks zelfstandigheid en autonomie voor elk der vakcentralen leiden tot een zeker verlies van de mogelijkheid tot volledige beslissingsvrijheid. Dit wordt bevorderd door

de omstandigheid, dat de samenwerking krachtens haar aard veelszins gericht moet zijn op het vinden van compromissen. Het nadeel daarvan moet onderkend worden.

*16.* Het nadeel daarvan moet zeker onderkend worden, indien en voorzover verdergaande vormen van samenwerking zomede nieuwe vormen van samendoen op organisatorisch, financieel en technisch vlak overwogen worden. Een uitbreiding van samenwerking en samendoen, die van stap tot stap voortgaat zonder dat gepoogd wordt zich een gemeenschappelijk oordeel te vormen over een eventueel te bereiken einddoel, leidt tot een niet te verantwoorden onzekerheid. Een zodanige ontwikkeling draagt ook het risico in zich dat de vakcentralen in een organisatorische dwangpositie komen te verkeren, die zij noch ieder voor zichzelf noch gemeenschappelijk kunnen wensen. Deze zaak moet daarom in het gesprek tussen de drie vakcentralen een onderwerp van open en ernstig beraad zijn.

*17.* Het CNV is er diep van overtuigd dat mensen en organisaties op maatschappelijk vlak bereidwillig moeten zijn, bij het bepalen van hun uitgangspunten, doelstellingen en activiteiten hun houding vanuit het Evangelie te doen beheersen.

Het gelooft, dat dit in ieder geval nodig is voor een organisatie als de vakbeweging, die mede-ordenend inwerkt op de structuren van de samenleving en die mede daardoor een grote invloed kan hebben op het geestelijk welzijn van mensen die in deze structuren leven.

Het houdt er rekening mee, dat deze overtuiging niet door iedereen wordt gedeeld, maar het vraagt van anderen dat zij gerespecteerd zal worden.

Op grond van een en ander stelt het CNV, dat binnen de vakbeweging in elke situatie en in elk georganiseerd verband ruimte moet bestaan voor het leveren van een zakelijke en als zodanig erkende inbreng door diegenen die zich op het evangelisch belijden beroepen als norm voor hun handelen. Deze inbreng kan niet beperkt blijven tot het resultaat van een bezinning over bijvoorbeeld christelijke waarden voor mens en samenleving, ten aanzien waarvan men zich overigens in organisatorisch verband vrijblijvend zou kunnen opstellen. Zij moet integendeel manifest gemaakt kunnen worden in een organisatorisch erkende en geregelde mogelijkheid tot het uitoefenen van een invloed die mede-bepalend is voor het vaststellen en het voeren van het praktisch beleid.

*18.* Met inachtneming van hetgeen in conclusie 17 omschreven is, is het CNV bereid, in het contact tussen de vakcentralen - en in het bijzonder in het beraad over verdergaande vormen van samenwerking - mee te zoeken naar een antwoord op de vraag of een sterker organisatorisch verband van de Nederlandse vakbeweging als geheel kan worden bereikt.

*19.* Indien een antwoord op die vraag niet kan worden gevonden, en zeker als de vraag ontkennend wordt beantwoord, moet nagegaan worden in hoeverre dit feit van mede-bepalende betekenis moet zijn bij het nemen van beslissingen over een verdere ontwikkeling van samenwerken en samendoen van de vakcentralen.

Utrecht, oktober 1970.

# Ter inleiding

*In dit nummer van „Evangelie en Maatschappij" zijn opgenomen de redevoeringen, die prof. dr. H. J. van Zuthem en J. Lanser, voorzitter van het CNV, gehouden hebben tijdens de algemene vergadering op 19 oktober 1970. Tevens zijn een aantal commentaren opgenomen over het eindrapport „Een onbewegelijke beweging". Een samenvatting daarvan verscheen in het oktobernummer.*

*Wij spreken de wens uit dat de inhoud van zowel het oktober- als het novembernummer de komende tijd besproken zal worden in onze besturenbonden.*

*De redactie*

# Onbeweeglijke beweging

Het is voor ons van de VU, met name voor de heer Bos en mij, erg prettig bij deze gelegenheid nog een aantal opmerkingen over het onderzoek te mogen maken.
Ik wil niet nogmaals het rapport samenvatten. Het lijkt mij beter iets te zeggen over het gebruik ervan, vooral omdat ik er niet helemaal gerust op ben of wij elkaar rondom het eindrapport nog wel voldoende begrijpen. Tot nu toe heeft niet één onderzoek zoveel aandacht gekregen binnen het CNV als het onze. In allerlei bijeenkomsten zijn met name de resultaten van de eerste fase aan de orde gesteld. Wanneer men bedenkt, dat bepaalde uitkomsten het verbondsbestuur nogal in verlegenheid hebben gebracht (ik denk aan de gegevens over fusie van vakcentrales, de uitkomsten van de vragen over geloof en arbeid en de behoudendheid van de leden op allerlei punten), verdient deze wijze van presentatie en bespreking van de gegegevens alle lof.
Ik hoop, dat dezelfde weg zal worden bewandeld met het eindrapport. Er zijn aanwijzingen, dat dit het geval zal zijn. Wij van onze kant willen ons nu niet terugtrekken, maar waar mogelijk bij de verwerking behulpzaam zijn. Ik hoop, dat u beseft dat dit niet gebruikelijk is bij het Nederlandse sociologisch onderzoek. Ik hoop ook, dat het u duidelijk is geworden vanuit welk uitgangspunt wij aan dit onderzoek zijn begonnen. Dat was niet — zoals sommigen wel hebben gedacht en gezegd — het vooroordeel omtrent de onbewegelijkheid van de vakbeweging. Er zijn binnen het CNV voldoende mensen die ons ernstig nemen en weten (althans kunnen weten) hoe wij tegenover de vakbeweging en in het bijzonder de christelijke vakbeweging staan.
Ik behoor niet tot degenen, die zeggen dat de uitkomsten op geen enkel punt verrassend zijn. Ik ben van de uitkomsten van dit onderzoek geschrokken. De voorhoede, die verandering wil en daarom offers wil brengen, altijd al klein is kleiner dan ik voor mogelijk heb gehouden. Van de drang tot vernieuwing, onder ons met de mond zo gemakkelijk beleden, is tijdens de laatste fase van het actie-onderzoek bij leden en bestuurders maar heel weinig gebleken. Van de karikatuur van de vakbeweging, die in haar geestelijke bagage niet meer heeft dan een CAO en een populaire inleiding

---

*Toespraak van Prof. Dr. H. J. van Zuthem tot de Algemene Vergadering van het CNV bij het aanbieden van het eindrapport „Een onbewegelijke beweging" op 19 oktober 1970.*

in de economie, is meer waar dan ik ook na vele jaren ervaring met de kaderschool voor mogelijk heb gehouden.
De afstand tussen woord en daad is groot binnen de vakbeweging. Het begrip hiervoor was bij mij altijd aanwezig, maar dit onderzoek heeft wat mij betreft in sterke mate bijgedragen tot een veel scherper besef omtrent de onmacht van de vakbeweging, gegeven deze leden, deze beperkte democratische structuren van de vakorganisaties, deze bestuurders met hun volle agenda's en opgedrongen maar ook zelf gekozen prioriteiten, deze loonpolitiek, deze organisatiegraad, deze productie- en consumptiedrift, deze economische orde en al dit menselijk tekort.
Ik zou met dit alles toch nog weinig moeite hebben, wanneer we bij het opmaken van de balans op de vele goede uitkomsten van het werk van de vakbeweging zouden wijzen. Deze ontsnapping, hoe menselijk ook, is me vandaag toch te goedkoop. Een beweging, die de naam van Christus in haar vaandel draagt, kan niet op die manier klaar komen met haar bezinning.
U hebt ons gevraagd een onderzoek in te stellen naar de positie van de *christelijke* vakbeweging. U had kunnen weten — en velen onder u hebben dat ook geweten — dat wij zouden doorstoten naar de basisvragen en daarmee naar het bestaansrecht van de christelijke organisatie.
Wanneer er dan volgens mij reden is om te schrikken van de uitkomsten, dan is dat niet in de eerste plaats vanwege de twijfel omtrent het bestaansrecht van de christelijke vakbeweging. Wanneer je uitgaat van meningen van mensen (en ons onderzoek was in de eerste plaats een opinieonderzoek), is die twijfel niet nieuw. We weten nu wat meer van de omvang van die twijfel en van de achtergronden. Het is zeker de moeite waard meer onderzoek te doen naar het proces van ontzuiling, dat uiteraard niet aan de vakbeweging voorbij gaat. Wie echter zou mennen, dat de kwestie van de samenwerking en fusie in de vakbeweging het belangrijkste punt is in ons onderzoek, slaat naar mijn inzicht de plank mis. Hij draait tenminste de zaken om, want we zullen ons eerst moeten afvragen wat de vakbeweging eigenlijk wil, alvorens wordt ingegaan op de wijze van organisatie.
Het ontstaan van de christelijke vakbeweging heeft alles te maken met de doelstellingen, waarop de actie moest worden gericht.
Uiteraard hingen hiermee sterk samen de verschillen in levens- en maatschappijbeschouwelijke uitgangspunten en de te gebruiken middelen en methoden. In de loop van de geschiedenis is de indentiteit van het CNV beurtelings opgehangen aan uitgangspunten, doelstellingen en middelen. Kenmerkend voor vandaag lijkt mij, dat de samenhang tussen deze drie steeds meer wegvalt. Terecht zien velen geen verschillen meer tussen de doelstellingen van de drie. De achter ons liggende jaren gaven ook nauwelijks verschillen te zien tussen de middelen.
Blijft als kern van het identiteitsvraagstuk de uitgangspunten van het CNV tegenover de beide andere vakcentrales. Welnu, dan blijkt dat de uitgangspunten niet zo erg bij de leden zijn overgekomen en in het dagelijks handelen niet zo erg als bron van inspiratie worden gezien wanneer de huidige samenleving in het vizier komt. Er is geen doorleefde en werkzame eenheid van uitgangspunt, doel en middel bij een groot deel van de leden, maar ook niet in de praktijk van het werk van de christelijke vakbeweging.

De kern van de kwestie en daarmee de oorzaak van mijn geschrokken zijn ligt in de vraag, wat de uitgangspunten er nog toe doen. De kwestie van samenwerking en fusie moet in dat licht worden gezien en is tegelijkertijd een kwestie voor alle vakcentrales.
Alle vakcentrales zitten op het ogenblik met de vraag, hoe zij zich moeten opstellen tegenover de huidige samenleving en haar grondslagen. Alleen na het geven van het antwoord kan er zinvol over de bestaansrechten van afzonderlijke organisaties worden gesproken.
Het zich christelijk organiseren als uiting van individuele ethiek en als vorm van geloofsbeleving is niet onbelangrijk, maar als zodanig niet meer de meest urgente kwestie. De geloofwaardigheid van de uitgangspunten van de organisaties is in het geding gekomen.
Dit brengt mij op een volgend heet hangijzer in het onderzoek, n.l. de vraag in hoeverre het CNV een hervormingsgezinde organisatie is. Over de begrippen hervorming, vernieuwing en aanpassing is al veel gediscussieerd. Ik heb ook al erkend, dat wij de gevoelswaarde van het begrip hervorming wat onderschat hebben. Wie bereid is naar de inhoud van begrippen te kijken, zal met ons moeten erkennen dat de grondslagen van onze huidige economische orde (te weten particuliere eigendom van produktiemiddelen, concurrentie op markten, winst als doel of norm voor het economisch handelen en vrijheid van arbeid, ondernemen, consumptie en reclame) buiten het CNV niet in het geding zijn. Verandering van deze grondslagen hebben wij hervorming van de samenleving genoemd. Verandering van de *gevolgen* van deze grondslagen is erg belangrijk en nodig, maar zij gaat niet zo ver als hervorming.
Ik meen, dat er alle reden is ons toe te geven, dat we het woord hervorming niet lichtvaardig mogen gebruiken. Wie zegt, zoals is gebeurd, dat wij het woord hervorming zodanig hebben gedefinieerd dat het CNV bij voorbaat als een niet-hervormingsgezinde organisatie uit de bus zou komen, weet niet alleen weinig van ons werk af, maar geeft bovendien blijk van kwade trouw.
Bovendien, is het voor iedereen niet duidelijk dat het bij de hervorming van onze samenleving gaat om de grondslagen, om de fundamentele krachten en niet allereerst om de relatieve inkomens- en machtsposities, hoe belangrijk die ook zijn?
Uiteraard erken ik, dat het werken aan vernieuwingen ook gevolgen kan hebben voor de grondslagen van onze samenleving. Ook dan is er alle reden te vragen naar de uiteindelijke doelstellingen van de vakbeweging en naar de strategie waarvan de vernieuwingen een onderdeel moeten vormen. Hierover is de vakbeweging op z'n minst onduidelijk. Op dit punt heeft de Werkgroep voor een maatschappij-kritische vakbeweging volledig gelijk. Het accepteren van de ondernemingsgewijze produktie in de huidige westerse vorm, zoals regelmatig door vertegenwoordigers van de vakbeweging gebeurt, is nogal oppervlakkig en voorbarig zolang de principiële bezinning niet heeft plaatsgevonden.
Tenslotte wil ik de titel „Een onbewegelijke beweging" nog wat toelichten. Ik heb gemerkt, dat de neiging bestaat deze titel te verklaren uit een ongebruikelijke sociologische definitie van het woord beweging. Men zegt dan zelfs: in die zin is de vakbeweging nooit beweging geweest.

Ik wil met nadruk opmerken, dat op deze wijze de zaak niet kan worden afgedaan. Ook geeft het geen pas te zeggen, dat de onderzoekers, gefrusteerd als zij zijn door het snel in de vergetelheid raken van hun onderzoekingen, naar een spectaculaire titel hebben gezocht, die als vlag de lading niet dekt. Het zijn de resultaten van het onderzoek zelf, die de titel rechtvaardigen. Ik merk hierbij als kanttekening op, dat ik het bepaald niet voor onmogelijk houd dat er bij NVV en NKV onder dezelfde titel verslag van onderzoek zou kunnen worden, ook al mag dit voor het CNV geen troost zijn.

In de lijn van mijn toespraak past de opmerking, dat de vakbeweging *in haar relatie tot de grondslagen van onze economische orde niet of onvoldoende in beweging is.* De vraag in welke mate dat vroeger wel zo was, is voor de historicus van belang. U hebt er sociologen bij gehaald, die naar het heden kijken en bovendien bereid zijn geweest vanuit de verantwoordelijkheid van de wetenschapsbeoefening hun nek uit te steken door te zeggen: u moet een hervormingsorganisatie zijn in de zin van verandering van de grondslagen van onze economische orde. Bij alles, wat wij aan reacties op ons onderzoek hebben moeten verwerken is voor mij persoonlijk het ergste geweest, dat er mensen zijn uit de christelijk-sociale beweging, die ons hebben verweten dat wij niet neutraal zijn geweest in het hoofdstuk „Slotbeschouwing en perspectief".

Wanneer ik zeg, dat de vakbeweging in relatie tot de grondslagen van onze economische orde niet of onvoldoende in beweging is, dan geldt deze kritiek ook de christelijke vakbeweging. Er is vandaag geen tijd dit nader uit te werken. Er zal een grondige bezinning moeten komen.

Ik volsta met de opmerking, dat daarbij de verdeling van macht en inkomen volgens mij niet het belangrijkste mag zijn. Het belangrijkste object van bezinning is ons produktie- en consumptiesysteem zelf en met name de aard van de produktie. De tijd lijkt mij voorbij, dat de vakbeweging zich kan bezig houden met de positie en de wensen van de werknemers, zonder bezinning op de vraag of dit streven niet mede oorzaak is van de rampen die ons bedreigen.

Is het niet in toenemende mate zo, dat niet de ander (de werkgever) onze vijand is, maar wijzelf (en onze consumptiedrift)?

In ieder geval bedoelt de gekozen titel niet het CNV te fixeren in de geest van „zo zijn jullie nu eenmaal, basta". Ik weet niet of er veel reden is tot hoop. Ik weet wel, dat er alle reden is tot een fundamentele bezinning. Ik verwacht, dat uit ons onderzoek duidelijk zal worden dat de kwestie van samenwerken en fusie in de sfeer van de middelen thuis hoort en bepaald niet de meest urgente kwestie is.

In het „Ontwerp voor een visieprogram van het CNV" is gesteld, dat de aandacht van het Verbond zich in het bijzonder richt op de vraag of de maatschappelijke structuren zo doortrokken zijn van gerechtigheid en solidariteit, dat de werknemers in vrijheid en verantwoordelijkheid tot een optimale ontplooiing kunnen komen.

Een goede vraag -, en het visieprogram bevat ook vele goede antwoorden. Wanneer ik deze antwoorden naast ons eindrapport leg, moet het mij van het hart dat u nog niet tot het uiterste gegaan bent, laat staan dat het al duidelijk is hoe u de organisatie voor uw program in beweging krijgt.

Het gevaar bestaat, dat ons eindrapport toch onder tafel verdwijnt als een

onrechtvaardige kritiek op het CNV gelet op haar visieprogram. Er is ook het gevaar, dat het visieprogram het niet verder brengt dan een bewijsmiddel voor de hervormingsgezindheid.
Noch het een, noch het ander is ons welkom. Wij staan aan uw kant, wanneer het gaat om het scheppen van maatschappelijke structuren, die gerechtigheid en solidariteit bevorderen.
Met deze belofte wil ik u, voorzitter, graag een door onderzoekers en assistenten gesigneerd exemplaar van het eindrapport overhandigen.

Prof. dr. H. J. van Zuthem

# Kritisch voortgaan*

In 1966 besloot de algemene vergadering van het CNV, op voorstel van de Christelijke Metaalbedrijfsbond, een sociologisch onderzoek te laten instellen als onderdeel van een studie om te komen tot een nieuwe positie- en beleidsbepaling van de christelijke vakbeweging. De aanbieding van het eindrapport betekent de afsluiting van het sociologisch onderzoek dat het Sociaal Wetenschappelijk Instituut van de VU in opdracht van het CNV heeft uitgevoerd. Positie en beleid komen vandaag nog nader aan de orde. Wij zullen moeten beslissen over de beleidsconclusies en over het visieprogram. Beide zullen thans hun definitieve vorm moeten krijgen en het is aan de algemene vergadering om zowel de tekst van de beleidsconclusies als van het visieprogram vast te stellen. Alvorens de algemene vergadering daartoe overgaat wil ik over de zaken die ons vandaag bezighouden nog een aantal opmerkingen maken.

## Geen kwade trouw

Ik heb er behoefte aan eerst iets te zeggen tot de onderzoekers.
Bij de aanbieding van het rapport heeft prof. Van Zuthem onder andere gezegd: „Ik weet niet of wij elkaar rondom het eindrapport nog wel voldoende begrijpen. Ons uitgangspunt was niet - zoals sommigen wel hebben gedacht en gezegd - het vooroordeel omtrent de onbewegelijkheid van de vakbeweging. Wie zegt, zoals is gebeurd, dat wij het woord hervorming zodanig hebben gedefiniëerd dat het CNV bij voorbaat als een niet- hervormingsgezinde organisatie uit de bus zou komen, weet niet alleen weinig van ons werk af, maar geeft bovendien blijk van kwade trouw. Het geeft geen pas te zeggen, dat de onderzoekers, gefrustreerd als zij zijn door het snel in de vergetelheid geraken van hun onderzoekingen, naar een spectaculaire titel hebben gezocht, die als vlag de lading niet dekt. Bij alles wat wij aan reacties op ons onderzoek hebben moeten verwerken is voor mij persoonlijk het ergste geweest, dat er mensen zijn uit de christelijk-sociale beweging, die ons hebben verweten dat wij niet neutraal zijn geweest in het hoofdstuk „Slotbeschouwing en perspectief".

---

*) Toespraak van de heer J. Lanser tot de algemene vergadering van het CNV na het aanbieden van het eindrapport „Een onbewegelijke beweging" op 19 oktober 1970.

Uit deze woorden spreekt teleurstelling en persoonlijke geraaktheid. Ik ken prof. Van Zuthem en drs. Bos, die het grootste aandeel had in het onderzoek, voldoende om te weten dat ik er hen geen dienst mee zal doen om die woorden te dramatiseren. Om er een zwaarder gewicht aan te geven dan de bedoeling was. Maar ik stel er prijs op te zeggen dat ik niet twijfel aan de integriteit van de onderzoekers. Dit geldt met name voor de heren Van Zuthem en Bos aangezien er tussen hen en de landelijke studiegroep gedurende het onderzoek een nauw contact heeft bestaan. En mede op grond van eigen waarneming ben ik ervan overtuigd dat de onderzoekers zich hebben ingespannen om de opdracht van het CNV zo goed mogelijk uit te voeren.
Ik meen dat dit buiten discussie kan blijven. Hoe men over de uitkomsten van het onderzoek en de conclusies die de onderzoekers daaraan hebben verbonden ook moge denken, wij moeten elkaar serieus nemen wat de intentie betreft.
Ik wil hier echter aan toevoegen dat de onderzoekers van hun kant bereid moeten zijn om kritiek, eventueel ook ongezouten kritiek, te aanvaarden. En het rapport biedt alle gelegenheid tot kritiek. De inhoud daarvan is niet alleen vrucht van onderzoek en wetenschapsbeoefening, al kan op zichzelf genomen ook op de daarbij toegepaste methode en techniek kritiek worden uitgeoefend. Maar dat is dan een kritiek die in de eerste plaats aan de sociologen onderling zou kunnen worden overgelaten.

## Wetenschap en ideologie

Het rapport is echter omiskenbaar ook vrucht van overtuiging, van ideologie. En het is vooral daardoor dat het rapport gelegenheid biedt tot kritiek en dan vanuit een ruimere kring dan die der sociologen. De onderzoekers hadden dat kunnen voorkomen door zich tot hun vakgebied te beperken. Zij hadden zich „neutraal" kunnen opstellen, maar hebben dat bewust niet gedaan. Prof. Van Zuthem heeft dat duidelijk onder woorden gebracht toen hij opmerkte: „U hebt er sociologen bij gehaald, die naar het heden kijken en bovendien bereid zijn geweest vanuit de verantwoordelijkheid van wetenschapsbeoefening hun nek uit te steken door te zeggen: „U moet een hervormingsorganisatie zijn in de zin van verandering van de grondslagen van onze economische orde".
Er zal wel geen verschil van mening over bestaan dat vanuit de verantwoordelijkheid van de wetenschapsbeoefening ook andere uitspraken omtrent onze economische orde kunnen worden gedaan. Maar dat is het wezenlijke punt niet. Waar het hier om gaat is, dat dergelijke uitspraken minder verband houden met wetenschapsbeoefening en veel meer met waarde-oordelen op basis van een bepaalde overtuiging of ideologie. Daar behoeft geen bezwaar tegen te bestaan. Bij mij ontmoet dat althans geen kritiek. Ik waardeer het positief dat de onderzoekers hun opvattingen niet onder stoelen of banken hebben gestoken. Voor een goede beoordeling van het rapport en het gebruik daarvan verdient het echter aanbeveling zich te realiseren dat daarin niet alleen de onderzoekers als sociologen maar ook als mensen met een bepaalde overtuiging aan het woord zijn.

## Visie en vervreemding

In hoeverre het huidige beeld van het CNV afwijkt van dat van het verleden valt moeilijk te beoordelen. De voor een vergelijking noodzakelijke gegevens ontbreken ten enenmale.
Wel is bekend dat het vele werk altijd door relatief weinigen is gedaan. Het is duidelijk dat dit geen reden kan zijn om ons van het onderzoek af te maken. Zomin als ook de onderzoekers zich van het verleden kunnen afmaken met de opmerking dat het verleden voor de historicus van belang is.
Het verleden maakt het mede mogelijk om hedendaagse ontwikkelingen te waarderen, ook met het oog op de toekomst. We kunnen ook niet doen alsof er niets gebeurd zou zijn, maar we moeten vanuit dit bestaan verder bouwen aan de leefbaarheid van de samenleving. Daartoe behoren ook activiteiten die gericht zijn op een herwaardering van waarden, normen en middelen en op het zoeken van nieuwe wegen. Intussen wordt de spiegel van het heden ons voorgehouden. Het zou onverstandig zijn om geen rekening te houden met wat die spiegel ons laat zien. Dat wil niet zeggen dat de uitkomsten van het onderzoek normatief zouden kunnen zijn voor het beleid. Sommigen menen dat het zo zou moeten zijn en anderen vrezen dat het zo zal functioneren. Dat kan nimmer de bedoeling van het rapport zijn. De uitkomsten van het onderzoek zullen, hoe dan ook, het beleid beïnvloeden. Dat is logisch, want anders hadden we geen onderzoek behoeven te doen. Maar als het goed is zal het beleid door een visie en tal van overwegingen worden gedragen. Ik kan mij nauwelijks voorstellen, dat er iemand zou zijn die de uitkomsten van het onderzoek tot maatstaf zou willen maken van het beleid. Dan zou er pas echt sprake zijn van „vervreemding". Het kan geen kwaad met dat begrip een ogenblik te spelen. Temeer omdat ook mensen die zeggen vernieuwing van de maatschappij voor te staan het woord „vervreemding" zo graag in de mond nemen, waarbij dan maar al te dikwijls de vakbeweging het moet ontgelden. Ik noem als voorbeeld de democratisering van het bedrijfsleven, een zaak waarvoor de vakbeweging zich als geen ander heeft ingezet. Er zijn heel wezenlijke veranderingen op dat terrein tot stand gekomen die hun neerslag hebben gevonden in wetten of ontwerpen daarvan. Met name onder sociologen heeft men de neiging om, wanneer die veranderingen niet volledig beantwoorden aan hun opvattingen en beschouwingen, die veranderingen tot niets te reduceren. Daarmee vervreemden zij zich van de werkelijkheid, naar mijn mening. Natuurlijk kan men, en terecht, van opvatting zijn dat er onvoldoende gebeurt, maar dat rechtvaardigt geen houding alsof er weinig of niets in beweging is.

## Leiding-leden

Een bekend verwijt aan de leiding van de vakbeweging is, dat zij vervreemd is van de leden. Daarmee bedoelt men dan te zeggen dat men niet of onvoldoende weet wat er onder de leden leeft.
En dat kan, zoals geloof ik uit het rapport en uit reacties daarop ook blijkt. Maar er is ook een ander aspect dat te weinig wordt genoemd,

namelijk dat de leden dikwijls nog lang niet toe zijn aan wat de leiding als doelstellingen heeft geformuleerd. Dan zijn de leden achtergebleven en kan in die zin van vervreemding worden gesproken. Uiteraard moet, naar het oordeel van de kritici, de oorzaak van zowel het één als het ander bij de leiding gezocht worden. Mocht iemand dat een pijnlijke zaak vinden, de oplossing van de problematiek is gelukkig eenvoudig. De leden moeten het beleid bepalen en de bestuurders moeten het alleen uitvoeren. Dat is de oplossing die ook de zogenaamde werkgroep voor een maatschappij-kritische vakbeweging aanbiedt. Jammer is dat deze werkgroep op twee gedachten hinkt waardoor het toch weer moeilijk wordt. Want de vakbeweging, lees: de leiding, moet in een tijd waarin indoctrinatie taboe is en het begrip manipulatie slechts met afschuw over de lippen wil komen, de leden politiseren. Met andere woorden: de leiding heeft een grote taak in het proces van bewustwording. Ik kan dit niet rijmen. De vakbeweging moet de leden politiseren. Dit nu lijkt mij een proeve van vervreemding van de zuiverste soort, want de vraag is blijkbaar niet in de gedachten opgekomen of de leden dat politiseren ook willen.
Een ander voorbeeld van vervreemding is de theorie uit de hoek van de sociale wetenschappen, dat looneisen de vertaling zijn van sociale onlustgevoelens, waarvan de oorzaak vooral in de immateriële sfeer gezocht moet worden.
Recente gebeurtenissen hebben nog weer eens duidelijk aangetoond hoezeer looneisen te maken hebben met het inkomensniveau als zodanig. Daarmee heb ik aan de betekenis van een goed sociaal beleid niet afgedaan, maar wel een vervreemdende eenzijdigheid gesignaleerd. En ik begrijp eerlijk gezegd ook niet best waarom aan het vraagstuk van verdeling van inkomen geen grote aandacht zou moeten worden besteed. Door dat wel te doen worden immers impliciet waarden ter discussie gesteld.
Wie nadenkt over criteria voor de vaststelling van inkomen is niet slechts met normen bezig maar heeft „waarden" bij de kop.
De waarde van „begaafdheid", van inspanning, van maatschappelijk nut, van de schaarste, zoals die tot uitdrukking komt in de waarde van de wet van vraag en aanbod.

## Kritisch voortgaan

Ik maak deze kritische kanttekeningen niet om de vakbeweging te verdedigen, maar wel om de bijdragen van de sociale wetenschappen wat te relativeren. De vakbeweging zal er goed aan doen daarvan kennis te nemen maar moet zich er niet door in verwarring laten brengen. Zij moet zelf haar koers uitzetten en dit is in mijn gedachtengang een koers die democratisch door de leden wordt bepaald en waarbij de democratisch gekozen leiding een eigen verantwoordelijkheid heeft.
De vaststelling van beleidsconclusies en visieprogram is de markering van een bepaalde fase in de ontwikkeling van de christelijke vakbeweging. Daarmede is bepaald geen einde gekomen aan de bezinning op de vraag wat wij hebben te doen. Dat blijft een actuele vraag en misschien is het wel zo dat door alles wat we de laatste jaren als CNV hebben gedaan de

discussie daarover eerst nu pas goed op gang gaat komen. Het zal goed zijn daarbij steeds in het oog te houden dat de christelijke vakbeweging geen doel maar alleen middel is om mens en samenleving te dienen.
Dat kan ons ervoor behoeden dat we krampachtig zouden willen behouden wat we hebben in plaats van waarachtig te zoeken naar de beste middelen om onze doelstellingen te realiseren.
Ik hoop van harte dat vooral ook de jongeren zich daarvoor zullen willen inzetten. Zij vormen de vakbeweging van morgen.
Met de aanbieding van het eindrapport is het laatste woord daarover ook wat ons betreft niet gesproken. De inhoud daarvan zal in discussie komen tijdens een besloten studieconferentie voor bestuurders en stafmedewerkers die op 17 december a.s. gehouden zal worden. Het is de bedoeling om daar openhartig met elkaar van gedachten te wisselen, waarbij ook het vraagstuk van de interne democratie aan de orde kan komen.
De onderzoekers hebben als vanzelfsprekend hun medewerking daarvoor toegezegd. Wij maken daar graag gebruik van.
Ik besluit met de heren Van Zuthem en Bos, en in hen ook al hun medewerkers, hartelijk en welgemeend te bedanken voor het belangwekkende onderzoek dat zij ten behoeve van de christelijke vakbeweging hebben verricht.

J. Lanser

# Christelijk geloof en het arbeidsleven

Het zeer grondige onderzoek van het sociaal-wetenschappelijk instituut van de Vrije Universiteit, afdeling bedrijfssociologie, naar positie en beleid van het CNV heeft ook allerlei feiten aan het licht gebracht betreffende de *invloed van het christelijk geloof in het arbeidsleven van de leden van het CNV*. Het is de moeite waard het voornaamste van dat onderzoek op dit gebied in dit artikeltje samen te vatten en daar dan nog wat over na te denken.

## a. Feiten

Het rapport begint terecht met een uiting van bescheidenheid: de onderzoekers konden alleen afgaan op wat de ondervraagde leden onder woorden konden brengen. Omdat velen juist op godsdienstig gebied veel niet goed kunnen zeggen, is het heel wel mogelijk of zelfs waarschijnlijk dat verscheidene ondervraagden meer godsdienstig besef hebben, ook in verband met hun arbeidsleven, dan zij onder woorden brachten.
Maar hoe is de situatie dan, voorzover men op verklaringen kan afgaan? Er zijn vier rubrieken van vragen waarop de onderzoekers een antwoord zochten:

1. Heeft het christelijk geloof iets te maken met de dagelijkse arbeid?
2. Ontvangt men voor eigen besef daarbij steun van CNV of van de Kerk?
3. Schrijft men aan het christelijk geloof een dynamiserende functie toe?
4. Heeft iemands keuze van het CNV als vakbeweging met zijn geloof te maken?

Wij gaan in het kort de antwoorden na.

*1. Geloofsleven en arbeidsleven*

Vindt men dat christen-werknemers zich van anderen moeten onderscheiden? Van de gewone leden antwoordt 43%: nee, en 54%: ja (en 3% heeft geen mening).
Heeft men op het werk iets aan zijn geloof?
Van de gewone leden antwoordt 49%: nee, en 51% ja.
Beide malen is de nee-groep bijna evengroot als de ja-groep.
Heeft men het gevoel dat men door zijn werk in het bedrijf (of in de instelling) God dient?

Van de gewone leden antwoordt 26%: nee, en 67%: ja (terwijl 7% geen mening heeft).
En vindt men dat men door zijn werk in de praktijk ook de naaste dient? Van de gewone leden antwoordt nu 10%: nee, en 86%: ja (terwijl 4% geen mening heeft).
Beide laatste malen is de nee-groep beduidend kleiner dan de ja-groep.
Het blijkt dus dat de ja-groep het kleinst is bij de vraag of men iets aan zijn geloof heeft op het werk (51%), iets groter is bij de vraag of een christen-werknemer zich van de anderen moet onderscheiden (54%), veel groter wordt bij de vraag of men het gevoel heeft door eigen werk God te dienen (67%) en het grootst is bij de vraag of men vindt dat men door zijn werk in de praktijk ook de naaste dient (86%).
Het rapport vermeldt nog uitvoerig hoe die percentages er uit zien als men onderscheid maakt tussen de leden onderling. Ik kan dat alles hier niet weergeven, maar ik kan wel vertellen wat in het algemeen de trend is. De ja-groep bij elke vraag is het kleinst bij de gewone leden, is groter bij de kaderleden, en is het grootst bij de districtsbestuurders en hoofdbestuurders. Wat ieders leeftijd betreft is de ja-groep het kleinst bij de jongeren, het grootst bij de ouderen. Ook is de ja-groep het kleinst bij degenen wier arbeidsniveau „laag" is (zo wordt dat nu eenmaal genoemd) en het grootst bij wie een „hoog" arbeidsniveau heeft. En de ja-groep is het kleinst bij hen die zeggen lid van het CNV geworden te zijn vanwege het milieu waaruit hij voorkomt of omdat dat in de lijn ligt als je ook lid van de Kerk en andere christelijke verenigingen bent of vanwege kritiek op andere vakorganisaties, en het grootst bij hen die zeggen vanwege waarden en normen voor het CNV gekozen hebben. Tenslotte is die ja-groep meestal het grootst bij de oudere gereformeerde, minder groot bij synodaal-gereformeerde, kleiner bij hervormden en het kleinst bij religieuze onkerkelijken. — Is er bij dat alles iets dan u anders had verwacht?

*2. Steun van CNV en Kerk*

Vindt men dat men ten aanzien van de relatie geloof-arbeid iets heeft aan de vakbeweging? Van de gewone leden antwoordt 69%: nee, en 31%; ja. Vindt men dat men in dat opzicht iets heeft aan de preken die men in de kerk hoort? De gewone leden antwoorden voor 56%: nee, en voor 44%: ja. De ja-groep ten aanzien van de steun die het CNV biedt is weer groter bij kaderleden, districts- en hoofdbestuurders dan bij de gewone leden, terwijl ditmaal die ja-groep ook meer in kleine dan in grote woongemeenten te vinden is.
Bij genoemde „steun" wordt soms gedacht aan steun van gelijkgezinden, ook aan gesprekken op vergaderingen, zelden aan CNV publikaties. De ja-groep die zegt steun te ontvangen van de preek in de kerk is groter dan die welke zegt steun van het CNV te ontvangen. Als men het heeft over steun die men van preken krijgt, denken sommigen daaraan dat je op het werk nog wel eens napraat over de preek, anderen aan verdieping van persoonlijk geloof, weer anderen aan kracht om moeilijkheden in verband met het werk te doorstaan. Dat de preek geen groter invloed heeft, wordt soms geweten aan de aard van de preken, soms ook aan de aard van eigen luisteren en ook wel aan de onmogelijkheid er in het werk iets van te laten

doorwerken (hoog arbeidstempo en de wil om zich in gesprekken van anderen te onderscheiden belemmeren evangelisch woord-contact).

*3. De dynamiserende werking van christelijk gedrag*

Wat zou er veranderen als iedereen zich als christen gedroeg? Aan welke werking men ook denkt, steeds is de groep die de gunstige resultaten van christelijk gedrag van allen verwerkt aanmerkelijk groter dan wie er geen verandering van verwacht en veel groter dan de kleine groep die een ongunstig effect verwacht of geen mening heeft. Interessant is nu op welk gebied men het eerst en meest verandering verwacht.
Het blijkt nu dat men de grootste verbetering ziet intreden op het gebied van de tussenmenselijke verhoudingen (62%), iets minder wat betreft de wijze waarop leiding gegeven wordt (56%), beduidend minder wat betreft de manier van werken (48%), nog minder als het gaat om de verdeling van winst (43%) en het minst ten aanzien van de vaststelling van loon (36%). Over structuur-veranderingen praat niemand.

*4. De relatie geloof en keuze van CNV als vakbeweging*

Wat is het kern-motief om lid van het CNV te zijn? Van de gewone leden antwoordt 33%: vanwege christelijke opvoeding of vanwege de invloed van het sociale milieu waartoe men behoort; 26%: vanwege eigen lidmaatschap van de kerk of vanwege solidariteit met andere christenen; 22%: uit principe of vanwege het uitgangspunt van het CNV; en 10% vanwege activiteiten van het CNV of vanwege bezwaren tegen NVV en NKV. Het is duidelijk dat de wat vage indirecte onpersoonlijke motieven van de eerste twee groepen (samen 53%) niet erg hoog aangeslagen worden, terwijl de twee laatste groepen (de principiëlen en de practici, samen 32%) zwaar wegende motieven kunnen hebben.

## b. Beoordeling

We gaan niet het rapport zelf beoordelen — we hebben slechts lof voor dit grondig, uitvoerig onderzoek op wetenschappelijk niveau uitgevoerd en helder zakelijk (misschien voor sommigen wat moeilijk) weergegeven —, maar de feiten. We gaan die feiten ook niet „verklaren", al zou er in dat opzicht heel wat te stellen of te veronderstellen zijn: velen bv. kunnen min of meer intuïtief wel vermoeden waarom de grootste ja-groep in de regel bij genoemde afzonderlijke groeperingen te vinden is.
De bedoeling is dat we de feiten gaan waarderen en dat we gaan concluderen. Ik maak drie opmerkingen.

1. Het feit ligt er dat bijna de helft van de gewone leden zegt op het *werk* niets aan zijn *geloof* te hebben; vindt dat christen-werknemers zich in het werk niet van andere behoeven te onderscheiden.
   Is dat teleurstellend, of zelfs schrikbarend? Ik zou zelf tot de eersten moeten behoren die hierover ontdaan zijn. De relatie tussen geloofsleven en arbeidsleven acht ik namelijk erg belangrijk. Ik vind die relatie zo belangrijk dat ik er een vrij dik boek over schreef (Beroepsethiek — Aula 220) waarvan het thema is: als je naar je werk

gaat, kan en mag je je christen-zijn niet thuis laten. En inderdaad vind ik vele antwoorden van leden wel teleurstellend.
Daar staat tegenover dat ruim tweederde zegt het gevoel te hebben in zijn werk God te dienen, en zeszevende vindt bovendien dat men werkend de naaste dient. Van hen die zeiden in hun werk niets aan hun geloof hebben, zijn er toch verscheidenen die in feite wél wat aan hun geloof hebben, nl. het grootste perspectief dat men werkend God en de naaste dient. Wie dat ernstig neemt beleeft een ontzagwekkende inspiratie tot arbeid en moet wel een hoog arbeidsethos en zelftucht bij dat werk kennen.
Daar komt nog bij dat zeer velen zeer nuchter, zakelijk werk verrichten aan een onderdeel van het eindprodukt. In mijn *Beroepsethiek* noem ik een zevental factoren die in allerlei arbeid kunnen maken dat de dienst aan God en de naaste uiterst indirect en verscholen kan worden, en noem ik bovendien een zestal factoren die strijdig met die dienst kunnen zijn en dan compromitterend voor de christenen en voor elk goedwillend mens zijn. Is het dan wonder dat velen hun geloofsleven niet in hun arbeidsleven kunnen beleven?

2. Met dit laatste heb ik gewezen op verkeerde structuren waarin menige werknemer moet werken. Daarom ben ik haast nog meer ontdaan over het feit dat praktisch niemand van de ondervraagden zegt van een doorwerking van het christelijk geloof een *structuurverbetering* te verwachten. Ik vind het wel sympathiek dat men in een wereld waarin ieder zich als christen zou gedragen niet in de eerste maar zelfs in de laatste plaats aan loonsverbetering denkt. Maar ik vind het toch wel heel jammer dat men niet aanneemt dat allerlei structuren, ook in het groot — op sociaal-politiek gebied dan eindelijk meer rechtvaardig en meer humaan zullen worden. Ook de opstellers van het rapport kunnen hun teleurstelling daarover niet goed verbergen.
Overigens ben ik niet van mening dat men pas in ideale structuren het verband tussen zijn christen-zijn en zijn werknemer-zijn positief kan beleven. Ten eerste is het zo dat altijd — ook bij goede structuren — een enorm stuk nuchtere zakelijkheid in veler werk zal blijven, en dat is niet persé kwalijk. En ten tweede is het zo, dat juist het onrechtvaardige en inhumane door een christen kan worden verdragen, gedragen, als een kruis op zich genomen kan worden, — ook al zal hij intussen voorop moeten lopen bij het streven naar veranderingen.

3. Tenslotte over *de rol die het CNV en de kerk hierbij spelen.* Nog niet een derde van de gewone leden zegt op dit punt iets aan het CNV te hebben, en 44% zegt daarbij iets aan de kerk met haar preken te hebben. Wat de kerk betreft kan men zich afvragen of de preken te weinig ingaan op de arbeidssituatie van de werknemer, en of dat komt doordat de predikanten zelf te vreemd staan tegenover die werksfeer. Dat laatste is in het algemeen helaas wel waar. Gelukkig wordt daar wel aan gewerkt. Het Universitair Instituut Vormingswerk Bedrijfsleven probeert met een speciaal doctoraal (inclusief praktijkstage in een fabriek) en ook met een „urban training" voor leervicarissen, pre-

dikanten en a.s. predikanten deze meer vertrouwd te maken met het industrieel klimaat.
Overigens kán de preek niet eenzijdig in déze belevingswereld doordringen, omdat de preek voor álle gemeenteleden is bedoeld. Maar het CNV kan en mag zich wél eenzijdig afstemmen op dit arbeidsklimaat. Voor mijn besef heeft het CNV wel degelijk ook daarin een functie dat het officieus namens de kerk een stukje „pastoraat" voor een grote groep gemeenteleden — de werknemers — uitoefent. Dat het CNV niet van de kerk maar van de leden uitgaat, maakt in dit opzicht voor mij geen verschil. Maar daarom is het des te meer een probleem dat nog niet een derde van de gewone leden zegt in dit opzicht iets aan het CNV te hebben. Dat ligt ongetwijfeld ook aan die leden zelf, omdat ze niet benutten wat het CNV hen aanbiedt. Maar het kan ook aan het CNV liggen.
Voor mijn besef werkt het CNV naar minstens twee kanten. Enerzijds werkt het naar de kant van de werkgevers en van de overheid, om verbetering van structuren en posities van werknemers te bereiken. Anderzijds werkt het ook naar de kant van de werknemers-leden, om hen te helpen hun christen-zijn in het arbeidsleven te verwerkelijken. Die verwerkelijking heeft twee kanten. Enerzijds brengt dat christen-zijn van de leden met zich mee dat men in grote en kleine verbanden streeft naar structuurverbetering: De leiding kán niet met kracht pleiten voor democratisering van het bedrijfsleven of voor een veel verdergaande sociale inkadering van de vrije ondernemingsgewijze produktie en van de vele marktmechanismen, als de leden haar daarin niet steunen en uit conservatisme of lauwheid het allemaal bij het oude willen laten. En anderzijds brengt dat christen-zijn van de leden met zich mee dat elk op de plaats waar hij staat, bij het werk dat hij doet, in de situatie zoals die nu eenmaal vooralsnog is, als een christen zijn verantwoordelijkheid voor zijn werk, en voor zijn relatie tot ondergeschikten, nevengeschikten en bovengeschikten „heiligt".
Het is de vraag of de grote idealen omtrent landelijke en internationale structuurveranderingen wel specifiek christelijk kunnen en hoeven te zijn: ook de vele niet-christenen van goede wille moeten er immers mee kunnen instemmen. Maar juist dat andere — de wijze waarop ieder lid zijn werk verricht en zijn tussenmenselijke relaties onderhoudt, kan wél evangelisch bepaald zijn. Want ieder mag daarin eigen motief hebben en eigen stijl ontwikkelen. En naar mijn inzicht heeft het CNV juist een taak om daarin de leden bij te staan.
Als men mij vraagt of het CNV apart moet blijven staan of moet fuseren met de andere vakbonden, kan ik niet voor altijd met één antwoord volstaan. Het is best mogelijk dat de maatschappij-visie van het CNV en van de andere vakverbonden ooit zozeer zullen samenvallen dat apart optrekken zinloos zal zijn geworden. Maar juist de taak van het CNV om haar leden te helpen hun christen-zijn in hun arbeidsleven te verwezenlijken, kan moeilijk door een groot algemeen vakverbond worden overgenomen.
En ik zie het ook nog niet gebeuren dat de kerk die taak kan overnemen. Maar als het CNV de rechtvaardiging van zijn apartheid voor

een groot deel in het zich kwijten van die taak heeft, komt het er wel heel erg op aan of juist daar iets van terecht komt. Het onderzoekrapport is op dit punt niet bemoedigend. Maar het kan wel een stimulans bieden om daar zoveel mogelijk werk van te maken. In feite komt dat neer op intensivering van het vormingswerk, nl. van vormingswerk dat met name ook op dit punt let.

Maar over dat vormingswerk schrijft een ander in dit nummer van ons kaderblad.

Prof. Dr. P. J. Roscam Abbing

# Christelijk geloof en samenleving

## Kort commentaar

Mij is gevraagd mijn commentaar op de hierna genoemde stukken toe te spitsen op de vraag naar *de beleving van het christelijk geloof in de samenleving*. Hiervoor ontving ik het eindrapport van een sociologisch onderzoek door het Sociaal Wetenschappelijk Instituut van de Vrije Universiteit, getiteld „Een onbewegelijke beweging". Voorts ontving ik van het CNV het interimrapport „Positie en beleid van de christelijke vakbeweging" en het „Ontwerp voor een visieprogram van het CNV". Dat alles gelezen hebbende moet ik bekennen niet teleurgesteld te zijn, noch bemoedigd. Het beeld dat ik mij op grond van de genoemde stukken van de christelijke vakbeweging vormde betekende voor mij een welkome nuancering en ondersteuning met feiten en cijfers van het intuïtieve beeld dat ik mij in de loop der jaren van de christelijke vakbeweging had verworven. Het verschilt niet veel van wat mij van allerlei andere christelijke organisaties voor ogen staat: de christelijke politieke partijen, de kerken, de NCRV, de VU, de vereniging waarvan de VU uitgaat, de christelijke pers, enz.
Wat al deze christelijke instituties gemeenschappelijk hebben is dit, dat zij van oordeel zijn dat het christelijk geloof behoort te functioneren en vruchten te dragen op de diverse sectoren van de samenleving.
Voorts is er over de hele linie een duidelijke malaise. Ondanks het *obligate* (volgens de Succes-agenda aan hun positie verplichte) *optimisme* van de meeste leidinggevende bestuurders en functionarissen, ondanks het ontroerende élan van de „vernieuwers" en ondanks de progressieve „theologie van de hoop", spreken de feiten een harde en duidelijke taal, die vele oprechten verbaast, bedroeft en teleurstelt. Zo heeft met name het sociologisch onderzoek inzake de relatie tussen *geloof en arbeid* een resultaat aan het licht gebracht, dat veel aandacht heeft gekregen in de pers, waarbij ook veel uiting is gegeven aan „verontrusting".
Naar mijn mening is de relatie tussen „geloof en *arbeid*" niet de enige die ons zorgen moet maken. In de relatie „geloof en wetenschap" is het m.i. ook grondig mis onder de christenen. Dito in de relatie „geloof en politiek", „geloof en publiciteitsmedia", „geloof en kunst". Maar ook de relatie tussen „geloof en theologie" en „geloof en kerk" delen m.i. in

dezelfde trend van *geloofsverval,* verschraling of hoe u het maar noemen wilt. Wie dit pessimistisch wil noemen kan dit *tot op zekere hoogte* terecht doen, maar hij bedenke dan, dat Christus zelf, die zo inspirerend Zijn evangelie verkondigde over de wederoprichting, vernieuwing en wedergeboorte van alle dingen, zich ook afvroeg of de Zoon des Mensen, als Hij terugkomt, nog het geloof zal vinden op de aarde (Luc. 18). Wie het laatste bijbelboek leest, maar dat is ook de boodschap van het oude testament, krijgt niet de indruk dat bij de komst van Christus het geloof nog veel aanhang, invloed en betekenis heeft in de wereld. Het tegendeel is het geval, tenzij men denkt aan de weinig populaire *macht* die Openb. 11 : 6 een tijdlang toeschrijft aan de getuigen van Christus. Men leze zo mogelijk dit hoofdstuk met de verklarende aantekeningen die dr. P. G. Kunst er bij schreef in de bijbeluitgave van Kok, Kampen.

Welnu, het valt de christelijke kerken en met name in Nederland ook de christelijke organisaties erg moeilijk het bijbelse toekomstbeeld in hun leven en streven te verwerken. Het is ook bepaald niet „naar de mens", zodat zich een *nieuwe aanpassingsgolf* door de christenheid van vandaag beweegt. Bepaalde varianten van de „Social Gospel"-beweging uit het begin van deze eeuw zijn weer volop in de mode.

Dit alles heeft echter in het onderhavige „sociologisch onderzoek" geen rol gespeeld. De wetenschappelijke waarde ervan is dan ook m.i. vrij gering op dit punt. Het moderne, geseculariseerde geloofsbegrip speelde in de onbewuste vooronderstellingen van de onderzoekers blijkbaar een dominerende rol.

Hoe kan men in onze tijd dan nog op enig terrein van het leven een enthousiaste, bezielende leiding geven aan christelijke activiteiten, wanneer men volle ernst maakt met het bovengenoemde bijbelse toekomstbeeld? Dat beeld is immers het beloofde land van de nieuwe aarde, vol van kennis Gods, vol van gerechtigheid en vol van zaligheden, maar het ligt achter de doorzichtige „glazen zee" van Gods oordelen en gerichten over de aarde. Bij deze uitdrukking uit Openb. 4 tekent dr. Kunst aan: „De glazen zee, hier en 15 : 2 (waar de „glazen zee" ook met het vuur van Gods oordeel gemengd is, A.T.) zich uitstrekkend vóór Gods troon, wijst op zeer grote goddelijke toorn, die echter helder is als glas, heilig en rechtvaardig. Al dreigen de naderende oordelen, Gods werk is doorzichtig en zuiver als kristal." We herhalen onze vraag: Wie kan met een dergelijk toekomstvisioen zich het vuur uit de sloffen lopen voor christelijke politiek, voor ontwikkelingshulp, voor de christelijk-sociale strijd op economisch gebied? Voor christelijke wetenschap? Is het daarvoor psychologisch noodzakelijk de bijbelse toekomstvisie misvormend aan te passen aan de optimistische horizontalisering van het evangelie?

De mensen van het CNV en van andere christelijke organisaties hebben altijd geweten dat er behoefte was aan een bezield geloof en een inspirerende visie. Deze zijn er geweest in de middeleeuwen, toen men meende het geloof in het rijk van Christus te kunnen „waarmaken" en ‚gestalte" te kunnen geven onder clericale leiding en begeleiding van heel het leven door de „ecclasia docens", de (lerende) kerk, de priesters. Een inspiratieve visie was er ook in de Calvinistische reformatie, zij het voor-

namelijk op enkele belangrijke sectoren, nl. t.a.v. kerk en staat en hun onderlinge verhouding. Een stapje verder kwamen we in de Kuyperiaanse periode toen het Calvinisme een zekere mate van herleving doormaakte. In laatstgenoemde periode werd de traditie gevormd van de christelijke bezinnings- en strijdorganisaties, die „geen duimbreed" van het christelijk leven wilden onttrekken aan de heerschappij van Christus. De nawerking van die periode klinkt nog door in de onderzoekresultaten van het Sociaal Wetenschappelijk Instituut van de VU, dat meende de relatie tussen „geloof en arbeid" te kunnen onderzoeken, *empirisch!* Die nawerking klinkt ook door in de ontwerp-conclusies van de Verbondsraad van het CNV, met name wanneer met grote bezorgdheid en m.i. volkomen terecht, wordt gesproken over de mogelijkheid dat het hanteren van traditionele en institutionele motieven voor het lidmaatschap van een christelijke vakorganisatie niet méér betekent dan een overtuigingsloze vanzelfsprekendheid. In zijn achtste conclusie ziet de Verbondsraad m.i. terecht dit perspectief: „Zulk een vanzelfsprekendheid is gedoemd te verzwakken en op den duur te verdwijnen naarmate de relatie tussen geloof en georganiseerd maatschappelijk handelen in het leven en denken van de mensen vervaagt."

Wat is daar tegen te doen? Het *geestelijk* verloop van zijn leden ziet het CNV voor ogen. Heeft de Verbondsraad zelf een vurig geloof en een inspirerende visie? Noch de ontwerp-conclusies, noch het ontwerp-visieprogram geven mij nieuwe hoop en nieuwe moed. Haast elke conclusie en haast elke bladzijde spreekt mij van oprechte bedoelingen, naïef goede trouw, machteloze populaire kreten, zowel humane als humanistische leuzen, socialistische beïnvloeding, maar ook van een flinke dosis gezond verstand, gematigdheid, nuchterheid. Het is alles nog verkwikkend, vergeleken met de suggesties die het CNV meekreeg van het Sociaal Wetenschappelijk Instituut, in het laatste hoofdstuk van het rapport. Daarin is een ongegeneerd Neo-Marxisme aan het woord, inclusief gesuggereerde „modellen" voor acties die de maatschappelijke orde zelf moeten helpen veranderen. Dat *„veranderen"* is veel radicaler dan alleen maar *„vernieuwen"*, welke beide begrippen dan ook bewust scherp uiteen gehouden worden in het rapport.

Dat de geloofssituatie in de christelijke vakbeweging is zoals ze is, was kennelijk ook voor de sociologen-onderzoekers teleurstellend. Hun geringe verwachting van de vakbeweging voor het bereiken van hun eigen, vermoedelijk zeer radicalistische idealen, is duidelijk samengevat in de titel van het eindrapport: „Een onbewegelijke beweging". Ik vrees dat deze titel in grote mate juist is. Maar ik wil mijn ogen niet sluiten voor de goede kant die er ook nog zit aan deze onbeweeglijkheid. Het CNV leeft nu nog van haar oorspronkelijke inspiratie - hoezeer die ook aan het wegkwijnen is in een langzaam maar blijkbaar doorgaand secularisatieproces. Daarom hebben we in de huidige situatie nog veel aan het CNV te danken, kunnen we er nog voor bidden en mogen we het nog steunen. Het remt gelukkig nog de hoofdtrend in de huidige ontwikkeling wat af. En dat is al heel wat!

Maar de *theologische en Marxistische wormen* knagen aan haar wortels en ik heb niet de indruk dat de christelijke vakbeweging dáárover ver-

ontrust is of zich daarvan ook maar in behoorlijke mate bewust is. Ze ziet terecht dat zij het niet alléén kan klaren. Maar men stelt in het CNV zijn verwachting nog op de kerk, op de „bezinning" en op de christelijke jeugdorganisaties. Naar mijn mening komt men dan opnieuw (!) bedrogen uit. Zolang de kerken ons met eigentijdse *theologie* menen te moeten begeleiden en ons proberen aan te preken dat „het" (welk?) geloof via de ethiek gestalte moet krijgen in „de structuren", zolang is van die zijde m.i. geen werkelijke christelijk-sociale visie te verwachten. Omdat ook het Nederlandse Calvinisme (ondanks twee grote protestantse kerken) geestelijk is opgegaan in het *hedendaagse* Lutheranisme, het Lutheranisme van de Wereldraad van Kerken, daarom zie ik als (haast onweerstaanbaar) perspectief voor de *christelijke* vakbeweging dat zij op den duur voor zichzelf ongeloofwaardig wordt. De kerkelijk-liberalistische aanval in de begintijd van haar bestaan heeft de christelijke vakbeweging overleefd en zij is in de kerken een geaccepteerd en zelfs zeer geprezen verschijnsel geworden. De tweede aanval op haar bestaan kwam opnieuw van kerkelijke en theologische zijde in de barthiaanse stormloop tegen de christelijke organisaties, in de eerste tien jaar na de tweede wereldoorlog. Het CNV heeft ook dat overleefd en wel met ere en met uitgesproken synodale steun vanuit de gereformeerde kerken. Thans beleeft het CNV de derde grote aanslag op haar leven en nu opnieuw mede vanuit de kerkelijke theologie. Maar nu is de tactiek veranderd. Geen frontale aanval meer, maar, naar Marxistisch recept, gestage uitholling van binnen uit, door „herinterpretatie", door „maatschappelijke bewustwording", door theologische „vorming", door „mentaliteitverandering" met andragogische methodieken en wat dies meer zij. Naar de mens gesproken lijkt het mij voor het CNV haast ondoenlijk hiertegen stand te houden. Daarvoor zijn de kerken en hun theologen zelf reeds te zeer geïnfiltreerd door de Marxistische en neoliberalistische geest van onze tijd. Geen theologie, ook geen orthodoxe of fundamentalistische theologie kan dat tegenhouden. We zijn al dankbaar als een deel van de christenheid en van de theologen de hielen in de kant zet en zich niet *al te snel* laat meeslepen. Maar een *positief* perspectief voor het leven uit het christelijk geloof *in de sociaal-economische en politieke verhoudingen,* is m.i. niet te verwachten van de hedendaagse theologie, ook niet van de goed orthodoxe theologieën. Want de *vulling* van de door vriend en vijand gebruikte woorden als gerechtigheid, gemeenschap, verantwoordelijkheid, solidariteit, gelijkwaardigheid, democratie, vrijheid in gebondenheid, enz. enz. kan voor de moderne maatschappijproblemen *niet* ontleend worden aan de theologische exegese van Hebreeuwse of Griekse bijbelwoorden, noch aan dogmatische „modellen" inzake kerk of koninkrijk Gods. Maar *zonder* de steun van een christelijk-*wetenschappelijke* mens-, leven-, wereld- en maatschappijbeschouwing gaat het op het huidige cultuurniveau ook niet meer. Vandaar dat de ene behoudensgezinde christen na de andere, in de kerk, in de politiek en in de christelijke vakbeweging, voor het „moderne denken" door de knieën gaat, omdat de christenheid in erge mate geestelijk èn christelijk-wetenschappelijk *weerloos* is geworden. De leidende cultuurmacht in de Westerse wereld is al eeuwenlang het humanisme. Thans is het dat in zijn Marxistische stromingen, die, zoals tot voor kort onder ons bekend was, diep

verwant zijn aan het liberalisme wat betreft de gemeenschappelijke negatie van Gods openbaring in de scheppingsorde. Daarom zie ik alleen nog perspectief voor een herleving van de christelijke organisatie, wanneer het christelijk *scheppingsgeloof* weer herleeft uit zijn scholastieke bevriezing en sterilisatie. Dit is echter slechts mogelijk in de geloofserkenning dat de Schepper de levenswet voor heel het leven in al zijn facettten heeft gegeven. Wie zou beter weten dan de Schepper zelf hoe het menselijk leven tot zijn ontplooiing en bestemming kan komen? Heeft Hij zijn wil niet zozeer in het werk zijner handen geopenbaard, dat zelfs de heidenen die Hem niet kennen „niet te verontschuldigen" zijn (Rom.1)? Wat betekent het kruis van Christus allereerst anders dan het gericht Gods over de overtreding van de door Hem gegeven en ingeschapen levenswet? Wat betekent de opstandingskracht van Christus anders dan dat het nieuwe leven van Hem uit weer kan beginnen, naar Gods oorspronkelijke bedoeling „van den beginne"?

Wanneer het CNV grote verwachtingen heeft van voortgaande en telkens weer hernieuwde „bezinning" en van „éducation permanente", dan moge ik in dat verband enige aandacht vragen voor het werk van diegenen onder zijn sympathisanten, die door hun diepgaande wetenschappelijk-wijsbegerige studies inzake de normatieve scheppingsstructuren van de menselijke samenleving méér kunnen betekenen voor de christelijk-sociale strijd en beweging, dan de gehele kerkelijke en theologische traditie. Want deze laatste *blijft*, ook en juist in haar moderne ontwikkelingen, *principieel* machteloos tegenover de crux dat al haar christelijk bedoelde woorden als gemeenschap, naastenliefde, solidariteit, gerechtigheid, verantwoordelijkheid, vrijheid, mondigheid, enz., als zodanig niet specifiek christelijke woorden zijn, maar dat ze algemeen menselijke (ingeschapen!) intuïties vertolken. Ze behoeven nadere concretisering en vulling en dat krijgen ze ook. En *elke lading* zal, evenals zulks in onze Westerse cultuur al vijfentwintig eeuwen het geval is geweest, door deze vlaggen gedekt worden. Daarom zal m.i. het CNV, evenmin als haar liberalistische en Marxistische tegenstanders, in onze moderne tijd niet meer fundamenteel kunnen werken en stand houden zonder de hulp van een *wetenschappelijke sociale filosofie*. Een *christelijk*-sociale wijsbegeerte is echter iets totaal anders dan een door christenen aangehangen en gepraktizeerde zgn. „kritische" sociologie.

Prof. dr. A. Troost

# Een conservatieve revolutie gevraagd

## 1. Een globaal alternatief?

Wanneer men meent, aldus de voorlaatste alinea van het rapport, „dat de huidige maatschappelijke orde berust op een rangorde van waarden, die mens en menselijkheid wezenlijk bedreigt, dan dient het zoeken van een antwoord op de vraag naar het genoemde alternatief (een globaal alternatief voor de huidige maatschappelijke orde) voorop te staan en de ontwikkeling van vakorganisatie tot hervormingsorganisatie overwogen te worden". [1])

De discussie over de strategie van de vakbeweging ligt daarmee weer voor ons. Wie mijn betoog gelezen heeft dat ik schreef ter gelegenheid van het 60-jarig bestaan van het CNV [2]), zal begrijpen, dat ik het met deze probleemstelling moeilijk eens kan zijn. Naar mijn gevoel komt hier een opvatting naar voren, die het zoeken naar een juiste strategie voor de vakbeweging eerder belemmert dan bevordert. Deze opvatting heeft in de eerste plaats te maken met een visie op het verschijnsel maatschappelijke verandering, die ik niet deel en in de tweede plaats, maar dat hangt daar nauw mee samen, met een m.i. weinig realistische opvatting over de rol van de vakbeweging.

*In de eerste plaats* dus de visie op maatschappelijke verandering. Wie vraagt om een „globaal alternatief" voor onze maatschappelijke orde vraagt iets, dat zo het al mogelijk is, toch onwenselijk moet worden geacht. Hoe komt men eigenlijk op die vraag? Men komt op die vraag door een ondoordachte identificatie van een bepaalde rangorde van waarden en een bepaalde maatschappelijke orde. Op bladzijde 61 van het rapport wordt dit misverstand geïntroduceerd. „In de *waardegerichte* beweging worden de algemene doeleinden van het samenleven in discussie gesteld. Dit type beweging vormt een principiële uitdaging van de bestaande orde, waarvan de grondslagen als geheel of grotendeels onaanvaardbaar worden beschouwd". [3])

Tegenover deze „waardegerichte" beweging wordt dan de *normgerichte*

beweging gesteld waar bij gegeven doeleinden de koncrete gedragsregels voor het nastreven van die doeleinden betwist worden.
Na deze kunstgreep is de conclusie niet zo moeilijk meer. Een christelijke organisatie kan met minder dan een waardegerichte actie niet volstaan en moet dus zijn „streven naar grotere samenwerking c.q. fusie van de drie erkende vakcentralen in dit perspectief plaatsen en beoordelen op zijn betekenis voor de kansen op hervorming van de maatschappij". (Laatste alinea van het rapport). [4])
Maar, en dat is mijn stelling, deze conclusie is het gevolg van een kunstgreep nl. die van het gelijkstellen van een „rangorde van waarden" met „een maatschappelijke orde". Een verandering in die rangorde kan dan slechts gerealiseerd worden in een andere maatschappelijke orde. Dit laatste nu is in strijd met de ervaring van de laatste vijftig jaar.
Kan men stellen, dat onze maatschappelijke orde dezelfde rangorde van waarden impliceert als die van, zeg de tweede helft van de negentiende eeuw? Beantwoordt men deze vraag met „ja", dan lijkt mij dat een grove onderschatting van alles wat de sociale en de economische politiek en de vakverenigingen hebben gerealiseerd.
Zegt men dat het antwoord „Neen" moet luiden, dan rijst de vraag of we ons dan thans in een andere maatschappelijke orde bevinden dan toen. Het antwoord op die vraag is natuurlijk louter een kwestie van definitie. Ziet men in de maatschappelijke orde de „optelsom van de middelen om het economisch allocatieproces te doen verlopen" (Halm) dan is er geen fundamentele verandering geweest in de economische orde. Indien men die orde wat preciezer definieert, dan zou men moeten stellen, dat de introductie van de sociale politiek, de welvaartsstaat en het bestaan van vakverenigingen enz. elementen zijn, die onze maatschappelijke orde nogal ingrijpend hebben veranderd. Die verandering is er dan gekomen zonder dat men een visie op een globaal alternatief had voor de bestaande orde.
Persoonlijk ben ik geneigd te stellen, dat juist de omstandigheid, dat men dat globale alternatief niet had, de mogelijkheid gaf de veranderingen door te voeren, die ervoor gezorgd hebben dat landen als Nederland, Engeland en de Scandinavische landen thans een wat meer aanvaardbaar sociaal-economisch bestel hebben dan in de tweede helft van de 19e eeuw. Mensen die toen dat globale alternatief wèl zagen (de volgelingen van Marx en Engels b.v.) hebben het altijd erg moeilijk gehad met de weinig spectaculaire arbeid, die nodig is om kleine maar reële veranderingen aan te brengen in de maatschappelijke orde. Zij verzetten zich destijds tegen de CAO, tegen de sociale verzekering enz., omdat dat hun „globale alternatief" in de weg stond. Gelukkig had noch het CNV noch het NVV (al moest men daar eerst wat wegslikken) grote moeite met het „morrelen aan de marge", waardoor een niet-ideale, maar toch zeker verbeterde versie van samenleven in Noord-West Europa werd gerealiseerd.
Het is mogelijk, is mijn stelling, een andere rangorde van waarden te aanvaarden, zonder daarmede de gehele economische orde om te zetten. Wat is de introductie van de sociale politiek anders dan het, met gebruikmaking van de staatsmacht doorbreken van de rangorde, zoals die naar voren komt uit het onbelemmerd verlopen van het economisch proces. Sociale politiek stelt, zegt Preller [5]), grenzen voor het „wirtschaften". De sociale politiek

roept aan het winstmaken een halt toe, als de mens in gevaar komt. Dat is wat anders, dan een soort „Rode Kruis"-functie. Meer en meer kan men stellen, dat aan het winstmotief een plaats wordt gewezen, die ervoor zorgt, dat de economie een dienende functie heeft en niet een functie die neerkomt op alleenheerschappij. En wat betekent het optreden van vakverenigingen anders, dan het opbouwen van een machtspositie, die voorkomt, dat de arbeid als een produktiemiddel zonder meer, of als een koopwaar zonder meer wordt gebruikt?

## 2. De rol van de vakbeweging

Daarmede kom ik op mijn tweede punt, nl. de rol van de vakbeweging. Op pag. 58 van het rapport wordt vastgesteld, dat de bestuurders het streven van het CNV vooral gericht zien op verandering der samenleving. Kaderleden en gewone leden denken veeleer aan hun bestaanszekerheid en aan hun materiële positie. De bestuurders zien het CNV als een sociaal-politieke veranderingsorganisatie, de leden zien het als een arbeidsmarktorganisatie. Maar de bestuurders denken bij die verandering niet aan een fundamentele verandering van de samenleving. Zij willen (in de definitie van het rapport) geen verandering van waarden maar slechts „een gerichtheid op meer van hetzelfde". (Pag. 9). [6])
De dubbelrol van de vakbeweging komt hiermede fraai uit de verf: arbeidsmarktorganisatie (dat valt de leden het meest op) sociaal-politieke veranderingsorganisatie (dat zien de bestuurders als het voornaamste doel van de vakbeweging).
Deze tegenstelling (als het er één is) komt uit ieder onderzoek van de vakbeweging naar voren. Veel leden zien een sociale ANWB, de bestuurders een sociale beweging. De leden achten de emanicipatie goeddeels voltooid. De bestuurders willen verder.
Terecht ziet het rapport dit verschil in optiek reeds in de negentiende eeuw. Het is niets nieuws, dat men lid wordt van een vakbeweging om de directe voordelen, maar dat kader en leiding zich laten inspireren door sociaal-politieke idealen op een wat langere termijn. De vakbeweging leeft dan ook altijd in deze spanning. Levert ze geen resultaten op korte termijn (meeprofiteren van de groeiende welvaart, meer sociale zekerheid, bescherming tegen de gevolgen van fusies, concentraties ed.) dan is het zeer de vraag of ze nog leden overhoudt voor de grote emanicipatievragen (meer inspraak, meer menswaardige verhoudingen, structuurveranderingen in economie en onderneming).
Eigenlijk is het probleem zo, in de òf,òf stijl verkeerd gesteld. Voor de vakbeweging is er die tegenstelling korte/lange termijn niet. Beide, de kleine verbeteringen van elke dag (de betere CAO, de bewaking van de CAO) en de structuurveranderingen (een nieuwe ondernemingsstructuur, een sociaal-economisch beleid met inspraak van de vakbeweging, een sociaal-economische planning) komen voort uit dezelfde impuls: *in de arbeid geen koopwaar en in de arbeidende mens geen middel te zien.* Het is dan ook geen wonder, dat de vakbeweging ook geleerd heeft, dat de middelen te hanteren voor de arbeidsmarktfunctie niet doorkruist moeten worden door

die, gehanteerd voor de structuurverandering. De vakbeweging heeft grote ervaring met veranderingen, welke zich ordelijk en in geleidelijkheid voltrekken en nergens vindt men meer wantrouwen tegen „short cuts" naar een betere samenleving dan juist daar. Daarom staat een vakbeweging bloot aan het gevaar van een zeker conservatisme, een gebrek aan radicaliteit, een ongeloof in de mogelijkheid van wezenlijke vernieuwing. Daarom lijkt ze „onbewegelijk". Die onbewegelijkheid is echter grotendeels schijn. De Nederlandse vakbeweging scheen dociel de loonpolitiek te steunen. Zij toonde zich bereid en in staat tot zelfkritiek en verandering, toen de omstandigheden die loonpolitiek niet langer tolereerden. Zij toonde zich inventief, waar het betreft de medezeggenschap (zie de rapporten der drie vakcentralen) en ondogmatisch bij de realisering ervan (het SER-compromis, een veelbelovende nieuwe start). De uitgesproken voorkeur voor overleg in redelijkheid nam niet weg, dat de laatste jaren ook het conflict niet werd vermeden.
Het is in dit licht begrijpelijk, dat volgens de onderzoekers „pogingen om veranderingen t.g.v. christelijk gedrag te realiseren een zeer gematigd karakter dragen, d.w.z. geen frontale aanval op bijv. de machtsstructuur van de (eigen) arbeidsorganisatie met behulp van middelen als staking, bezetting e.d. inhouden". Het is ook niet in te zien wat er met staking, bezetting e.d. te bereiken zou zijn. Dit zijn immers middelen, die zich lenen voor een (wat primitieve) aanpak van de arbeidsmarktproblemen. Zij lenen zich slecht voor werkelijke structuurveranderingen. Men kan zo immers lonen verhogen en wellicht ontslagen beletten. Men verandert het vennootschapsrecht er niet mee en verbetert de menselijke verhoudingen evenmin. Tenzij men zulke middelen algemeen en op grote schaal zou toepassen (zoals tijdens de meirevolutie in Frankrijk in 1968) in de hoop een „globaal alternatief" te realiseren. Maar dat zullen de onderzoekers wel niet bedoelen.
Van belang acht ik tenslotte de vaststelling eerder in het rapport, dat vele leden christelijk gedrag uitleggen als een „wees aardig voor elkaar"-gedrag, waarin geen conflicten meer kunnen voorkomen. Daardoor hebben zij een neiging de betekenis van de structurele component te onderschatten. Al te zeer is christelijke ethiek als individuele ethiek te zien. Terecht verwijst het rapport naar het „tijdens de Aufklärung ingezette reductieproces van het geloof tot privé-aangelegenheid ontdaan van maatschappelijk-politieke dimensies." Toch mag men stellen, dat het CNV op dit punt de Kerken vaak vóór is geweest. Juist het bestaan van een christelijke vakbeweging heeft velen van ons ervoor bewaard in de godsdienst slechts een privézaak te zien. Het blijft een wezenlijke functie van de christelijke vakbeweging door te bouwen aan een wezenlijke sociale ethiek en te protesteren tegen elke poging de christelijke ethiek tot een individuele ethiek te vernauwen.

## 3. Conclusie: een conservatieve revolutie

Welke beleidsconclusies kan het CNV trekken uit dit onderzoek? Ik heb al gesteld, dat ik het „globale alternatief" weinig zie. Natuurlijk is het nuttig afstand te nemen van de eigen situatie en te denken over alterna-

tieven, bestaande en nog niet bestaande. Het is echter gevaarlijk een theoretisch uitgedacht model, een utopie ineen te knutselen en daar dan op af te stevenen. Dat is een gevaar, omdat iedere utopie geneigd is te vervallen in het gevaar de betekenis van structuren te overschatten en zeer onchristelijk te denken over de goedheid van de mens in betere structuren. Bovendien, omdat het globale alternatief mensen onverschillig kan maken voor de kleine dagelijkse zorgen van anderen en dus ook van de meeste vakbondsleden.

De indruk van onbewegelijkheid, het gemis aan een globaal alternatief en de relatieve vrede met het bestaande, al deze ook in het onderzoek weer naar voren komende trekken van de leden van het CNV, zij wijzen alle in dezelfde richting. De vakbeweging is geen instrument voor een ommekeer in de maatschappij. Haar ene taak: de arbeidsmarktfunctie staat voortdurend de andere, die van de maatschappelijke verandering, in de weg.

Tenminste, dat is de schijn, waar men, er van buitenaf tegenaan kijkend, gemakkelijk intrapt. In werkelijkheid gebeurt er iets anders. De vakbeweging werkt langs directe weg (via de veranderingen, zoals die zich door de CAO laten aanbrengen) en langs indirecte weg (als politieke pressiegroep) aan een langzame omvorming der maatschappij. Indien het al een revolutionaire beweging is, het is een conservatieve revolutie waaraan zij werkt. Een conservatieve revolutie, omdat zij wars is van ideeën, die tabula rasa willen maken met het bestaande. De arbeidsmarktfunctie van de vakbeweging laat tijdelijke onbewoonbaarheid van de samenleving tijdens restauratiewerkzaamheden niet toe (het beeld is van Van der Kooy). Maar toch een revolutie, want het lijstje van wensen, zoals de drie vakcentralen dat in hun gemeenschappelijk actieprogram en het CNV het in zijn visieprogram opstelden, liegt er niet om.

Men kan zich afvragen of de methode van de conservatieve revolutie nog wel past in deze tijd. De techniek, de economie en de samenleving zijn in een constante veranderingsbeweging terecht gekomen. Past in die situatie nog de „onbewegelijke beweging" van de vakbeweging? Het is niet moeilijk deze vraag te beantwoorden. Zij past er uitstekend in. Het karakter van de veranderingsbeweging, die onderweg is, en nog niet aan een afsluiting toe is, maakt elke fixering van de structuren aan de hand van één „globaal alternatief" tot een onzinnige en gevaarlijke beweging. Wij staan voor de opgave een nieuw type samenleving uit te vinden, een samenleving die zichzelf voortdurend kan veranderen. Wij hebben behoefte aan structuren die niet eens en voor altijd worden vastgelegd. Daarom hebben we meer aan een sociale ethiek, dan aan traditie. Daarom geef ik aan een strategie der verandering de voorkeur boven een strategie der ommekeer. Een conservatieve revolutie? O.K., als het dan maar een permanente is.

Welke conclusies kan men voor de vakbeweging trekken in die conceptie? Het lijkt mij niet zo moeilijk. De vakbeweging moet zich realiseren, dat zij méér dan ooit veranderingsorganisatie is.

Dat betekent dat zij aanwezig moet zijn, waar die veranderingen plaatsvinden, dat zij die veranderingen begeleidt en waar nodig zelf uitlokt. Als er mensen in de knel raken door de fusiebeweging moet er een fusiecode komen. Als die fusiecode niet voldoet moet er een wettelijke maatregel

komen, die de rechten der werknemers vastlegt en liefst moet de ondernemingsstructuur zo worden gewijzigd, dat voor dit soort beslissingen de ondernemingsraad tenminste inspraak heeft. Als de overheid geen kans ziet inflatie te voorkomen, dan moet de vakbeweging ervoor zorgen, dat de lonen inflatieproof worden en intussen haar medewerking aan een anti-inflatiebeleid niet onthouden. Als het stijgend niveau van de scholing der werknemers een andere stijl van leiderschap vraagt, dan moet de vakbeweging present zijn in de onderneming en elders om die stijl te beïnvloeden. Als Europa zich verenigt, dan moet de vakbeweging in Brussel present zijn om te voorkomen, dat een sociaal-economisch beleid tot stand komt, zonder dat de stem der werknemers wordt gehoord. Als ons economisch stelsel de sociale kosten, die met de economische groei gepaard gaan onderschat, dan kan de vakbeweging niet onverschillig staan tegenover het type maatregel, dat genomen wordt om daar wat aan te doen. Want bij de produktie zijn mènsen betrokken. Als de inkomensverschillen zo groot blijven als ze zijn ..., als de buitenlandse arbeidskrachten alleen maar gebruikt worden ... Daar liggen de aangrijpingspunten voor de conservatieve revolutie, die al honderd jaar onderweg is.

Op al dit soort concrete vragen concrete antwoorden geven. Daarom een vakbeweging. Die antwoorden moeten méér zijn dan een groot aantal onsamenhangende losse oplossingen, daarom een vakbeweging met een sociaal-politieke visie. In dàt perspectief moeten samenwerking en een eventuele fusie der drie vakcentralen worden bezien. In dat perspectief moet ook de wijze van optreden van de vakbeweging worden beschouwd. Het is onmogelijk hierover algemene opmerkingen te maken. Zichtbaarheid is een eis, die men mag stellen aan het optreden der vakorganisatie. Dat betekent optreden op het laagste, het microniveau en presentie in het dagelijks werk. Maar ook effectiviteit. Dat betekent de permanente aanwezigheid in Den Haag en Brussel, om het beleid te beïnvloeden daar waar het gemaakt wordt.

Van belang zijn tenslotte de opmerkingen gemaakt in het rapport over het zelf werken der leden aan de verwezenlijking van verbeteringen in de eigen arbeidssituatie. De onderzoekers stellen voor „actiemodellen te ontwerpen, die een ontmonopolisering van het werknemersprotest bevorderen. De gebruikte formulering mij niet zo aan.[7]) Ik zie die CNV-leden nog niet zo erg protesteren. Zonder een nogal omvangrijke manipulatie (wordt dat de taak der veranderingsfunctionarissen op pag. 97?) lijkt het uitgesloten. Wel is het juist, dat voor de verwezenlijking van de permanente aanwezigheid der vakvereniging binnen de onderneming de zelfwerkzaamheid der leden onmisbaar is. Hoe moeilijk het is in de bestaande situatie verandering te brengen weten de metaalorganisaties maar al te goed uit het bedrijvenwerk. Daarbij zal rekening moeten worden gehouden met het feit (pag. 97), dat bij jongere leden een oriëntatie aan individuele belangen overheerst en bij leden van hogere opleidingsniveaus een voorkeur voor individueel optreden overweegt. Maar dan zegt het rapport „dat de klemtoon op utilitaire aspecten" moet worden afgezwakt ten gunste van normatieve aspecten. Het is juist wezenlijk voor de vakbeweging, dat zij de klemtoon, die de leden leggen op utilitaire aspecten, aanvaardt en honoreert.

Het is de kracht van de vakbeweging, als zij daarbij kans ziet juist die utilitaire aspecten te integreren in haar normatieve benadering. Het respect voor de kleine menselijke verlangens en behoeften is de belangrijkste motor voor de „conservatieve revolutie" waar de vakbeweging de ziel van vormt.

Prof. Dr. W. Albeda.

---

[1]) Zie ook: Evangelie en Maatschappij, oktober 1970, blz. 271.

[2]) Ontwikkelingstendenzen in de vakbeweging, in: Werknemers van Morgen, Hoorn, 1969.

[3]) Zie ook: Evangelie en Maatschappij, oktober 1970, blz. 280 en 281.

[4]) Zie ook: Evangelie en Maatschappij, oktober 1970, blz. 281.

[5]) Ludwig Preller, Sozialpolitik, Theoretische Ordnung, Zürich, 1962.

[6]) Zie ook: Evangelie en Maatschappij, oktober 1970, blz. 268.

[7]) Zie ook: Evangelie en Maatschappij, oktober 1970, blz. 275 en 276.

# Terug naar de beweeglijkheid

Niet toevallig is het SWI-rapport in een crisissituatie verschenen. Reeds de opdracht voor een sociologisch onderzoek was teken van een onbehaaglijk gevoel. En die opdracht kwam in een tijd, toen allerlei tekenen van lauwte en verzet al ruimschoots bekend waren. Eerder onderzoek, ook bij het CNV en bij aangesloten organisaties, had spanningsvelden aangetoond. Die werden object van nieuw onderzoek. Daarbij konden zulke centrale, maar ook zo omstreden thema's als confessionaliteit, belangenbehartiging en veranderingsinstrument worden aangesneden. Heel begrijpelijk, dat de bestuurders zich thans hoogst omzichtig uitlaten over dit boeiende werkstuk. Er is immers wel meer informatie, maar daarmee is de marsroute nog niet vastgelegd. Daarover zal nog heel wat discussie moeten volgen. Binnen en buiten het CNV, want vele uitkomsten hebben een algemene strekking. Hier, als aanloop, enkele gedachten over vakbondsstrategie.

## 1. De paradox van de administratieve vakbeweging

Hoe onbewegelijk is die beweging eigenlijk? De titel van het SWI-rapport moge dan wel, in Lanser's woorden, een ingebouwde conclusie bevatten, maar is die conclusie juist? Al lezend krijgt men soms meer de indruk van een slapende vulkaan - rustig aan de oppervlakte doch daaronder vol druk en spanning. Van een mooi glad en harmonieus geheel kan men toch niet spreken. Hoe komt dit?
Een vakbond presenteert zich graag als een strijdorganisatie, alhoewel dit beeld nauwelijks nog realistisch mag heten. De hoofdtaak van de vakbeweging ligt veel meer op het administratieve vlak. De meeste tijd van de bestuurders gaat zitten in het uitvoeren van wetten, de vaststelling van arbeidsvoorwaarden, het toezicht op het naleven van overeenkomsten, het verzorgen van ledenbinding. Het conflict is hoogstens een randverschijnsel. Zodra ernstige arbeidsconflicten dreigen, komt de vakbeweging zelfs in grote moeilijkheden. Conflicten vormen een gevaarlijke ondermijning van deze administratieve vakbeweging. Het strijdmodel bepaalt wel de interne verhoudingen, maar schiet langs de dagelijkse gang van zaken heen. Dan geven administratieve bezigheden de doorslag.

Met die dubbelzinnigheid hebben de vakbondsleden blijkbaar moeilijkheden. Enerzijds billijken zij volkomen - het SWI-rapport geeft een overvloed van aanwijzingen - het administratieve accent. Anderzijds schijnen zij toch weer te eisen, dat deze kantoorgebonden werkwijze elke economische kans volledig uitbuit. De leden willen, geruggesteund door een omvangrijk systeem van beschermende maatregelen, geen nieuwe kansen voorbij laten gaan. Zo dit mocht dreigen, dan nemen zij zelf het heft in handen. Nog zeer onlangs leverde de 400-gulden-golf nog eens de nodige bewijzen. Daartegen is het administratieve systeem duidelijk niet opgewassen. De regulering van de loonmarkt is nauwelijks ingesteld op verrassingen en verrassingscorrecties. Niettemin blijven die verrassingen onvermijdelijk in een dynamische economie, hetgeen menige vakbond ongewild telkens weer in een zee van moeilijkheden brengt. Die taakcombinatie van administrateur en conflictpartij zit vol interne tegenstellingen. Tegelijkertijd zijn beide taken van het grootste belang, niet in het minst ook voor het voortbestaan van de vakbeweging. Hier ligt de grondparadox van de tegenwoordige vakbondsstrategie.

## 2. De schijn van onontkoombare individualisering

Nu moet men uiteraard, zelfs als vakbeweging, leren leven met paradoxen. Zo wil de wijsheid. Toch is het de vraag of die ditmaal gelijk heeft. De vakbeweging kent vanouds een collectieve aanpak, gericht op lotsverbetering van een categorie van mensen. Er werd weliswaar wel degelijk gezorgd voor individuele behoeften, maar die ontstonden uit de collectief aanwezige werknemerspositie. Wat door wetgeving, cao of sociale verzekering werd bereikt is niet het opvangen van individuele hulpbehoeften, doch het wegnemen of verzachten van kwetsbaarheden voortspruitend uit een situatie van duurzame ondergeschiktheid in de arbeid. Zijn maatschappelijke positie bracht de werknemer in kwetsbare omstandigheden. Neemt men daartegen maatregelen, dan pleegt men een collectieve ingreep. Dit lijkt vanzelfsprekend. Er valt echter heel wat tegen in te brengen. Alle onderzoek van werknemers - en het SWI-rapport vormt geen uitzondering - wijst op krachtige individualiseringstendenties. De beelden van arbeider en employé vloeien ineen. Het collectivisme verdwijnt. Vrij algemeen ontstaat de neiging, zélf voor eigen belangen op te komen. Aan de solidariteit wordt minder gehecht, nu een massaal optreden steeds minder noodzakelijk is. Er doen zich immers in een groeiend bedrijf voortdurend aardige kleine kansen voor, die niet voor een collectieve aanpak geschikt zijn maar toch een individuele verbetering inhouden. Zulk een kans laat men natuurlijk niet glippen. Daarmee wordt echter - zo is althans de gangbare interpretatie - de collectieve aanpak buiten spel gezet. De vakbeweging lijdt functieverlies en krijgt daarvan de kwalijke gevolgen te dragen. De remedie vloeit daaruit automatisch voort: de vakbeweging dient zich op dit individuele gebied te begeven. Als het dan gaat om individuele dienstverlening laat men die dan verstrekken. De vakbeweging zij een service-instituut of zal ten onder gaan. Tegen deze vorm van radicalisme is echter wel wat in te brengen. Aan de individualiseringstendenties in het loongedrag behoeft niet te worden

getwijfeld. Maar die zijn pas mogelijk geworden op basis van collectief verworven zekerheden! Zonder een collectieve springplank kunnen individuele voorkeuren zich niet ontplooien. Aan de individualisering liggen collectieve voorwaarden ten grondslag. Die individuele behoeften en wensen konden pas in het gedrag tot uiting komen, toen gedurende een langere periode de structurele kwetsbaarheid zijn acuut dreigend karakter had verloren. Deze ontwikkeling kan de vakbeweging niet negeren, maar hij is evenmin noodzakelijk, uitsluitend bepalend voor de strategie. Die conclusie is veel te haastig door de fervente dienstverleners getrokken. Is hiermee namelijk het bewijs geleverd, dat het collectieve wensenpakket is uitgeput? Bestaat in de vakverenigingswereld geen ruimte meer voor dynamiek, zodat de saaie dagelijkse wereld door spectaculair randwerk, of imponerende reddingsoperaties, moet worden begeleid?
Dit lijkt een capitulatie voor de oppervlakkige feiten. De activiteiten van de vakbeweging moeten opnieuw kritisch worden doordacht. Dan zal blijken, dat juist op collectief gebied nog veel te doen is. Voor alles moet toch wel iedere lezer van het SWI-rapport de nog altijd zo kwetsbare positie treffen van die meewarige groep op het lagere arbeidsniveau, waarvoor blijkbaar het administratieve vakbondsoptreden nog geen doeltreffende bescherming heeft gevonden. De duurzame onderschikking van de werknemer kan voorts aanleiding geven tot het formuleren van nieuwe collectieve doeleinden. Ook op het terrein van de arbeid komt de collectieve achterstand van onze samenleving aan de oppervlakte. Er liggen desondanks genoeg problemen te wachten: men denke eens aan: vorming, omscholing, arbeidsmobiliteit, medezeggenschap. In een situatie van snelle veranderingen voldoet het administratieve model niet meer, hoe aantrekkelijk ook de vakkundige dienstverlening of de voordelige aanbieding moge zijn. Maatschappelijk raakt zo de vakbeweging in de achterhoede. Vakbondsstrategie zij daarom veranderingsstrategie.

## 3. Mobilisering voor collectieve doeleinden

Natuurlijk is dit een gemakkelijk advies. Ten eerste eisen de leden uitvoerige dienstverlening - en men is toch een democratische organisatie, nietwaar? Ten tweede doet de vakbeweging direct of indirect al één en ander aan die nieuwe collectieve doeleinden. Met het SWI-rapport in handen krijgen die tegenwerpingen nog een ondersteuning in de feiten. Hier dreigt echter een fataal misverstand.
Nieuwe wensen en nieuwe mogelijkheden krijgen pas maatschappelijk gewicht na collectieve bewustwording. Daarvoor heeft de werknemer uiteraard zijn vakbeweging niet nodig. Langzamerhand ontwaart hij de samenhangen, ontdekt hij de zwakke schakels in het systeem, ontmoet hij zijn medestanders. Geleidelijk zijn ondertussen eveneens de spanningen opgelopen, welke tenslotte hun uitweg vinden in strijdbare collectieve acties. Even wankelt de geloofwaardigheid van de sociaal-economische orde. Door het „laissez faire" van de vakbeweging vergroot men zo het risico, dat de onderhand befaamde „beweging aan de basis" losbarst, die het gehele systeem van industriële verhoudingen dreigt weg te vagen. Overal in de westelijke landen kan men daarvan voorbeelden vinden, welke overal tot

een crisisstemming in het arbeidsbestel hebben geleid. Ter verklaring van deze ontwikkeling kan men wijzen op een veranderende werknemersmentaliteit, die inderdaad in menige studie - ook in het SWI-rapport - is terug te vinden. Met evenveel recht zou daartegen de hypothese kunnen worden verdedigd, dat de vakbeweging halverwege de rit uit de trein is gestapt, zodat de werknemers wel noodgedwongen tot zelfdoen moeten overgaan. Niet over de feiten maar wel over hun interpretatie valt bepaald heel wat te twisten.
Hoe dan ook, dergelijke verschijnselen kunnen de vakbeweging niet onverschillig laten. De mobilisering van werknemers kan geen vakbeweging, die zichzelf nog enigszins serieus neemt, als een secundaire zaak afdoen. En inderdaad is het een vreemde zaak, dat werknemers als werknemers maar zonder en ten dele ook nog tégen hun vakbeweging tot actie overgaan. Tenslotte dreigt daardoor - er zijn reeds voldoende aanwijzingen voorhanden - die vakbeweging ten onder te gaan. Zelfs de dienstverleningsideologie schijnt daartegen, althans in een duidelijke crisissituatie, weinig te helpen.
Bij nader inzien blijkt er niet meer te bestaan dan een geloofwaardigheid op afroep. Is de enige uitweg dan maar op eervolle wijze te sneuvelen? Voor die heroïeke houding kan men respect hebben, maar hij lost natuurlijk niets op. Misschien heeft die recente mobilisering andere vakbondsstrategische consequenties.
Wellicht kan men de oplossing beter zoeken in een ander vakbewegingsmodel. Thans zijn de vakbonden nog ingedeeld naar vak of bedrijf, al vervagen de grenzen door fusies steeds meer. Trekt men die lijn door, dan zijn de beroepsactiviteiten van de leden niet langer doorslaggevend. Er dient een ander organisatiemodel te worden ontworpen, waarbij tegelijkertijd met nieuwe wensen en behoeften rekening kan worden gehouden. Daarvoor zou dan aan een functioneel criterium kunnen worden gedacht. De specialisatie binnen de vakbeweging wordt dan gebaseerd op belangrijke functies of functiecomplexen. De vakbeweging kan m.a.w. beter worden opgesplitst naar de aard van de activiteiten, die bij de verdeling van collectieve belangen worden ontplooid. Ten dele verdragen zich namelijk bezigheden maar moeilijk binnen één organisatie, ten dele zou een doelmatiger organisatie van activiteiten door specialisatie denkbaar zijn. Men zou dus, om bij wijze van voorbeeld maar eens voorlopig te concretiseren, kunnen denken aan de volgende vakbondskernen:

1. Een groep onderhandelingsspecialisten, die contacten met overheid en werkgevers onderhoudt.

2. Een groep sociale dienstverleners, die waakt over de belangen van de leden, voorzover wet of overeenkomst daarvoor regels hebben gesteld.

3. Een groep voor de interne contacten, van wie initiatieven uitgaan voor het onderhouden van goede relaties met de leden, hetwelk kan lopen van maatschappelijk werk over communicatie naar consumentengedrag.

4. Een groep voor vorming en mobilisering, waardoor een flexibel, naar de toekomst gericht beleid kan worden gegarandeerd en bijvoorbeeld het Joegoslavische perspectief niet bij iedere onderhandelingsronde moet worden opgeofferd.

Ongetwijfeld is dit lijstje niet compleet. De grondgedachte is de invoering van relatief autonome „task groups", die de vroegere vak- of bedrijfsgebondenheid vervangen. Daarmee zou een geslaagde, functioneel gespecialiseerde vakbondsstrategie mogelijk zijn, die, mits op doordachte wijze toegepast, paradoxale situaties vermijdt en tevens het veranderingsperspectief niet uit het oog verliest. In dit perspectief ligt ook een veel dynamischer aanpak. Misschien zou zo een komende vakbondsstrategie zijn beweeglijkheid kunnen herwinnen.
Plotseling (bij wijze van nawoord dan maar) herinner ik mij, dat het SWI-rapport over het CNV handelde. Helaas en zeker ten onrechte, hier geen woord over de confessie! Vooral voor de bestuurders daarom dit citaat: „Vielleicht werden die Gewerkschaften die letzten sein, die die christlichen Feiertage, wenn auch nur tarifpolitisch, verteidigen".
Bij heel nauwkeurige lezing tóch nog een troostrijke gedachte.

Prof. dr. P. J. A. ter Hoeven

# Een onbewegelijke beweging-bewogen onderzoekers!

Het sociologisch onderzoek „Een onbewegelijke beweging" levert boeiend materiaal op, onder een reeks van gezichtspunten, waaronder ook sociologische (al valt misschien juist de titel al buiten dat kader?).
Een van de gezichtspunten waaronder het onderzoek bekeken kan worden is dat van het vormings-gezichtspunt, of - deftiger - het agogische.

## Het agogische gezichtspunt

Inderdaad loont het de moeite dit gezichtspunt in te nemen: het onderzoek is ook „voer" voor agogen; het „voert" agogen stellig ook! Agogie - losweg vertaald (bege)leiden van mensen - betrekt zich, als wetenschap, op veranderingen in de samenleving — daarbinnen nog weer speciaal op de „professionele, doelgerichte interventie" (Prof. Dr. W. F. van Stegeren) in die veranderingsprocessen: de agoog probeert vakkundig of beroepsmatig zijn invloed in die veranderingsprocessen uit te oefenen.
Een dergelijke interventie is niet zonder pretenties: men matigt zich nogal wat aan — op welke grond? Wat zijn de overtuigingen en achtergronden waardoor een agoog zich mag laten leiden?

## Besturen heeft een agogisch aspect

Hier komen wij aan een aspect van het onderzoek-rapport dat voor het geven van *een* agogische reactie van centraal belang is. Het onderzoek behandelt namelijk niet zozeer het vormingswerk binnen de christelijke vakbeweging, als wel de rol die kader en bestuurders daarin spelen. Spannend wordt deze rol, door de geconstateerde afstand tussen leiding en leden. Op zichzelf geen verbazingwekkende zaak, na de onderzoekingen in diverse andere organisaties. Een ieder die ervaring heeft in een bestuurlijke functie, weet van deze afstand (en de problemen die hierdoor worden opgeroepen). Besturen is naar de aard van het woord een vorm van „sturen" — dat is het minste wat men van een bestuurder, een bestuur mag verwachten. Een bestuur, een bestuurder, leidt en begeleidt.
Interessant, ook agogisch interessant wordt deze zaak eerst, wanneer men zich — zoals ook de onderzoekers doen — de vraag stelt hoe ver de afstand tussen leiding en leden mag zijn en, *vooral* in welke richting deze afstand mag/kan/moet gaan.

## Afstand leiding - leden als een agogisch (waarden) probleem

Dr. Ruppert — ook het CNV gelukgewenst met dit doctoraat! — heeft eens gezegd „bestuurders zijn geen loopjongens van de leden", en daarmee het agogisch aspect van het bestuurder-zijn aangeduid en tevens ook voorzien van een „ingebouwde conclusie", om met Lanser te spreken.
Als bestuurders geen loopjongens zijn van de leden - wat mogen/moeten zij dan wèl zijn? In hoeverre mag een bestuur afwijken van de mening van de leden - moet het dat zelfs doen?
Als er, zoals het onderzoek aangeeft, een aanzienlijk verschil bestaat tussen meningen en dus „interventies", van bestuursleden en besturen enerzijds en deze steekproef uit leden van CNV-bonden anderzijds, hoe moet men dan een dergelijk verschil waarderen? Bepaalt een democratische meerderheid zondermeer koers en richting — zoals in het rapport soms lijkt door te klinken? Met andere woorden: is *democratie een waarde* en norm voor ons handelen, of, is *democratie een bestuursvorm* (en dan de minst slechte), maar spelen andere waarden een rol in het hanteren van deze bestuursvorm? Weer spitst de vraag zich toe op: *hoe groot mag de afstand zijn tussen leiders en geleiden?*
Te gemakkelijk maken sommige commentatoren op het rapport zich van deze vraag af, door te zinspelen op een simpele efficiency — de afstand zou dan nooit zo groot mogen zijn, dat de leden hun bestuurders niet meer volgen, zoals b.v., in wilde stakingen bijzonder duidelijk naar voren komt. Op zichzelf hebben zij in een dergelijke redenatie geen ongelijk, maar dit houdt o.i. nog niet in, dat de bestuurders zich dan — dus — dienen te richten naar de wensen, behoeften, van de leden en „hun boodschappen lopen". (Zo dit al praktisch mogelijk zou zijn bij een zo grote afstand in visie en behoeften van de leden en bonden onderling).

## Leiden, agogisch intervenieren, als een communicatie-probleem

Zowel in het rapport als in de reacties er op, wordt nogal een wissel getrokken op het vormings- en scholingswerk — het agogisch werk — dat binnen de vakbeweging plaatsvindt. In een reeks duidelijke, wel omlijnde, artikelen in dit blad heeft Pel een overzicht gegeven van hetgeen op dit stuk door de vakbeweging wordt verricht (ongesubsidieerd!) Geconstateerd kan worden, dat deze wissel op het vormingswerk wel getrokken is, maar bepaald nog niet verzilverd in een grotere nabijheid van leiders en geleiden binnen de christelijke vakbeweging; sommigen trekken daarbij dan dit agogisch middel in twijfel — uiteraard ook weer „voer voor agogen" en bestuurders met een agogische opdracht (als één van de vele opdrachten). Het lijkt niet de moeite waard in te gaan op het te beperkte en te aanvechtbare experiment met agogische begeleiding van een kleine actie-groep; een beperking die ook de onderzoekers formuleren. Wel is het de moeite

waard ons af te vragen waarom de agogische bijdrage via het vormingswerk, waaraan wij reeds raakten, werkt zoals het werkt. Een conclusie als zou het niet functioneren, kan niet worden getrokken op de 1%-belangstelling ervoor, noch op grond van het selectieve karakter van de erbij betrokkenen en evenmin op grond van het feit dat de afstand tussen leiders en geleiden nog steeds bestaat. Daarvoor zou meer en ander materiaal, bijeengebracht onder andere condities, beschikbaar moeten zijn.
Albeda, met zijn vindingrijke opmerking over „sociale ANWB", heeft reeds vóór het resultaat van dit vakbewegingsonderzoek ter beschikking kwam, hier een spijker op zijn kop geslagen: te weten dat er een duidelijk verschil in motivering en doelstellingsbepaling ligt tussen een groot aantal leden en een groot aantal bestuurders. Primair gaat het hier om een waarden-probleem en daarvan afgeleid om het probleem van waardenuitwisseling en -communicatie tussen bestuurders en bestuurden.
Merkwaardig en boeiend is, ook hier weer te zien dat de interventie van de bestuurders niet de uitwerking heeft, de leden mee te krijgen, maar bovendien dat de groep leden uit deze steekproef kennelijk ook weer niet bedanken, c.q. het vertrouwen in de bestuurders via andere organen opzeggen. Wat zit hier achter?

## Afstand leiding-geleiden een noodzakelijk probleem?

Eerst een meer „technische" opmerking. Zou het kunnen zijn dat de psychologische situatie, waarin tijdens een *onderzoek* vraaggesprekken plaatsvinden en antwoorden gegeven worden een andere, en wel *geheel andere situatie* is, dan die waarin zelfde vragen en antwoorden aangegaan worden in het dagelijks leven in en buiten het bedrijf, in en buiten het vakbondsveld? En zo ja, moet men dan niet uiterst voorzichtig zijn, om uit het materiaal dat de onderzoek-situatie oplevert, conclusies te trekken over de feitelijke gang van zaken in de geheel andere situatie van het dagelijks reilen en zeilen? Hebben onderzoek en aanbevelingen hiermede voldoende rekening gehouden?
Uit deze vragen klinkt twijfel door. Dat is ook onze bedoeling. Neemt dit dan een stuk waarde aan dit onderzoek, en überhaupt aan wetenschappelijk onderzoek weg, dan is daarmee nog niets gezegd over mogelijke andere waarden die dergelijke, met name sociaal-wetenschappelijke onderzoekingen terdege hebben. Die waarde zien wij in de mogelijkheid die uitgerekend dit type onderzoekingen heeft, nl. om de sociale werkelijkheid onder een ànder, systematisch ander, gezichtspunt ter sprake te brengen, waardoor het oog geopend kan worden voor alternatieve gezichtspunten: de gewone, dagelijkse gang van zaken — waarin dus die grote afstand in denkbeelden en waarden tussen leiders en geleiden speelt, om maar iets te noemen — behoeft niet als vanzelfsprekend zó te zijn als hij is, hij kàn anders gezien worden — en dan anders gehanteerd. Zelfs wie tot de conclusie komt dat een „behoorlijke" afstand tussen leiders en geleiden een noodzakelijk probleem is, kan zich middels een dergelijk onderzoek afvragen of deze afstand niet nog anders, bewuster gehanteerd kan worden.

## Bewogen onderzoekers

Via de voorgaande reeks van vragen, komen wij nu aan de laatste opmerkingen die wij vanuit een agogisch gezichtspunt proberen te formuleren. Wij stelden dat de psychologische situaties die in een onderzoek als dit worden geschapen, nogal afwijken van die in het dagelijkse communiceren tussen leden en niet-leden, leden en hun collega's of chefs, leden en kader of bestuurders.

Eén groot verschil zit in het „confrontatie-effect" tussen onderzoekers en onderzochten. Moge de afstand leiding-leden al groot zijn, hij is kinderachtig vergeleken bij déze afstand.

Diepzinnig gezegd: de „wereld" van de onderzoekers, is een totaal andere dan de „wereld" van de onderzochten. Stellig hebben de onderzoekers zich maximaal gedisciplineerd gedragen in hun sociologische discipline, om zo min mogelijk werkelijkheid te verstoren door hun optreden - daarvoor zijn het vakmensen. Desondanks is alleen al de wijze van zitten en staan, van spreken vooral, voldoende aanwijzing van die andere wereld.

In die andere (onderzoekers-)wereld spelen uiteraard ook geheel andere waarden. „Uiteraard" schrijven wij, met te groter zekerheid gezien de conclusies en aanbevelingen waartoe de onderzoekers komen. Natuurlijk hebben zij ook hun opvattingen over wat een vakbeweging is en behoort te zijn, wat een samenleving is en zou kunnen zijn. Ook zij hebben hun denkbeelden, hun „samenlevingsmodellen", hun gedachten over verandering en planmatige verandering van (ook vakbewegings-) situaties en acties.

Wij achten dit zondermeer een positieve zaak. Juist hierdoor kan een alternatief gezichtspunt worden opgeroepen — al dan niet plezierig voor de onderzochte maatschappelijke groepering.

De onderzoekersgroep ziet een (onze) samenleving in snelle verandering en waardeert de richting van deze verandering niet zondermeer positief. De samenleving zou in een andere, of deels andere richting dienen te koersen. Daarbij zou de vakbeweging kunnen bijdragen, temeer gezien de resultaten van het onderzoek en dan wel vooral de betekenis die de onderzoekers toekennen aan deze resultaten. De onderzoekers, zo menen wij te mogen stellen, zien een alternatieve mogelijkheid van samenleving. En wel een alternatief dat zozeer afwijkt van de bestaande gang van zaken, dat elke actie in de richting van dit alternatief conflicten moet oproepen met de voorhanden — dynamische — situatie.

De vakbeweging gaat dit conflict niet, althans te weinig naar de mening van de onderzoekers, aan. In het visieprogram van het CNV wordt de maatschappelijke vernieuwing gezien als een groeiproces, niet als een frontale aanval op de bestaande maatschappelijke orde. De voorgestelde veranderingen betreffen normen of middelen, richten zich op vernieuwing of aanpassing. En wij zouden hierbij willen noteren, dat op dit punt de afstand leiding-leden ineens niet zó groot lijkt te zijn. Wie de sociale geschiedenis van het CNV kent weet dat een dergelijke visie, als in het program gegeven, kenmerkend is voor het CNV; zelfs te typerender, waar hij oorspronkelijk geheel werd gedragen door een bepaalde confessionele opvatting. Deze „waarden-onderbouw" (om het eens wat marxistischer

uit te drukken) is stellig aan het afbrokkelen, anderzijds vindt de eruit voortkomende visie ook zijn aanhangers buiten het confessionele kamp, wat ook blijkt uit een geleidelijke toename van leden uit „het buiten-kerkelijke".

## Slot-opmerking

Rapport en conclusies wijzen erop dat er een verschil bestaat tussen èn bestuurders èn leden, maar ook een verschil in visie tussen onderzoekers en bestuurders t.a.v. het „model" dat men van een vakbeweging kan hebben. Boeiend daarin is o.i. niet zozeer of men het „eens" is over de wijze van onderzoek en de resultaten — dat is het minst relevante. *Relevant is of men in staat en bereid is, het eigen model op de helling te zetten en dan bewust wèl of niet te wijzigen.* Het onderzoek heeft in ieder geval een voortreffelijke helling gebouwd! Taak van de agogie is deze alternatieven aan te bieden, en de discussies daarover te begeleiden, opdat volwassen leden van het CNV een bewust, eigen standpunt kunnen innemen en daarop actie nemen — alleen al zo gezien, levert het SWI-rapport een belangrijke bijdrage aan het agogische werk!

Drs. C. F. Wieringa

# Teleurgestelde verwachtingen?

In deze bijdrage zal het resultaat van de driejarige studie van de positie en het beleid van het CNV bekeken worden vanuit het gezichtspunt van het scholings- en vormingswerk van de vakbeweging.
Dat is niet zo eenvoudig, want in het eindrapport van deze studie komt slechts een enkel aspect van het scholings- en vormingswerk ter sprake. In het voorwoord tot het rapport wordt nl. opgemerkt dat de uitkomsten van dit onderzoek in vele opzichten in strijd zijn met de verwachtingen van de bestuurders en daarom voor hen teleurstellend zijn.
Het lijkt erop dat deze algemene constatering ook van toepassing is op de door de vakbeweging georganiseerde cursussen en conferenties.
Bestuurders verwachten van leden dat zij zullen deelnemen aan vormingsactiviteiten en vakbondscursussen (maar nog geen ½ % van de leden wordt met het door het Slotemaker de Bruïne-Instituut georganiseerde vormingswerk bereikt; daarnaast is er dan nog het vormingswerk van de aangesloten bonden).
Bestuurders hebben ook hoge verwachtingen van het effect van scholing en vorming. Op de vraag welke zaken door het CNV in onze tijd het eerst aangepakt zouden moeten worden wordt door hoofd- en districtsbestuurders o.a. geantwoord: scholing en vorming.
Men ziet dat nl. als één van de belangrijkste middelen om de werknemers in staat te stellen meer invloed uit te oefenen binnen de arbeidsorganisatie zowel in werk- als in vertegenwoordigend overleg.
En dit doel van invloedsvergroting voor de werknemers staat hoog genoteerd. Vertrouwt men terecht op het effect van cursussen en conferenties voor het bereiken van dit doel?
Mag inderdaad verwacht worden dat vakbondsleden, die aan vakbondscursussen en conferenties deelnemen, daardoor meer bereid zullen worden om in de eigen arbeidsorganisatie actie te voeren (alleen of samen met anderen), die er op gericht is om voor de werknemers formeel een grotere invloed te verkrijgen? Om daarin inzicht te krijgen is er in het onderzoek een experiment opgezet.
Men heeft een aantal leden benaderd op drie verschillende manieren, nl.:
— onderzoekers hebben een aantal leden persoonlijk benaderd;
— veertien bestuurders (van tien vakorganisaties) hebben een aantal leden uitgenodigd tot bijwoning van een speciale vergadering;

— het Slotemaker de Bruïne-Instituut heeft een aantal leden uitgenodigd om deel te nemen aan een tweedaagse conferentie (waarbij alle kosten werden vergoed).

Bij elk van de drie benaderingswijzen werd aan de betrokken (kader-) leden gevraagd:

— of men zelf meende dat het gewenst was in de eigen arbeidsorganisatie te streven naar vergroting van de invloed van de werknemers door middel van invoering van formeel werkoverleg en vertegenwoordigend overleg;
— of men, bij bevestigende beantwoording, bereid was zelf ook actie te voeren voor het verwezenlijken van dit doel. De wijze van actievoering konden de deelnemers zelf bepalen (individuele of collectieve actie).

Voorts werd bij de leden die hadden toegezegd actie te zullen voeren, twee weken na die toezegging nagegaan of men het voornemen al dan niet had uitgevoerd.
Het effect van elk van de drie benaderingswijzen blijkt uit het volgende staatje, dat met enige moeite kon worden samengesteld uit in het rapport verspreid voorkomende gegevens.

| | Perc. van de uitgenodigde leden dat inderdaad bereikt werd | Perc. van het aantal bereikte leden dat besloot actie te gaan voeren | Perc. van het aantal leden dat, na toezegging, inderdaad actie voerde |
|---|---|---|---|
| Benaderd door vormingswerk | 20% (33 pers.) | 80% (26 pers.) | 60% (16 pers.) |
| Benaderd door bestuurders | 49% | ? | 20% |
| Benaderd door onderzoekers | 86% | ? | 47% |

## Enkele conclusies

— Het is moeilijk mensen op een (meerdaagse) cursus of conferentie te krijgen. Deelname aan vormingswerk in internaatsverband wordt door diverse factoren belemmerd (gehechtheid aan thuis, persoonlijke onmisbaarheid op het werk, geen nut zien in conferenties e.d.).
— Heeft men echter eenmaal de mensen op een conferentie, dan blijkt dat de conferentie stimulerend werkt op de bereidheid om ook daadwerkelijk iets te doen aan het op gang brengen van veranderingen in de eigen arbeidsorganisatie, mits men die veranderingen ook zelf als gewenst ziet.
— De bereidheid om daadwerkelijk te streven naar het op gang brengen van veranderingen kan echter sterk worden belemmerd door *structurele factoren* (men meent dat men in de arbeidsorganisatie toch geen invloed heeft, vrees voor sancties, men ziet geen mogelijkheden voor

actie), *psychologische factoren* (men acht zichzelf voor actie niet geschikt, geen overtuigingskracht. Een cursus kan iemand ook bewust maken van zijn „onmacht", waardoor hij niet tot grote actiebereidheid maar tot grotere passiviteit komt), *culturele factoren* (men meent dat een actie voor invloedsvergroting een taak is van de vakbeweging en/of de ondernemingsraad, men acht het geen taak voor individuele leden). De structurele factoren vormen de grootste weerstand tegen een actie voor verandering, zo blijkt uit het onderzoek.

— Gezien het geringe aantal mensen dat met vormingswerk bereikt wordt en gezien het feit dat actiebereidheid vooral belemmerd wordt door *structurele factoren* zal het effect van vormingswerk gering blijven wanneer daarmee beoogd wordt om „structurele" veranderingen in de organisatie tot stand te brengen. Moet er dus ook wat betreft het mogelijk effect van scholings- en vormingswerk gesproken worden van teleurgestelde verwachtingen? Of zijn de verwachtingen misschien zelf onjuist? Mag je er wel van uitgaan dat incidentele cursussen en conferenties een effectief middel zouden zijn om de deelnemers meer bereid te maken tot directe actie? Of gaat het bij het scholings- en vormingswerk primair om andere doelstellingen dan stimulering van actiebereidheid?

## Vormingswerk en veranderingen

Het is van belang onderscheid te maken tussen:

a. het bewust maken zowel van de *wenselijkheid* resp. noodzaak, als van de *mogelijkheid* van veranderingen (bijvoorbeeld in de invloedsverdeling);

b. het toerusten van mensen om de meewerkende en tegenwerkende krachten bij veranderingsprocessen in de diverse ontwikkelingsfasen te leren onderkennen en methodisch te leren analyseren;

c. het op gang brengen van veranderingen;

d. het begeleiden van op gang gekomen veranderingsprocessen.

De stelling lijkt verdedigbaar dat scholings- en vormingsactiviteiten (mits doordacht opgezet en gepland) een goede bijdrage kunnen leveren in de fasen a, b en d, maar niet dat men er veel van mag verwachten in fase c (er zijn dan *directer* middelen nodig).
Het onderzoekverslag geeft m.i. ook verschillende argumenten voor de houdbaarheid van deze stelling. Ik wil enkele van die argumenten noemen.

*ad a.* Om tot veranderingen te komen is allereerst nodig dat mensen zich bewust zijn van de *wenselijkheid* en van de *mogelijkheid* van veranderingen. Uit het onderzoek is bijvoorbeeld gebleken dat geen van de betrokken groepen een wijziging in de *grondslagen* van ons maatschappelijk bestel noodzakelijk of wenselijk vindt. Niemand wil daarop een frontale aanval doen; de vakbeweging wordt niet gezien als een „waardegerichte beweging" die streeft naar verandering van de *grondslagen* van onze maatschappelijke orde. Men wil geen fundamentele *hervorming*. Wel

worden, met *behoud* van de grondslagen en doelstellingen van onze maatschappelijke orde, veranderingen gewenst geacht in de prioriteit die wordt toegekend aan de diverse doelstellingen en waarden (bijvoorbeeld in de verhouding van rentabiliteit en humaniteit). Ook wordt een verandering van toegepaste *middelen* noodzakelijk geacht (bijvoorbeeld aanwending van effectiever middelen ter bereiking van een gelijkmatiger verdeling van macht en inkomen). De vakbeweging wil blijkens de onderzoekresultaten, geen hervorming van grondslagen, wel vernieuwing van prioriteiten en aanpassing van middelen. Men acht dit ook mogelijk en in de actieprogramma's van de vakcentralen zijn daarvoor ook vele wegen en middelen genoemd (in bijlage 3 van het rapport zijn al die wensen gerubriceerd). Het vormingswerk kan er belangrijk toe bijdragen dat mensen zich bewust worden van gebreken in de bestaande situatie en van alternatieve mogelijkheden, zodat op basis van voldoende en relevante informatie en analyse het kritisch zelfstandig denken, voelen, willen en handelen van de mensen wordt versterkt.

*ad b.* Met bewustmaking van gebreken enerzijds en idealen en mogelijkheden anderzijds kan niet worden volstaan. In de weerbarstige werkelijkheid zijn er immers velerlei krachten werkzaam, die veranderingen in een gewenste *richting* zeer kunnen bemoeilijken. Ter voorkoming van een mogelijk te optimistisch vooruitgangsgeloof dient het vormingswerk de mensen ook zeer bewust te maken van de mee- en tegenwerkende krachten en zo het weerstandsvermogen tegen teleurstellingen en moeilijkheden te vergroten. Wellicht is deze dimensie in het vormingswerk in het verleden wel eens teveel verwaarloosd. Hoe sterk allerlei tegenwerkende krachten zijn, zelfs bij een zeer gematigde actie, blijkt duidelijk uit het onderzoekverslag. Opvallend is in dit verband de constatering dat het relatief veel voorkwam dat conferentiedeelnemers, volledig konden instemmen met *negatieve* reacties van de leiding en/of de personeelchef op hun verzoek om meer inspraak voor de werknemers. Was men dan toch te weinig voorbereid op de mogelijke te verwachten tegenargumenten en tegenwerkende krachten?

*ad c.* Wil men verspreide leden, via de omweg van scholing en vorming, ertoe bewegen om individueel of collectief in de eigen arbeidsorganisatie actie te gaan voeren voor een andere machts- en invloedsverdeling, dan lijkt dat een minder geschikte aanpak. Het rapport constateert dat zelf ook. Het is eigenlijk ook wel voor de hand liggend. Aanpak van *structurele* problemen vereist veelal een gezamenlijke, gecoördineerde, gerichte actie. Is ook overwogen om niet slechts verspreide leden op uitnodiging voor een conferentie te interesseren, maar ook bijvoorbeeld alle leden van een ondernemingsraad van één bedrijf of alle leden van een bedrijfskadergroep in een bedrijf? Het onderzoek zou op dit punt aan waarde gewonnen hebben indien men ook geëxperimenteerd zou hebben met een conferentie voor een duidelijk gerichte met elkaar samenwerkende groep uit één bedrijf. Misschien is dat experiment in een ander onderzoek nog eens te doen?

*ad d.* Op langere termijn ligt wellicht in de begeleiding van in gang gekomen veranderingsprocessen één van de meest veelbelovende mogelijk-

heden van het vormingswerk. Beginnen met een actie is moeilijk, maar volhouden is vaak nog veel moeilijker. Een begeleiding in die fase is veelal zeer noodzakelijk. De rapporteurs komen dan ook m.i. terecht tot de conclusie dat „de genoemde begeleiding niet alleen via vormingswerk in internaatsverband maar juist in het veld van actie moet plaatsvinden". Een zorgvuldig geplande en gerealiseerde follow-up wordt noodzakelijk geacht om vernietiging van het vormingseffect in het arbeidsmilieu te verhinderen.

## Perspectief

Tot slot een opmerking.
Indien de vakbeweging ernst wil maken met het streven naar een grotere invloed van de werknemers op hun werkmilieu en op de arbeidsorganisatie moet men er, aldus de onderzoekers, rekening mee houden dat dergelijke sociale veranderingen niet zonder aanwending van macht kunnen worden gerealiseerd vooral omdat de „machtigen in de organisatie" veelal over effectieve machtsmechanismen beschikken die het streven naar verandering kunnen blokkeren" (blz. 97).[1]) Wat betekent deze constatering voor de opzet van het vormingswerk in de hierboven onderscheiden fasen a, b en d?
Ik zie twee mogelijke consequenties om het vormingswerk een effectief(er) middel te doen zijn ter verwezenlijking van het doel van een betere invloedsverdeling binnen de arbeidsorganisatie.
De ene mogelijkheid is dat men groepen personen *uit één arbeidsorganisatie,* die meer of minder invloedrijke posten in de gezags-, advies- en overlegketen in die organisatie bezetten, via vormingswerk wil bewustmaken, toerusten en begeleiden. Dat zou dan pleiten voor een *ondernemingsgewijze aanpak* waarbij onderneming en vakbeweging met elkaar samenwerken.
Een andere mogelijkheid is dat men groepen vakbondsleden uit een arbeidsorganisatie (ongeacht van welke bond men lid is) via vormingswerk wil bewustmaken, toerusten en begeleiden bij het effectief opereren als een soort actiegroep binnen hun eigen arbeidsorganisatie. Dat zou dan pleiten voor een *gemeenschappelijke aanpak van de diverse verhoudingen.*
Zolang men vormingswerk vooral als bezinningsarbeid wil zien is de noodzaak van samenwerking met anderen minder urgent.
Naarmate echter het accent meer gelegd wordt op vormingswerk als middel ter *voorbereiding* en *begeleiding* van gewenst respectievelijk noodzakelijk geachte *veranderingen* in de machts- en invloedsverdeling wordt de noodzaak van gemeenschappelijk, gecoördineerd optreden met andere „machtsgroeperingen" groter.

Drs. I. P. van Leerdam

---

[1]) Zie Evangelie en Maatschappij: oktober 1970, blz. 281.

# Informatie Sociale-Verzekering

## OVERLIJDENSUITKERING TEN BEHOEVE VAN DE NAGELATEN BETREKKINGEN VAN WERKNEMERS

In de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering is voorgeschreven dat bij overlijden de uitkering voortduurt tot en met de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvindt.
Daarnaast zijn er Collectieve Arbeidsovereenkomsten waarin bepalingen voorkomen die veel verder gaan nl. tot doorbetaling gedurende 3 maanden of daaromtrent.
Ook zonder dat er op papier iets geregeld is, wordt er hier en daar voor gezorgd dat de financiële moeilijkheden die ontstaan bij het plotseling wegvallen van de kostwinner of kostwinster, worden opgevangen.
Buiten de wettelijke regelingen van de ZW en WAO, die overigens van meerdere of mindere betekenis kunnen zijn afhankelijk van de dag van overlijden, gebeurt er verder alleen maar iets in onderling overleg of geheel vrijwillig.
Dit betekent dat er nog veel werknemers zijn waarvan de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de kostwinner(ster) niets te verwachten hebben. Hier kan gesproken worden van een mogelijke rechtsbedeling.
De kamerleden Boot en van Schaick vonden hierin en in de publikaties over enkele schrijnende gevallen aanleiding om een initiatief-wetsontwerp in te dienen, op grond waarvan iedere werknemer dezelfde rechten krijgt.
Dit ontwerp, inmiddels na verschillende wijzigingen door de Tweede Kamer aangenomen, houdt in een wijziging van artikel 1639 1 van het Burgerlijk Wetboek alsmede een aanvulling in de ZW de WAO en de WWV.
Art. 1639 1 BW bepaalde totnogtoe dat de dienstbetrekking eindigt door de dood. Dan hield ook de verplichting van loonbetaling op.
Er is aan toegevoegd dat niettemin op de werkgever de verplichting rust het rechtens geldend loon door te betalen vanaf de dag ná het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand *ná* de maand waarin het overlijden plaats vond.
Wellicht is met gebruikmaking van data duidelijker aan te tonen wat de bedoeling is: Iemand overlijdt op 2 januari. Vanaf 3 januari t.e.m. 31 maart moet dan het loon worden doorbetaald.

Voorts wordt bepaald dat deze uitkering toekomt aan de langstlevende der echtgenoten, mits niet duurzaam gescheiden levend en bij ontbreken daarvan treden de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen daarvoor in de plaats.
Tenslotte is vastgesteld dat de wettelijke ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in mindering mogen worden gebracht.
Het Wetboek van Koophandel is aan de nieuwe tekst van art. 1639 1 BW aangepast, dit in verband met de bepalingen betrekking hebbende op schepelingen.

*Financiering*

Dat deze overlijdensuitkering geld kost, behoeft geen betoog. Om het risico te spreiden voorziet het wetsontwerp in een wijziging van art. 35 ZW en art. 53 WAO, waardoor de uitbetaling van de overlijdensuitkering door de bedrijfsvereniging kan plaatsvinden. Ook de Wet Werkloosheidsvoorziening (WWV) is niet vergeten en is met een gelijke bepaling als de ZW en de WAO verrijkt.

*Rechthebbenden*

In de ZW en de WAO, zijn naast de echtgenoot/echtgenote en de kinderen ook genoemd degenen van wie de overledene *grotendeels in het onderhoud voorzag en met wie hij/zij in gezinsverband samenleefde.*
Uiteraard komen deze personen eerst aan bod als er geen andere rechthebbenden zijn.

*Uitkering*

Om te voldoen aan *„een uitkering ten bedrage van het loon"* (art. 1639 1 BW) is bepaald dat vanaf de dag na het overlijden het ziekengeld respectievelijk de arbeidsongeschiktheids- en WWV-uitkering verhoogd wordt tot het dagloon.
De uitkering zal, *voor zover mogelijk*, in een bedrag ineens betaalbaar worden gesteld.
Dit *„voor zover mogelijk"* slaat op de uitkering over de maand van overlijden die meestal reeds zal hebben plaatsgevonden.
De bedoeling van het „in een bedrag ineens uitbetalen", *is namelijk het buiten de premie en belastingheffing houden* van de overlijdensuitkering. Het zal duidelijk zijn dat op de maanduitkering, die reeds is uitbetaald op het moment van overlijden, al premie en belasting zijn ingehouden. Dit is namelijk een normale periodieke uitkering, onderhevig aan belasting- en premieheffing. Daaraan wordt dan niets meer gedaan.
Ten aanzien van degene die WAO-uitkering genoot tot op het moment van overlijden, moet nog worden opgemerkt dat de *verhoging tot het volle dagloon* alleen geldt, wanneer de WAO-uitkering was berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
Erg vreemd is dit niet. Veelal gaat het om iemand die werkte, zij het gedeeltelijk en dan zijn de bepalingen van de ZW van toepassing, waaronder ook de nieuwe strekking van art. 35. In het geval er een gedeeltelijke WW-uitkering wordt verstrekt, geldt hetzelfde.

In de Werkloosheidswet bestond er dan ook geen behoefte aan een speciale bepaling, omdat de uitkering krachtens de WW-verzekering voor de ZW meebrengt en de overlijdensuitkering dan uit dien hoofde wordt verstrekt.

*Opheffing beperking uitkeringsduur*

Zoals bekend geeft de ZW recht op 52 weken ziekengeld en stopt de WAO bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
In beide wetten is nu bepaald dat tijdens de overlijdensuitkering geen rekening wordt gehouden met het overschrijden van de 52-wekentermijn of de 65-jarige leeftijd.

*Ongeval, plotseling overlijden*

Totnogtoe werd er touwgetrokken over het recht op uitkering bij plotseling overlijden door een ongeval of een kortdurende ziekte.
Er kon dan, bij overlijden binnen de wachtdagen, geen ziekengeld worden toegekend ofwel er was bij het op slag dood zijn door bijvoorbeeld een auto-ongeval, geen sprake van ziekte geweest.
In artikel 36 ZW is nu duidelijk bepaald, dat wanneer aan het overlijden geen periode van arbeidsongeschiktheid is voorafgegaan, er toch recht op de overlijdensuitkering bestaat vanaf de dag ná het overlijden.

*Aftrek andere uitkeringen*

In een overgangsbepaling is, naast hetgeen in artikel 1639 1 BW hierover is gezegd, nog eens uitdrukkelijk aangegeven dat bestaande overlijdensuitkering ingevolge de arbeidsovereenkomst, mag worden verrekend met de nieuw gecreëerde overlijdensuitkering.

*J. Ho.*

---

## RECTIFICATIE

De slotregel van het artikel „WAO- en ZW-perikelen" op pagina 214 van het juli-augustusnummer luidt:
Volgt men deze weg, dan dient de beroepstermijn, *zijnde 1 maand,* niet uit het oog te worden verloren.
De genoemde beroepstermijn is ontleend aan de Beroepswet en is in veel gevallen inderdaad van toepassing.
Niet echter wanneer het gaat om *„geschillen van geneeskundige aard"* in het kader van de Ziekte-wet, waarom het hier toch gaat.
Art. 74 ZW stelt dan de beroepstermijn op *14 dagen* na dagtekening van de beslissing.
Wellicht ten overvloede dient hieraan nog te worden toegevoegd, dat geschillen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de verzekering, dan wel dat deze, binnen 6 maanden na aanvang van de verzekering kennelijk te verwachten was, eveneens tot de geneeskundige geschillen worden gerekend.

## Aan dit nummer hebben meegewerkt:

PROF. VAN ZUTHEM
*Hoogleraar aan de Vrije Universiteit te Amsterdam*

J. LANSER
*Voorzitter CNV*

PROF. ROSCAM ABBING
*Hoogleraar aan de Rijksuniversiteit te Groningen*

PROF. DR. TROOST
*Hoogleraar aan de Vrije Universiteit te Amsterdam*

PROF. ALBEDA
*Hoogleraar aan de Nederlandse Economische Hogeschool te Rotterdam*

PROF. TER HOEVEN
*Hoogleraar aan de Nederlandse Economische Hogeschool te Rotterdam*

DRS. WIERINGA
*Wetenschappelijk Hoofdmedewerker Andragogiek aan de Vrije Universiteit te Amsterdam*

DRS. I. P. VAN LEERDAM
*Docent aan de Sociale Academie „De Horst" te Driebergen*

# Broederschap voor internationale verzoening

## Algemene toestand: Latijns-Amerika is een deel van de derde wereld

Sprekend over Latijns-Amerika mag ik aannemen dat de lezers bekend zijn met de grondproblemen van de derde wereld en met de verantwoordelijkheid die de geïndustrialiseerde landen in dit opzicht hebben. Daarom kan ik volstaan met in het kort de sociaal-economische en staatkundige factoren weer te geven, die op Latijns-Amerika drukken vanwege zijn interne structuren en als gevolg van een zeker exploitatiebeleid dat wordt toegepast door de geïndustrialiseerde landen.
Daarom ben ik in staat dieper in te gaan op het probleem van geweld en geweldloosheid als revolutionaire krachten die spelen in dit deel van de wereld.

## Interne factoren

Ofschoon elke staat in Latijns-Amerika zijn eigen bijzondere problemen heeft en hoewel het niet juist zou zijn te generaliseren, zijn er binnen de Latijnsamerikaanse samenleving toch structuren, waarvan men kan zeggen dat ze voor een deel verantwoordelijk zijn voor het lage niveau van ontwikkeling en voor het lijden van grote delen van de bevolking.
Als erfenis van het koloniale tijdperk heeft het feodale systeem van de latifundia - grote landerijen, waarbij 80 % van de vruchtbare grond in handen is van 1 of 2 % van de bevolking - en de minifundia - kleine boerderijen op arme bodem, die onvoldoende zijn om ook maar één gezin te voeden - het oorspronkelijke systeem van de agrarische zelfverzorging vernietigd.
Het land wordt zeer slecht of in het geheel niet bewerkt. Als het bewerkt wordt, past men zeer verouderde methoden toe. De levensomstandigheden van de landarbeiders en van de kleine boeren zijn vergelijkbaar met die van slaven. Een groot percentage van hen is analfabeet, lijdt aan honger, ondervoeding en ziekte, enz. Hun waardigheid en elementaire menselijke rechten worden geweld aangedaan en zelfs niet erkend. Ter illustratie van

deze situatie kan worden opgemerkt, dat in Latijns-Amerika elke minuut één kind dat jonger is dan drie jaar sterft; het analfabetisme bedraagt in het algemeen 50 % en in sommige gebieden zelfs 70 %.
De landhervorming is één van de voorwaarden waaraan voldaan moet worden als men wil komen tot een gezonde economische basis.
Zonder deze hervormingen is er geen werkelijke levensmogelijkheid voor miljoenen inwoners van Latijns-Amerika. Dit is als een politieke slogan gebruikt in bijna alle Latijnsamerikaanse landen, maar in het algemeen wordt landhervorming tegengehouden door de grootgrondbezitters.
Maar er zijn enkele tekenen, die er op wijzen dat er verandering in deze houding komt.
Behalve Cuba hebben de nationalistisch-gezinde militaire machten van Bolivia en Peru besloten, vergaande landhervormingen ten uitvoer te leggen.
Als gevolg van deze toestand op het platteland verhuist een geweldige golf van landarbeiders van het binnenland naar de steden en naar de geïndustrialiseerde gebieden waar zij naar zij hopen werk zullen vinden.
Maar zij zijn ongeschoolde arbeiders en daar het industrialisatieproces voornamelijk wordt uitgevoerd door buitenlandse ondernemingen uit de USA en uit Europa, sluit het niet aan op de situatie en de werkelijke noden van Latijns-Amerika. Er worden moderne, hoog geautomatiseerde ondernemingen gebouwd, die slechts weinig werknemers kunnen opnemen. Daardoor blijven miljoenen geheel of tendele werkloos. Zij bouwen kolossale kringen om de steden, die soms wel 50 of 60 % van de bevolking van de stad herbergen. In deze gebieden zetten zij hun ellendig bestaan voort, nu echter losgemaakt uit de plattelandsgemeenschap en geplaatst tegenover het moderne materialisme en het luxe leven van de bevoorrechten. Het is duidelijk, dat in deze bevolkingsconcentraties (vijfmiljoen in Sao Paolo, tienmiljoen in het gebied van Buenos Aires en de La Plata) het proces van verpolitisering snel voortschrijdt en dat deze achterbuurten vroeg of laat een belangrijke rol zullen spelen in revolutionaire bewegingen.
Boven deze massa's van geëxploiteerde mensen staat een minderheid, die al naar gelang van het land in kwestie groter of kleiner is, die de rijkdommen en de macht bezit: het land, het geld, de economische, politieke en militaire macht, opvoeding enz. Zij zijn zeer gehecht aan hun privileges en zijn er op voorbereid die te verdedigen.
Gedurende de laatste jaren hebben de militairisten hun macht aanzienlijk opgevoerd (acht staten, waaronder Brazilië, Argentinië, Bolivia en Peru, worden door militairen geregeerd) en zij treden - in veel gevallen gesteund door de USA - dictatoriaal op, meestal om de status quo te verdedigen. Maar zelfs in het meest conservatieve militaire systeem wordt een splitsing in opvattingen zichtbaar tussen hen die zich oligarchisch opstellen en de jongere, meer nationalistische officieren die radicale hervormingen voorstaan (bijvoorbeeld in Peru). De militaire machthebbers vullen het vacuum op, dat ontstaan is door het ontbreken van werkelijk democratische vertegenwoordiging van het volk in de leidende burgerlijke bestuursorganen. Het moet betwijfeld worden of zij in staat zullen zijn grotere economische en sociale gerechtigheid tot stand te brengen met dictatoriale methoden en optredend als een minderheid. [1])

## Externe factoren

Maar zelfs de meest oprechte en radicale pogingen om de interne structuren te veranderen kunnen geen economisch evenwicht voor deze landen opleveren als de uitbuiting van het buitenland wordt voortgezet. De rijke landen, vooral de USA, creëren voor Latijns-Amerika economisch, staatkundig en militair een status van afhankelijkheid, die tenminste even destructief is als de interne problemen dat zijn. Onder de belangrijkste factoren van de uitbuiting van buitenaf moet genoemd worden de voortdurende druk om de producenten van ruw materiaal en speciale natuurprodukten (olie, koper, ijzer, wol, tropische vruchten enz.) in Latijnsamerikaanse landen economisch en financiëel onder controle te houden (in dit verband zij herinnerd aan de worsteling voor nationalisatie in Chili, Peru, Bolivia enz.), door industriële investeringen die het donorland meer nut doen dan het ontwikkelingsgebied, terugvloeiing van hoge winsten van deze industrieën naar de donorlanden, leningen met economische en politieke bepalingen, waardoor opnieuw een situatie van afhankelijkheid wordt gecreëerd, terugbetaling van leningen en zo meer. Dit alles maakt duidelijk, in welke mate de verandering van onze eigen structuren samenhangt met de werkelijke vooruitgang in Latijns-Amerika.
We weten, dat we hiermee de wortel van ons kapitalistisch systeem raken, - maar de praktijken van Oosteuropese regeringen met betrekking tot handel met ontwikkelingslanden zijn niet zoveel anders - zoals duidelijk werd op de tweede Wereldhandelsconferentie. Deze verandering zal er alleen maar komen als er in de rijke landen een ernstige, gecoördineerde poging wordt gedaan om een bewustwording van deze situatie te scheppen, om samen een nieuwe houding te ontwikkelen, met praktische, wetenschappelijk uitgewerkte voorstellen voor verandering, om politieke pressie uit te oefenen enz. Dit is onze verantwoordelijkheid voor de derde wereld.
Nodig is een verandering, die het gehele mensdom omvat - en ieder heeft zijn aandeel te leveren. En verder: het gaat om een strijd waarvoor we allen persoonlijk een prijs zullen moeten betalen.

## De revolutie

Er is geen twijfel aan, dat zulke omstandigheden tot opstand zullen leiden! Slechts dankzij de bijzondere sociologische en psychologische situatie zijn de armen van Latijns-Amerika nog niet in opstand gekomen.
Maar in veel delen van Latijns-Amerika bestaat een situatie zoals die is vlak vóór het uitbreken van een revolutie. Het geweten begon bij mensen uit de bevoorrechte groepen het eerst te spreken: bij studenten, intellectuelen, de linkervleugel van de kerken en slechts aarzelend en nog maar in geringe mate beginnen de armen deel te nemen in pogingen om tot verandering te komen. Dit gebeurt voornamelijk daar, waar zij hebben kunnen profiteren van de elementaire onderwijsprogramma's, of als ze in agrarische of industriële vakbonden geweest zijn of iets dergelijks. In het algemeen kan gezegd worden dat de armen in Latijns-Amerika gemakkelijker geïnteresseerd worden in geweldloze actie om tot verandering te komen dan in revolutionair geweld. Mogelijk worden ze daarbij gedreven

door vrees, maar evenzeer door het gevoel dat, nadat zij zoveel dood om zich heen gezien hebben, het opnieuw vergieten van bloed en nieuwe vernielingen hen geen verbetering zal brengen. De guerillastrijders hebben - en niet alleen in de tijd van Che Chuevara - bij herhaling de ervaring opgedaan dat ze de arme bevolking niet in hun worsteling konden betrekken.

Op vele niveaus en op veel manieren worden in Latijns-Amerika pogingen ondernomen om tot verandering te komen, namelijk op het sociale gebied, in het onderwijs, in de economie, op het godsdienstige vlak en op politiek niveau. Terwijl in politiek opzicht de groepen die een radicale verandering voorstaan gevonden worden in de linkervleugel van de christelijke groeperingen en in de socialistische en communistische partijen (die daar even verdeeld zijn als in Europa), sluiten zich verschillende linker vleugels in enkele bewegingen voor nationale bevrijding aaneen. Voor hen is de te volgen weg duidelijk: teneinde tot hun doel te geraken (de regering over te nemen en de politieke macht in handen te krijgen) moeten alle bruikbare middelen worden aangewend, onverschillig of ze moreel verantwoord zijn of niet. Dikwijls passen ze de guerillastrategie toe waarbij al zeer spoedig toevlucht wordt gezocht bij moordend geweld. [2])

Che Chuevara, Maguilhera en Camilo Torres zijn martelaren geworden van deze revolutionaire pogingen en tevens voorbeelden om nagevolgd te worden. Persoonlijke integriteit en dorst naar gerechtigheid karakteriseren deze mannen. Hun opvattingen en meningen moeten echter grondig worden geanalyseerd en beoordeeld - hetgeen zelfs wordt gedaan door de Latijnsamerikaanse Marxisten - om erachter te komen of ze werkelijk een broederschapsmaatschappij in gerechtigheid kunnen bewerkstelligen.

Vanuit een rationeel gezichtspunt wordt deze traditionele vorm van gewelddadige revolutie gekritiseerd vanwege de huidige historische situatie, waarin intern rekening gehouden moet worden met een geheime politie, die hoe langer hoe efficiënter gaat werken, anti-guerillamethoden, martelingen en onderdrukking. Verder de weigering van de massa's om deel te nemen in guerilla-oorlog en de verlegging van de machtsconcentratie naar de stad, enz. In internationaal opzicht staat de USA er voor bekend, met inter-amerikaanse eenheden tussenbeide te komen bij elke ernstige poging tot revolutionaire verandering en zodoende Latijnsamerikaanse landen met oorlogen te treffen, slechter dan die in Vietnam en Biafra.

Een meer diepgaande analyse toont aan, dat gewelddadige tegenstand in stand kan blijven binnen het systeem van bewapeningswedloop, waarvan de wapenfabrikanten en hun politieke collega's winst plukken, terwijl de zaak van de armen wordt verraden. Eveneens wordt daardoor duidelijk dat bij gewelddadige acties de armen elkaar vernietigen (een deel van hen vecht in het officiële leger en een ander deel in de revolutionaire eenheden). En wat nog belangrijker is: het is onmogelijk de bestaande krankzinnigheid te overwinnen door een andere, nog ergere krankzinnigheid, die mensen ombrengt.

De geschiedenis toont aan en onze ethische normen zeggen het ons dat er uit haat, leugen, roof en moord geen maatschappij van recht en verbroedering kan groeien.

Dit zijn nog maar een klein aantal elementen van kritiek. Er zijn er nog

veel meer. Ze leiden tot de noodzaak dat nieuwe en betere middelen dan de algemeen bekende en gebruikte (de mensen nemen er vaak hun toevlucht toe uit wanhoop en omdat ze geen alternatief zien) moeten worden ontwikkeld en toegepast.
Deze kwesties brengen grote beroering teweeg bij de inwoners van Latijns-Amerika, die geloven in de noodzaak van grondige veranderingen. Ze belasten in het bijzonder het geweten van revolutionaire christenen.
Dit voert ons tot de vraag: Wat is de betekenis van de christelijke kerken in relatie tot de Latijnsamerikaanse revolutie?

## De christelijke kerken

Latijnsamerikaanse christenen en kerkelijke leiders hebben diepgaande meningsverschillen over de uitkomst van sociale en economische verandering. Als gevolg van haar afstamming van Spaanse en Portugese tradities en daar ze vanaf het koloniale tijdperk altijd een sterke band had met de rijken en machtigen (met enkele uitzonderingen, bijv. de Jezuïetenstaat in Paraguay) die geleerd werden afstand te nemen van de massa's der armen, is de rooms-katholieke kerk van Latijns-Amerika tot voor zéér kort verre van revolutionair geweest.
De protestantse kerken, die in Latijns-Amerika zeer laat opgekomen zijn, concentreerden zich vooral op de zending en het organisatiewerk en waren zich in het algemeen niet bewust van de sociale problemen.
In beide groeperingen kwam plotseling een wijziging tot stand. Ze begonnen met waarachtig het evangelie te lezen en te begrijpen wat het betekent en inhoudt als Christus de waarheid brengt en opkomt voor de gerechtigheid. Ze realiseerden zich, dat Hij het establishment zo energiek aanviel, dat Hij door de kerk en de staat van Zijn tijd veroordeeld en gekruisigd werd. Dat was de prijs voor de bevrijding der mensheid.
Ze begrepen dat het christen-zijn betekent: zich identificeren met de armen en te werken voor de verandering van onmenselijke omstandigheden.
Dit proces begon in Chili en heeft zich over geheel Latijns-Amerika verbreid; het openbaarde zich onder de jongere generatie leken, priesters en bisschoppen in de katholieke en protestantse kerken. Het gesprek binnen de kerken werd gevolgd door groepsactie in het pastorale vlak, alsmede op sociaal, economisch en politiek terrein.
Vanaf het moment dat de nieuwe overtuiging tot actie leidde werd de verdeeldheid in de christelijke kerken zichtbaar. Ze is nu diep en vaak zéér hevig.
Een typisch voorbeeld is de Braziliaanse hiërarchie. Zij omvat de extreme rechtervleugel die er op uit is de status quo - die zij als een goede wetgeving en een goede orde beschouwt - met alle middelen te verdedigen en de extreem linkse groepering: bisschoppen, die er door de regering van worden beschuldigd pro-communistische ideeën te hebben en revolutionair te zijn.
Daar tussenin bevindt zich een grote groep van passieve naam-christenen die zich niet uitspreken.
De vernieuwing groeit zowel in de diepte als in de breedte. Het Vaticaanse

Concilie gaf de bisschoppen toestemming tot ontmoeting, discussie en het beramen van plannen. In het vorige jaar heeft de Latijnsamerikaanse bisschoppenconferentie in Medellin (Columbia) beslissingen genomen over progressieve richtlijnen voor het pastorale, sociale en politieke levensterrein en heeft die ook uitgewerkt. En hoewel velen bevreesd waren dat de documenten waarin deze richtlijnen waren neergelegd slechts onbetekenende stukken waren, zijn er tekenen, dat ze vertaald worden in het dagelijks leven.
Een voorbeeld: Kardinaal Landazurri van Lima heeft de radicale landhervorming begroet als een daad van sociale gerechtigheid. Hij heeft zijn paleis opgegeven en is verhuisd naar een armer gedeelte van de stad.
Een ander voorbeeld: de bisschoppenconferentie van Paraguay heeft zich uitgesproken ten gunste van de politieke gevangenen, die onder onmenselijke omstandigheden worden vastgehouden en heeft zich gekeerd tegen een wet „ter verdediging van de democratie en de staatkundige en sociale orde", welke naar het oordeel van de bisschoppen een nieuwe vorm van totalitair absolutisme grondvest, dat door de paus herhaaldelijk in naam van sociale gerechtigheid werd afgewezen. In Brazilië, speciaal in het noorden en noordoosten, maar ook in Sao Paolo en andere streken, zijn bisschoppen opgetreden namens politieke gevangenen, wier enige fout was, dat ze streefden naar elementaire rechten voor de armen.
Nadat de martelingen publiekelijk bekend gemaakt waren door groepen priesters en verscheidene bisschoppen is een volledige documentatie over de mishandelingen voorgelegd aan de commissie „Recht en Vrede" te Rapal.
Deze nog aarzelende en beschroomde stappen van de christelijke leiders werden gestimuleerd door de positie van duizenden christenen die steeds doorgingen te getuigen van hun genegenheid voor de armen en vóór sociale gerechtigheid en dat terwijl daaraan grote risico's verbonden zijn, dikwijls zelfs gevangenschap en marteling.
Zijn deze conflicten tussen christenen en dictatoriale regeringen geen waarachtig hoopgevende en bemoedigende tekenen van de herontdekking van het werkelijk getuigenis van het Evangelie?

## Welke middelen moeten worden aangewend?

Er is echter één aspect van deze worsteling waarop geëngageerde christenen van mening verschillen. Dat betreft de middelen die aangewend moeten worden om de noodzakelijke verandering tot stand te brengen. In veel grotere mate dan dat voor niet-christenen het geval is, werd dit voor hen een gewetenszaak. Met spijt moeten we zeggen dat in een zo beslissende situatie christenen nog geneigd zijn tot het gebruik van „rechtvaardige" wreedheid.
Het onvermogen van de christelijke theologie om zichzelf te bevrijden van de paganistische conceptie van de „rechtvaardige oorlog" en de fout van de pacifisten, dat ze niet sterk genoeg hebben getuigd voor de revolutionaire macht van christelijke geweldloosheid in theorie en praktijk, hebben geleid tot de ontwikkeling van een „theologie van geweld", dat aan de kant van de armen het recht om „een rechtvaardige oorlog" te

voeren overeind houdt. Deze theologie, die vooral door Europese en Noordamerikaanse theologen naar voren is gebracht, is met name gebaseerd op het Oude Testament.

Wij moeten erkennen, dat zij die hun toevlucht nemen tot de „rechtvaardige verdedigingsoorlog" aan de kant van de armen, reeds een grote stap vooruit hebben gemaakt door tot het inzicht te komen dat christenen aan de kant moeten staan van hen die onrecht lijden en hen moeten verdedigen. (In het verleden hebben christenen meestal een „rechtvaardige oorlog" gevoerd om de bevoorrechten tegen de minder bedeelden te verdedigen). Maar een zodanige theologie erkent niet, dat in Christus rechtvaardigheid en liefde één en onscheidbaar zijn - en dat de centrale boodschap van Christus is, dat het kwaad met goede middelen bestreden moet worden in plaats van het met een ander kwaad te overwinnen. Christus' revolutionaire kracht is de macht van liefde, van gerechtigheid en waarheid, die het lichamelijk en geestelijk leven van de mensen respecteert. Het is gebaseerd op het geloof, dat de mens in staat is zich te veranderen. De mens is in staat het kwaad te overwinnen in zichzelf, in de structuren en in de maatschappij - althans indien de nodige pogingen van geweldloze actie worden ondernomen om te helpen dat deze verandering plaatsvindt.

Het conflict tussen liefde en gerechtigheid is niet op te lossen door toepassing van de theologie van het geweld. Ik herinner mij een discussie met pater Camilo Torres in 1962, in Bogota (Columbia). Hij hield van zijn mensen en wijdde er zijn hele leven aan hen te helpen. Toen we met hem van gedachten wisselden over de middelen die in deze worsteling om de vrijheid gehanteerd moesten worden realiseerde hij zich, dat, als hij de burgeroorlog zou aanvaarden, hij eerst zichzelf zou moeten doden en daarna zijn familie en vrienden, allen leden van de bevoorrechte groep, die de armen uitbuit. Toen was hij het met ons eens, dat de christen andere middelen moet hanteren. „Maar", zei hij, „tijdens heel mijn theologische studie, zowel in Columbia als in België, heeft niemand mij ooit onderwezen in de revolutionaire macht van de geweldloosheid van Christus, noch in de geweldloze actiemiddelen. We hebben er geen ervaring in, hoe zou ik de armen in zulk een worsteling kunnen leiden? In Columbia hebben we alleen de ervaring van „la violencia". Blijf bij ons, laat ons samenwerken, misschien kunnen we een weg van geweldloosheid ontdekken om het volk te bevrijden!"

We konden niet blijven. We waren nog maar net begonnen met ons werk in Latijns-Amerika en we moesten zelf nog veel leren.

Camilo volgde de weg van het „rechtvaardig geweld". Hij voegde zich bij de guerilla's en werd spoedig daarna door de gewapende troepen gedood. Hij was een martelaar geworden van het „rechtvaardig geweld" voor de zaak van het volk en veel Latijnsamerikaanse priesters en leken volgden zijn voorbeeld.

Ook al erkennen we ten volle zijn oprechtheid, we moeten constateren dat Camilo Torres, door zijn toevlucht te zoeken tot traditionele vormen van gewelddadige tegenstand, niet in staat is geweest de revolutionaire macht van liefde en waarheid, zoals die in het Evangelie geopenbaard worden, in te dragen in de worsteling van het volk van Columbia voor

gerechtigheid. In de huidige Latijnsamerikaanse situatie is een groot en oprecht onderzoek aan de gang naar geweldloze methoden om tot verandering te komen als een alternatief voor het revolutionair geweld voor de zaak van de armen. De vredesbeweging ontvangt steeds meer verzoeken om actieve geweldloosheid als middel tot revolutionaire verandering bekend te maken en daartoe mensen te trainen.

De vredesbeweging echter moet erkennen dat ze niet een kant en klaar gemaakte strategie van geweldloze weerbaarheid en revolutie kan aanbieden om daarmee een complex probleem als gerechtigheid voor de derde wereld te confronteren.

We weten, dat in de ontwikkelingslanden en in de geïndustrialiseerde landen op veel niveaus pogingen gecoördineerd moeten worden. Onder deze ontelbare en complexe taken is er één, zeer belangrijke, namelijk bekendheid te geven aan de principes en de tot nu toe in praktijk gebrachte methoden van geweldloze ommekeer aan de Latijnsamerikanen. Als er geen alternatief voor geweld wordt gegeven, zal noodzakelijkerwijs voor geweld gekozen worden. De taak om revolutionair geweldloosheid te ontwikkelen en toe toe te passen teneinde het onrecht in de derde wereld te overwinnen is een verplichting die elke werker voor de vrede als de zijne moet zien.

Daarom is de Broederschap voor Internationale Verzoening op verzoek van Latijnsamerikanen sinds 1962 bezig een geconcentreerde poging te doen om in Latijns-Amerika actieve geweldloosheid te onderwijzen, die aan te passen op de plaatselijke situatie, leiders te trainen en initiatieven te helpen ontplooien op verschillende niveaus. Dit leerproces - en daarbij moeten we in aanmerking nemen de geweldige moeilijkheden van ontwikkelingslanden - moet plaatsvinden vóór grotere acties en projecten uitgevoerd kunnen worden.

In bijna alle Latijnsamerikaanse landen zijn seminars voor training en geweldloosheid georganiseerd. In het begin lag de leiding in handen van Europeanen en Noordamerikanen die ervaren waren in actieve geweldloosheid. Nu nemen Latijnsamerikanen zelf daarbij hoe langer hoe meer de leiding over.

Deze seminars verschillen onderling al naar gelang de plaatselijke situaties, maar de structuur is in hoofdzaak dezelfde. De voornaamste bedoeling is het trainen van leiders en daarom vertegenwoordigen de deelnemers van deze seminars verschillende bevolkingsgroepen, organisaties of kerken die reeds bezig zijn met het werk voor verandering: priesters, dominees, leiders van katholieke actie, leiders van studentenbewegingen, van sociale actiegroepen, van de analfabetistenbeweging, van politieke groeperingen en van de intellectuelen, maar eveneens leiders van de armen in de achterbuurten en van de landelijke bonden voor arbeiders. Men hoopt dat door zulk een seminar de vormen en technieken van geweldloosheid reeds op grote schaal bekend gemaakt zijn in reeds bestaande bewegingen. Over het algemeen duren zulke seminars vier dagen en geven gelegenheid voor leven in gemeenschap en voor discussie.

Zij helpen een gevoel van eenheid te ontwikkelen, dat belangrijk is in een worsteling die vereist dat men zich helemaal geeft en die in veel gevallen vraagt te getuigen - tot de gevangenschap er op volgt.

Een seminar bestaat uit twee hoofddelen: ten eerste het leerproces, waarin de geestelijke (of voor sommigen humanistische) basis van geweldloosheid en de actiemethoden worden verklaard door voorbeelden die aan de praktijk zijn ontleend.
Tijdens het tweede gedeelte analyseren de deelnemers hun eigen belangrijkste problemen en proberen daarop geweldloze methoden toe te passen. Ze werken zelf projecten uit, die onderling worden bediscussiëerd. Een sociaal drama, aspecten van organisatie en coördinatie, zijn een deel van het programma van de laatste dag. De eucharistieviering is in de meeste gevallen in deze landen met een hoofdzakelijk christelijke bevolking de climax van de bewustheid van de geestelijke kracht, die door Christus tot ons komt in deze harde strijd voor gerechtigheid.
Het is ook belangrijk zulke seminars ten uitvoer te leggen in gebieden, waar lijden en bijzondere problemen direct zichtbaar zijn. Een experiment van voor tenminste enkele dagen samen leven in een achterbuurt of in een krot kan helpen om de muren tussen de intellectuelen en de armen neer te halen. Het geeft hen, die komen uit de kringen van de welgestelden, een realistisch experiment van armoede, dat ze aan de lijve ervaren en dat kracht geeft voor samenwerking tussen armen en intellectuelen in de geweldloze strijd.
In de laatste jaren zijn ontelbare kleinere en grotere projecten van geweldloosheid uitgevoerd in Latijns-Amerika - in Latijns-Amerika, aan de basis, d.w.z. in relatie met de problemen van de armen. Onder die problemen is waarschijnlijk de belangrijkste en meest effectieve de „staking van Petrus" geweest, een industriële stad bij Sao Paolo, onder leiding van dr. Mario Carvalho de Jesus, een geweldloze arbeidersleider, die in vele gevangenissen opgesloten is geweest als gevolg van zijn strijd voor gerechtigheid onder de arbeiders. Bij zijn laatste arrestatie, in het voorjaar van 1969, kwam de kardinaal van Sao Paolo zelf naar de gevangenis om hem op te zoeken en getuigde ten gunste van hem voor het militair bestuur van Brazilië. Voor Mario de Jesus betekent de geweldloze oorlog gewoonweg het Evangelie beleven temidden van de problemen van zijn land.
In het zuiden van Latijns-Amerika, in het gebied van de La Plata, spant men zich in, politieke partijen, vakbonden en kerken te coördineren in een normale politieke strijd met geweldloze middelen. Ofschoon deze groepen misschien niet principiëel geweldloos zijn, gebruiken ze toch geweldloze methoden voor hun geconcentreerde pogingen om zekere welbepaalde onrechtvaardigheden te doen verdwijnen.
Tot nu toe kunnen geen grote successen en geen goed samenhangende strategieën met betrekking tot geweldloosheid in Latijns-Amerika worden gerapporteerd, maar er is een groeiend begrip voor het feit dat de geweldloosheid de macht van de machtelozen is, de kracht van de armen en de mensen zonder verdediging.
Dit wordt een werkelijke boodschap van hoop en leven. Het is een schuchtere poging de onoverwinnelijke kracht van gerechtigheid, geloof en liefde in te dragen in het revolutionaire proces van onze tijd.
Enkele passages uit onze werkrapporten ter illustratie van de moeilijkheden, de vreugde en de voortgang van deze pogingen:

Het seminar zou plaatsvinden in één van de achterbuurten van Medellin, waar een priester, pater Gabriël, twee jaar lang had gewerkt en lange tijd had geprobeerd christelijke geweldloosheid als een middel van verandering in te voeren.
Teneinde de situatie goed te begrijpen moet hier nog gezegd worden, dat de achterbuurt er gekomen was, doordat enkele boeren daar waren gaan wonen, nadat ze het platteland verlaten hadden en naar de stad waren verhuisd om werk te zoeken. Zij streken neer op de top van een hoge heuvel, vanwaar ze uitzagen over de stad, bouwden hun hutten en verzetten zich tegen de politie, die op hen afgestuurd was om hen te verjagen. Vandaag de dag wonen er al 7.000 mensen in de achterbuurt. 80 % van hen zijn jonger dan 20 jaar. De omstandigheden waaronder ze leven (honger, ziekte, werkloosheid, slechte sanitaire voorzieningen) zijn om wanhopig van te worden.
Sinds de komst van pater Gabriël in deze achterbuurt is deze agglomeratie van arme gezinnen langzamerhand tot een gemeenschap geworden, die zijn eigen mogelijkheden leert kennen om er naar te streven zichzelf te beschermen teneinde de tussenkomst van de stadspolitie te ontgaan. Ze kregen te maken met het probleem van watergebrek. Ze moesten het water langs een lange, steile weg omhoog brengen. Gedurende zes maanden hebben meer dan honderd mensen elk weekeinde gewerkt om hun eigen waterleiding te bouwen. En toen eindelijk het water door de leiding naar de heuveltop gestroomd was en toen ze het uitgoten over hun gezicht en dat feit de gehele nacht vierden, wisten ze dat ze in staat waren zichzelf uit de ellende te halen. In een ruwe steen op de heuveltop is gegraveerd: Aan het volk van Santo Domingo Savio, wier inspanning water heeft gebracht naar elk huis in de nederzetting.
Toen ze hoorden, dat er een internationaal seminar zou plaatsvinden om hen de manier te leren om te vechten met geweldloze middelen, stelden ze hun hutten beschikbaar voor de deelnemers.
Aldus hebben de meesten van de honderd deelnemers geslapen in de hutten van de armen. Ze lagen op stromatten: professoren, studenten, priesters, nonnen, vakbondsleiders, afgevaardigden, een raadsman van de president van de republiek, een katholieke bisschop, arbeiders en de leden van de internationale staf. Zij allen ondervonden aan de lijve hoe het is om zich buiten de deur in de stromende regen te wassen, het voedsel van de armen te eten, weinig comfort te hebben, in plaats van over geplaveide straten door de modder te lopen en het in het donker zonder licht te moeten stellen. Wat ze verstandelijk al wisten werd nu voor hen realiteit, een werkelijk experiment.
De muur die de armen van de hogere klassen scheidt bestond niet langer. We werden *een gemeenschap*. We zagen een kind van honger sterven (iets wat daar elke week gebeurt). Degenen onder ons, die naar hun dagelijks werk terugkeerden, gingen heen met een diep gevoel van hun verantwoordelijkheid om voor de verandering te werken.
Vertegenwoordigers van naburige landen - Peru, Panama, Venezuela, Bolivia, Equador en Argentinië, van wie velen de CLASC representeerden - namen deel aan het seminar. De meeste deelnemers waren mensen, die verantwoordelijkheid dragen in bewegingen die werken voor

het tot stand brengen van veranderingen en die bereid zijn in hun groepen de waarde van de geweldloosheid uit te leggen.
Er was naar gestreefd het seminar zo gemêleerd mogelijk samen te stellen. Op de laatste dag werd een Comité voor Geweldloze Actie gevormd. Elke avond hadden we een ontmoeting in de grote kapel, die de bevolking zelf van klei gebouwd had voor de eucharistieviering. De mensen hadden er behoefte aan, onderwezen te worden in hetgeen de Heilige Schrift te zeggen heeft voor hun leven en hun strijd. De leden van het seminar maakten hen deelgenoot van de ervaringen van de dag. Pater Gabriël speelde gitaar en we zongen bij de melodieën en rythmen de oude liederen van het volk. En in de overvolle kapel werden we gegrepen door de macht van de liefde, de waarheid, de vreugde en het leven dat tot ons kwam door de aanwezigheid van Christus en wij wilden deel hebben aan Zijn offer, één lichaam van belijdende christenen worden door deel te nemen aan de eucharistieviering. Het was deze diep gevoelde eenheid, het bewustzijn van de macht van Zijn liefde en trouw in ons, die méér bewerkstelligde dan discussies: wij kregen er nieuwe kracht door. Het leek op een gemeenschap van de eerste christenen, die wisten, dat een harde worsteling even noodzakelijk voor hen was als het dagelijks brood en die kracht en moed putten uit de gezamenlijke breking van het brood, het lichaam van Christus.
Tot diep in de nacht zaten we bij elkaar met de bevolking van de achterbuurt. Deze speelden op oude Columbiaanse instrumenten, zoals pater Gabriël het hun geleerd had. En langzamerhand begonnen de mensen in deze achterbuurt te begrijpen, dat geweldloosheid de kracht van de armen is. Er verschenen aanplakbiljetten waarop te lezen was: Geweldloosheid is onze hoop - Geweldloosheid is onze kracht - Geweldloosheid brengt leven. Tegen het einde van het seminar waren de mensen van de achterbuurt werkelijk vrienden van ons geworden. Toen we vertrokken omhelsden zij ons en zeiden dat al hetgeen zij hadden het onze was, dat ze nu moedig verder zouden gaan, dat we hen niet alleen moesten laten en dat we spoedig terug moesten komen ... Een tweejarig verblijf van pater Gabriël in deze achterbuurt had de mensen gemaakt tot een actieve, progressieve gemeenschap en tot „povo de Dio", Gods volk, aan wie het Evangelie hoop en kracht geeft voor ziel en lichaam. Zij probeerden de revolutie van het Kruis te beleven binnen de revolutie van hun land. Jean Goss zag in 1969, toen hij er terug kwam, dat ze elektriciteit en een school hadden gekregen door samen te werken in geweldloosheidsacties.

*Brazilië, oktober 1969.* In Teresina (Piaui), in het noordoosten van Brazilië, had ik (Jean Goss) een ontmoeting en zou 500 km met een jeep weggebracht worden dwars door het platteland naar Crateus (Ceara), de hoofdstad van het diocees van Dom Fragoso. Dit is één van de armste gebieden van Brazilië met één van de moedigste en meest serieuze christenen als bisschop. De reis door de woestijn van het binnenland over een onzichtbare weg, door droge rivierbeddingen, tussen hoge rotsen door en af en toe door gebieden waar door de hitte brand was ontstaan (de temperatuur was 40° C) zal me altijd als een onvergetelijke ervaring bijblijven. Eindelijk kwamen we in Crateus: een schoon bed met een klam boe en twee injecties om de koorts te onderdrukken.

Dat was de hartelijke verwelkoming van de bisschop van Crateus, wiens parochianen voor 80 % in hutten zonder ramen wonen.
Ik werd versterkt wakker, gereed om een zwaar programma uit te voeren dat door Dom Fragoso was voorbereid: een trainingsbijeenkomst met veertig christen-activisten, twee toespraken in het openbaar, een lange reis door het gebied om contacten te leggen. Ik moet bescheiden opmerken, dat ik nooit voor mijn gehoor ben verschenen met zó weinig voorbereiding als nu en juist deze mensen waren zeer gevorderd! Bitterheid, opstand en wreedheid hadden hun denken beïnvloed. Hun toestand was wanhopig. Tijdens deze dagen werden we geconfronteerd met de tragische werkelijkheid, waarin een *werkelijke christelijke* bisschop leeft, die één is met de armen en hun leven, wiens werk zich geheel richt op gerechtigheid voor allen en die door de weinige rijken en machtigen van de streek wordt aangevallen als een revolutionair, een communist en als gevolg daarvan onder controle staat van en in het oog gehouden wordt door de politie en het leger en met hem zijn volgelingen, de christenen in zijn diocees. Hij moet wel over bovenmenselijke kracht, geloof, hoop en moed beschikken teneinde zijn getuigenis blijvend te doen horen. Wij hebben de drie dagen van ons verblijf aldaar volledig benut. Reizend door het gehele gebied legden we contacten en staken groepen een hart onder de riem, terwijl we van gedachten wisselden over de ontstellende problemen van dit onderontwikkeld gebied in een tijd van dictatuur en terrorisme. We spraken daarover in het licht van de kracht van geweldloosheid van Christus. Dom Fragoso zei: „Nu kennen we u en uw boodschap van leven en geloof dat ons kracht geeft. Wij hebben dit mannelijk Evangelie nodig. Kom beslist terug, maar blijf dan minstens een week, om gelegenheid te geven voor bezinning en training. Laat ons niet alleen ... "
Toen ik de 500 km per bus naar Fortaleza terugreed dacht ik: „Nu mogen we ons veroorloven, Christus in zijn folteringen alleen te laten."

*Hildegard Goss-Mayr*
Uit: Reconciliation Quaterly, mei 1970

[1]) „Les nouveaux militaires en Amérique Latine", Croissance des jeunes Nations, Jan. 1970, No. 95, Paris.
[2]) Uit „Strategic principles of the ALN". (De Actie voor Nationale bevrijding van Brazilië), gepubliceerd in het tijdschrift van Sartre „Les temps modernes" No. 11/ 1969. „Wij geloven dat het mogelijk is de macht te handhaven door een guerillastrategie en op die manier het imperialisme te verjagen. Wij zijn van oordeel dat guerilla-oorlogvoering een plaats heeft gekregen in het leven van het volk als een strategie van bevrijding. In de guerilla-oorlog smeden wij ons internationale bevrijdingsleger, het enige instrument, dat in staat is de krachten van de dictatuur te vernietigen. Als een integraal deel van de revolutionaire oorlog is de guerilla-oorlogvoering het instrument waardoor de massa's de macht zullen veroveren."

# De rode catechismus van Latijns-Amerika

In een themanummer van „Evangelie en Maatschappij" over Latijns-Amerika is het zeker op zijn plaats, ook enige aandacht te besteden aan de psalmbewerkingen van Ernesto Cardenal, die al in verschillende landen en in meerdere talen verschenen zijn. [1]) Geen wonder: de verzen van Cardenal zijn als het ware de ruisende stroom in de bedding van de theologie der revolutie.

Ernesto Cardenal is nu niet direct de man van wie men in de eerste plaats het verzet tegen de corruptie, de dictatuur en de willekeur van het moderne kapitalisme in zijn land zou verwachten. Zijn ouders behoorden tot het establishment, zij waren patriciërs in Nicaragua. En als zoon van welgestelde ouders heeft Cardenal kunnen studeren; hij promoveerde op een proefschrift over de poëzie in zijn land tot doctor in de letteren.

Doctor in de letteren: hij was en is vooral dichter. Maar dan geen dichter die gedichten schrijft zonder meer. Hij schrijft ze letterlijk met zijn bloed en hij kan dat doen omdat hij geleden heeft onder het dictatoriale regime, eerst van Somoza en na diens dood onder de terreur van de zonen van deze alleenheerser. Hij is door zijn revolutionaire gedichten in de gevangenis terecht gekomen, hij heeft het concentratiekampleven leren kennen, hij is gefolterd.

„De psalmen van Cardenal zijn in korte tijd de rode bundel van de jonge generatie in Latijns-Amerika geworden", schrijft dr. Buskes. [2])

Dat zijn ze nog, ook, nu Ernesto Cardenal na zijn gevangenschap en de tijd van verzet daarna zich eerst in een Trappistenklooster had teruggetrokken en daarna naar zijn land is teruggekeerd om er een klooster te stichten en van daaruit te werken voor en onder de kleine boeren, die een ondraaglijk en voor onze begrippen een onmogelijk bestaan moeten lijden. Op die manier gaat hij verder met zijn aandeel te leveren tegen de dictatuur waaronder hij en zijn volk lijden, in de wetenschap, dat alleen een revolutie de weg kan banen naar een samenleving waarin althans gepoogd wordt te komen tot rechtvaardige verhoudingen.

Hij gaat daarmee door, omdat hij geleerd heeft dat „links en rechts, revolutie en dictatuur, niet zozeer politieke maar in de eerste plaats geestelijke werkelijkheden zijn". [3])

In de hiernavolgende psalmbewerkingen (de psalmen 37 en 130) zingt de Zuidamerikaanse David die in grote benauwdheid is - en wiens volk in diepe armoede verkeert - van zijn hoop en vertrouwen op God, die de moeilijkheden van Zijn kinderen kent en die eenmaal over Zijn vijanden zal triomferen, waarbij Zijn tegenstanders zullen ondergaan en Zijn kinderen uit hun ellenden worden verlost.

*K. Dijkstra*

[1]) In Nederland: Protest achter prikkeldraad, uitgegeven door W. ten Have N.V., Amsterdam.
[2]) Dr. J. J. Buskes in het nawoord in Protest achter prikkeldraad, blz. 64.
[3]) Idem, blz. 65.

# Hun aandelen zijn als hooi op het veld

**psalm 37**

*Verlies niet je geduld*
*als je ziet dat ze miljoenen maken*
*hun aandelen zijn als hooi op het veld*
*Benijd geen miljonair of filmster*
*grote foto's in de kranten*
*leven in luxe hotels*
*eten in dure restaurants*
*maar weldra verdwijnt hun naam uit alle kranten*
*zelfs de geleerden kennen niet hun naam*
*want ze worden gemaaid*
*als hooi op het veld*

*Verlies niet je geduld*
*als je hoort van hun knappe technische prestaties*
*De leider die je ziet vandaag*
*zie je morgen niet meer*
*je zoekt hem in zijn paleis*
*je vindt hem niet*
*de nieuwe leiders zullen mensen zijn van vrede*

*De concentratiekampen worden uitgebreid*
*ze zoeken nieuwe martelingen*
*nieuwe methoden van „ondervraging"*
*'s nachts slapen ze niet want ze maken plannen*
*om ons nog dieper in de grond te trappen*
*ons te beroven van de laatste cent*
*maar de Heer lacht erom*
*want Hij ziet dat ze spoedig zullen vallen*
*de wapens die zij fabriceren*
*keren zich tegen hen*
*geen spoor blijft over van hun politiek systeem*
*hun partijen bestaan niet meer*
*de plannen van hun technici liggen braak*

*De machtigen zijn als de bloem op het veld*
*de wereldrijken als rook*

*Spionnen beloeren ons heel de dag*
*ons vonnis staat al vast*
*maar de Heer levert ons niet uit aan hun politie*
*Hij duldt niet dat wij veroordeeld worden door hun rechters*

*Ik zag het beeld van de dictator op alle pleinen*
*als een krachtige boom spreidde het zijn takken*
*weer kwam ik langs*
*het was er niet meer*
*ik zocht het en kon het niet vinden*
*zijn beeld was overal verdwenen*
*en het was verboden zijn naam nog te noemen*

## Uit de diepten roep ik tot U

psalm 130

*Uit de diepten roep ik tot U o Heer!*
*'s nachts roep ik in mijn cel*
*in het concentratiekamp*
*in de folterkamer*
*in het uur van duisternis*
*het uur der ondervraging*
*hoor mijn stem*
*mijn SOS*

*Als Gij het zondenregister bijhoudt*
*Heer wie is dan veilig*
*maar Gij vergeeft de zonden*
*Gij zijt niet onvermurwbaar zoals zij bij hun verhoor*

*Ik vertrouw op de Heer en niet op de leiders*
*niet op leuzen*
*Ik vertrouw op de Heer*
*niet op hun radio*

*Mijn ziel wacht op de Heer*
*meer dan wachters op de morgen*
*meer dan de gevangene die de uren telt van de nacht*

*Wij zitten gevangen*
*zij vieren feest!*

*Maar de Heer is de bevrijding*
*de vrijheid van Israël*

# Rol van de kerken met betrekking tot de politieke en socio-economische machtsverhoudingen in Latijns-Amerika

In een belangrijk artikel over de mogelijkheden van de kerken in Latijns-Amerika en over wat ze er feitelijk van terecht brengen, geeft de jonge Braziliaanse theoloog *Rubem Alves* aldus de rol van katholicisme en protestantisme aan:

„ ... de Latijnsamerikaanse samenleving kende een grote gelijkenis met de middeleeuwse. Een hiërarchisch ingerichte samenleving was opgedeeld in een overheersende elite, wier wil wet was en wier belangen de enige norm vormden én een overheerste massa. Ze werd internationaal gecontroleerd door de belangen van Spanje en Portugal en intern door groepen die verantwoordelijk waren voor deze belangen. Intern en extern kolonialisme. De massa speelde een zuiver passieve rol. In zichzelf had die massa geen enkele waarde. Haar betekenis was afgeleid, beperkt tot de bijdrage die ze kon leveren aan het welzijn en de macht van de regerende klasse. Het was haar niet eens toegestaan haar eigen toekomst te plannen, immers de enige toekomst waarvoor de massa in staat werd geacht, was die welke haar door haar meesters werd opgelegd.

Op haar beurt schiepen deze machtsstructuren de mentaliteit van de overheerste mens: passief, niet in staat aan de eigen toekomst te denken, niet in staat zich een voorstelling te maken van haar eigen vrijheid. Dit leidde tot het verschijnsel dat de structuren geschapen door de mens werden aanvaard als eeuwig en onveranderlijk.

In deze context droegen *katholieke denkschema's* er op twee wijzen toe bij om de zaken zoals ze waren heilig te verklaren:

1. Haar hiërarchische visie op de samenleving zag de economische gelijkheid als normaal en noodzakelijk; daardoor vond het katholicisme het controleschema van een elite over de massa ook normaal.
2. Het gaf de bestaande structuren kracht van wet door er uitdrukkingen in te zien van Gods wil.

Hierdoor kon het bewustzijn van de onderdrukte mens niet toekomen aan protesten en zocht het zijn uitweg in religieus fatalisme, in berusting ten aanzien van de ongerechtigheid; hij aanvaardde alles omdat het de wil van God was".

„Binnen het Latijnsamerikaanse protestantisme verandert de mens de wereld niet, de mens verwerpt de wereld; de vrijheid gaat de wereld niet beïnvloeden, maar vluchten.

Dit verklaart ook de gebruikelijke formuleringen in de gangbare leer over de kerk: de kerk als gemeente neemt niet actief deel aan de sociale verandering. Haar taak ligt in de bekering van de ongelovigen en de verzorging van de bekeerden. Bijgevolg wordt de wereld als zodanig, vooral de Latijnsamerikaanse wereld mét zijn waarden, zijn levensstijl, zijn cultuur gezien als slecht. Vaak zal deze verwerping van de Latijns-

amerikaanse wereld vanwege haar banden met het katholicisme een omgekeerde vorm aannemen, namelijk van een zich identificeren met de waarden zoals die door de Angelsaksische wereld worden ingebracht. Dan kan de bekeringsdaad tot het protestantisme een opstand inhouden waarbij de mens verplicht wordt om de cultuur die hem vormde te loochenen. Daarmee ontstaat een anthropologie waarbinnen de betrekkingen tussen de mens en zijn wereld ophouden essentiële relaties van solidariteit te zijn om te verworden tot betrekkingen van bijkomstige aard; men kan er niet langs. Voor deze Latijnsamerikaanse wereld is er geen hoop meer. De protestant leeft in die wereld, maar kent geen gevoel van solidariteit met haar".

In deze aanduiding van de rol van de kerken in Latijns-Amerika staat Alves niet alleen; hij verwoordt de grondidee van katholiek en protestants „links", voor wie Latijns-Amerika een van zichzelf vervreemd werelddeel is dat bevrijd moet worden van zijn intern en extern kolonialisme en voor wie werkelijke bevrijding niet haalbaar is met desnoods goed geplande hervormingen waar het volk buiten staat. De supporters van de geleidelijke modernisering oordelen vandaag aan de dag heel anders over de rol van de kerken in Latijns-Amerika.

*Edward J. Williams* (Latin-American Catholicism and Political Integration) besluit zijn uitvoerig overzicht van katholieke bijdragen aan de ontwikkeling van dit werelddeel met twee belangrijke punten:

1. De Latijnsamerikaanse katholieke gemeenschap heeft een belangrijke bijdrage geleverd en zal dat blijven doen aan de modernisering en vooral aan het integratieproces van de bevolking. Want godsdienstige overleveringen hebben binnen een ontwikkelingspolitiek belangrijke voordelen op andere elementen. Als belangrijke instelling zorgt het katholicisme voor een coherente, samenhangende levensbeschouwing, welke zich doorzet in christelijke politieke partijen, vakbonden en andere sociale bewegingen die snel groeien. De autoritaire patronen van het katholieke denken hebben belangrijke voordelen waar ze aanhaken op de continuiteit en vandaar uit veranderingen wettigen voor een samenleving in overgang. Men ziet dan ook vaak de dorpspriester, de katholieke onderwijzer, de christelijke politieke leider het nieuwe kanaliseren naar het oude. De godsdienst behoudt juist uitgesproken in de achtergebleven groepen en streken haar kracht en invloed. Het is in deze door links en rechts verwaarloosde groeperingen dat duizenden kerkelijke initiatieven zijn genomen. Bovendien speelt het geloof een belangrijke rol bij de herintegratie van zovele mensen die door gedeeltelijke veranderingen tussen wal en schip zijn geraakt.
2. De speciale bijdrage van de Latijnsamerikaanse katholieke gemeenschap aan de ontwikkeling van dit werelddeel ligt in haar vermogen allerlei belangen en groepen bijeen te krijgen onder één moderniserende noemer. Ondanks de eisen van radicale katholieke groeperingen blijkt het uit de feiten dat geen groep méér bereid is te werken binnen het huidige systeem dan de katholieke groep. Hierdoor verhogen ze ongetwijfeld het vermogen van dit systeem om zich geleidelijk te veranderen en maken ze plotselinge en geforceerde revolutionaire omzwaaien vrij onwaarschijnlijk.

Alves zowel als Edwards hebben een bepaalde visie op de problemen van dit werelddeel en komen zo tot een nagenoeg tegengestelde beoordeling van de rol van de kerken, speciaal van de katholieke kerk, in Latijns-Amerika. De katholieke kerk is dan ook ten diepste verdeeld: de radicaliseringen van de politieke opstelling maakt sommige katholieken tot onderdrukkers en andere katholieken tot onderdrukten. Over het algemeen probeert de kerkelijke leiding kost wat kost de eenheid te bewaren door een soort onthoudingspolitiek t.a.v. sociale vraagstukken. Maar direct onder de topleiding zien we een sterke ontwikkeling naar een revolutionaire plaatsbepaling.

Terwijl in het begin van de jaren zestig de christelijke organisaties hun beste leiders leverden aan politieke partijen met een sociaal-christelijk uitgangspunt, zijn ze later duidelijk opgeschoven naar de linkervleugel van deze partijen; hierdoor en door hun duidelijker politisering kwamen ze in direct contact en soms tot samenwerking met Marxistisch georiënteerde bewegingen. Dit leidde tot sterke conflicten met de bisschoppen die met een verwijzing naar vroegere kerkelijke dwaalwegen op politiek terrein van katholieke organisaties geen politieke actiegroepen wilden maken. In nagenoeg alle Latijnsamerikaanse landen vormen bepaalde groepen priesters (Derde Wereldbeweging, Jonge Kerk, Golcanda) de meest onrustige en dynamische bewegingen in deze landen. Aangezien zij vaak de enige intellectuelen zijn met directe contacten met het volk in het achterland worden zij sinds ze het sociaal assistentiewerk van minder belang achtten als een direct politiek engagement voor bisschoppen én regeringsleiders de meest kwalijke elementen. Manifesten over en weer begeleiden deze strijd, maar wie mocht denken op grond van de inhoud dezer pamfletten dat links deze publiciteitsslag wint vergeet dat men deze papieren in Europa gemakkelijker kan achterhalen dan in vele streken van Latijns-Amerika. Een aantal van deze geestelijken zijn door de kerkelijke leiding (soms hierin gesteund door het Vaticaan) uit het kerkewerk gezet. Nochtans zullen de binnenkerkelijke conflicten rond sociale vragen in de komende jaren sterk toenemen tot grote verontrusting van vele gegoede katholieken die niet begrijpen wat er gebeurt en van degenen die de katholieke kerken tot nu toe voor hun eigen belangen wisten te gebruiken.

Het recente boek van *C. P. Wagner*, Radical or Evangelical? laat zien dat eenzelfde ideeënstrijd ondanks de volkomen andere maatschappelijke positie ook wordt gevoerd binnen de historische reformatorische kerken in Latijns-Amerika. Ook hier wordt de politieke strijd gezien als een gevaar voor de eigenlijke evangelische zending van de kerken. Katholiek en protestants links hebben meer contact met elkaar dan met de eigen behoudende broeders, ook al is het duidelijk dat Frankrijk nog steeds de ideeën levert voor de katholieke sociale bewegingen en de USA voor de reformatorische.

Wellicht geeft *Mgr. Victor Nazario* de ingewikkelde situatie nog het best weer waar hij stelt: „Hoe dicht de collectieve lont het collectieve kruitvat genaderd is, bewijst de op de rand van de doorbraak balancerende inheemse katholieke kerk, het seismografisch instrument bij uitstek van de diepgewonde Latijnsamerikaanse identiteit".

Wie enigermate kennis heeft van het ontstaan en de geschiedenis van de Latijnsamerikaanse samenleving, wie weet heeft van één van de meest comprehensieve en moeilijkst beoordeelbare bekeringsbewegingen in de westerse geschiedenis, weet hoe lang de weg is geweest naar deze doorbraak die er nu eens wel en dan weer niet is. Het lijdt geen twijfel dat het iberisch katholicisme, dat zijn vitaliteit en zijn populariteit ontleende aan zijn levende verbondenheid met middeleeuwse godsdienstige vormen in een wereld van culturele verschillen de meest efficiënte algemene noemer is geworden. De gelijkschakeling van Latijnsamerikaanse cultuur met Latijnsamerikaans katholicisme was doelbewuste opzet van een eeuwenoude politiek. Het voortbestaan van die identificatie is niet te herleiden tot een sterk vasthouden aan de leer en het leven van de katholieke kerk, maar tot een gevoelsmatig gegeven: katholicisme is historisch erfgoed dat binnen de families van generatie op generatie wordt overgedragen; de ideeën en de instellingen van dat katholicisme dragen bij tot de maatschappelijke identificatie en tot de gevoelsmatige zekerheid van het individu.

Terwijl „de verlichte elite" er in de 19e eeuw in de meeste Latijnsamerikaanse landen in slaagde de katholieke hiërarchie uit het openbare leven te drijven, zijn het de 20e eeuwse nieuwe waardebewegingen (reformatorische zending; Marxistische bewegingen) welke een bres slaan in de „katholieke" sfeer waartoe de 19e eeuwse anticlericalen en positivisten zich ondanks alles toch bekenden. Zij waren het die de katholieke kerk uitdaagden juist op het terrein waarop zij het minst tegenspel kon leveren: een nieuwe kijk op leven en samenleving, nieuwe actievormen om die samenleving naderbij te brengen, nieuwe bindingen welke de mensen voor een goed omschreven doel wisten te mobiliseren. Zij legden de vinger op de ontstellende zwakte van een officieel katholiek kerkelijk leiderschap, dat zich had aangeleerd niet te steunen op de bewuste en gelovige trouw van de mensen, maar op een voor-wat-hoort-wat spel met regionale, lokale en landelijke autoriteiten.

De eerste reactie hierop kwam uit Europa: Latijnsamerikanen die in Europa gingen studeren en Europese geestelijken die gingen helpen in de Latijnsamerikaanse kerken. Ze brachten de sfeer mee van het 19e eeuwse Europese restauratiekatholicisme, die reactie op liberalisme en socialisme welke zich aftekende in de opbouw van „een katholieke wereld" via een serie van kerkelijke, semi-kerkelijke en katholieke instellingen.

Deze Europese inbreng die nu onder scherpe kritiek staat moet men niet onderschatten. Ze wilde de mensen een kerk bieden die niet op vreemde benen stond (akkoorden met de regering), maar één die zelf geestelijk weerbaar was en van daaruit aan de mensen iets te bieden had. De nieuwe zielzorgimpuls uitte zich in bisschoppen met duidelijk pastorale bekommernissen, in tal van vormen van katholieke actie, in scholen, ziekenhuizen en andere sociale werken. Dit nieuwere katholicisme vervult duidelijk een brugfunctie tussen het oude partijpolitieke en het nieuwe pluriforme katholicisme dat zich aftekent in een aantal groepen. Het gaf de kerk ook de instrumenten om de problemen van dit werelddeel te leren zien: organisatie van landelijke en continentale bisschopsconferenties met hun vele commissies en bureaus, een netwerk van organisaties voor gods-

dienstsociologisch onderzoek, van studiecentra voor pastoraaltheologie. Op het Tweede Vaticaans Concilie kwamen de Latijnsamerikaanse kerken dan ook veel beter voor de dag als velen hadden verwacht. Net zoals in Europa is dit concilie voor vele Latijnsamerikanen het bereiken van een doel, voor anderen een uitgangspunt. Meer als in Europa, waar de sociale toestanden niet direct ten hemel schreien hebben de kerkelijke leiders in de interkerkelijke hervormingen waarmee dit concilie zich hoofdzakelijk bezig hield hierin een alibi gevonden voor sociaal-politieke passiviteit. Zonder direct kerkelijke organisaties te zijn vervullen bewegingen als het CLASC dan ook een onvervangbare kritische rol t.a.v. een kerk die de pas inhoudt. In de laatste jaren bleek duidelijk dat de huidige kerkelijke structuren ongeschikt zijn voor het Latijns-Amerika van vandaag en morgen. Radicale veranderingen in het leven van de zielszorgers dringen zich op en van kleine christelijke groeperingen wordt een profetische functie geëist, ook t.a.v. de eigen kerken. Door het steriele gedebatteer van het klassieke communisme, het conservatisme van de liberalen en radicalen valt deze kleine christelijke groeperingen een sleutelpositie toe. We komen ze in nagenoeg alle Latijnsamerikaanse landen tegen. Criterium daarbij is de positie toegekend aan de overheerste massa, gaat het over het volk of vanuit het volk.

Hierbij komen deze katholieke reformatorische groepen vroeg of laat de Pinkstergemeente tegen, kwantitatief de belangrijkste groep onder de Latijnsamerikaanse reformatorische christenen. Waar de grote kerken mislukken slagen de Pinkstergemeenten erin om aan de miljoenen die zijn weggestopt in de ellendegordels rond de grote steden weer een geestelijk *thuis* te bieden, samenhang in hun leven, uitbanning van armoedekwalen als alcoholisme. Het is aan de grote kerken er voor op te komen dat de mensen van de Pinkstergemeenten die een rustpunt weten te bieden dat noodzakelijk is, daar geen eindpunt van maken, alles verwachten van „het andere leven" en hier conservatief-populistisch stemmen en zich overal van onthouden.

De enorme binnenkerkelijke spanningen die alle kerken in Latijns-Amerika heen en weer schudden onthullen iets van hun dynamiek. Alleen hij die zo complexe maatschappelijke problemen weet te reduceren tot een pasklaar links of rechts recept, tot revolutie of evolutie zal ook in staat zijn de rol van de kerk t.a.v. de politieke en sociaal-economische machtsverhoudingen in enkele lijnen te schetsen. Ik behoor daar niet toe, hoe dankbaar je ook gebruik kunt maken op een moment waarop alles overzichtelijk is van een dergelijke typologie. Voor miljoenen Latijnsamerikanen is de staat of de natie geen realiteit, evenmin de mensen welke die staat (mis)leiden. De kleinste verandering welke een buitenstaander nauwelijks opmerkt of als lapmiddel kwalificeert kan voor miljoenen diepingrijpende betekenis hebben. De pastoor of dominee, de catechist of onderwijzer die dan verheldering brengt, die aansluiting brengt op het oude religieuze perspectief en van daaruit nieuwe openingen mogelijk maakt blijft een uitermate waardevol dienaar van kerk en samenleving, ook al is dit nauwelijks te registreren met de grove items welke van een andere schaal uitgaan.

*R. G. van Rossum*

# Monseigneur Helder CAMARA, aartsbisschop van Olinda en Recife (Brazilië) voorgesteld voor de Nobelprijs voor de Vrede 1970

De XIe Latijnsamerikaanse Arbeidersraad van de CLASC, die in oktober 1969 in Quito (Ecuador) vergaderde, heeft besloten de kandidatuur van de Aartsbisschop van Olinda en Recife (Brazilië) in te dienen bij het Comité van de Nobelprijs voor de Vrede in Stockholm, voor de in 1970 toe te kennen prijs.

Door deze resolutie heeft de CLASC een figuur als Dom Helder Camara op de voorgrond willen schuiven, die bij verschillende gelegenheden en op profetische wijze blijk heeft gegeven van zijn geloof en vertrouwen in de grote krachtbronnen van de Latijns-Amerikaanse volkeren en in hun bereidheid om de grote taken van eigen economische, sociale, politieke en culturele bevrijding, ter hand te nemen.

Dit initiatief toont aan, dat in de ogen van de CLASC Dom Helder Camara in Latijns-Amerika de vertegenwoordiger is van de meest diepe, waarachtig humane en christelijke geest, in dienst van de armen en uitgebuiten. De regionale organisatie van het WVA voor Latijns-Amerika is trouwens bijzonder gevoelig voor het feit dat Dom Helder Camara de bevrijding van de Latijns-Amerikaanse volkeren als fundamentele voorwaarde heeft gesteld opdat rechtvaardigheid en vrede zouden heersen, niet alleen in Latijns-Amerika, maar over de gehele wereld.

Het WVA heeft zijn instemming met het voorstel van de CLASC betuigd door een officiëel schrijven aan het Comité van de Nobelprijs te richten, waarin het verklaart de kandidatuur van Mgr. Camara te steunen.

Maar al te zelden heeft men de gelegenheid om nobele persoonlijkheden zoals de Aartsbisschop van Olinda en Recife in het volle licht van de schijnwerpers te plaatsen. Evenals de CLASC is het WVA de mening toegedaan dat Dom Helder Camara het verdient omwille van zijn grote verdiensten op het vlak van de menselijke promotie en van de fundamentele bevrijding van de mens, dat hem door de mensen van goede wille hulde wordt gebracht en dat zij hem hun dankbaarheid en bewondering betuigen door hem de Nobelprijs voor de Vrede te verlenen.

Helder Pessoa Camara werd op 7 februari 1909 in Fortaleza (Ceara, Brazilië) geboren. Op 15 augustus 1931 werd hij priester gewijd. Op 20 april 1952 werd hij aangesteld als hulpbisschop van Rio de Janeiro om op 12 maart 1964 Aartsbisschop te worden van Olinda en Recife in het noordoosten van Brazilië.

Om een beter inzicht te krijgen in de grootheid van het werk van Dom Helder ten voordele van de ontwikkeling en bevrijding van de volkeren van de derde wereld moeten wij ons verdiepen in het werk van deze vredesapostel, in de toespraken en interventies die hij bij de meest uiteenlopende gelegenheden, tijdens zijn kruistocht voor de christelijke revolutie, heeft weggegeven. Hieronder enkele voorbeelden die kenmerkend zijn voor het streven naar rechtvaardigheid waardoor de Braziliaanse aartsbisschop, wiens kandidatuur werd ingediend voor de Nobelprijs voor de Vrede 1970, wordt gedreven.

*Onderstaand dokument werd door Dom Helder Camara voorgelegd aan de Xde buitengewone bijeenkomst van de CEIAM in Mar del Plata (Argentinië) in oktober 1966.*

## „De kerk in de Latijnsamerikaanse ontwikkeling"

Ook wanneer de natuur volledig overmeesterd zal zijn, kan de nieuwe mens zich niet beperken tot de rol van een enorme producent-verbruiker, als orgaan van een machinegemeenschap. Het einddoel is: de vorming van *vrije en bewuste wezens* en dit via de progressieve bevrijding uit ontelbare dienstbaarheidsbanden, zodat de fundamentele menselijke vrijheid zich uiteindelijk kan ontplooien: vrij zijn om ook van zichzelf bevrijd te worden en zich zodoende aan de anderen te kunnen geven. Op deze wijze zullen wij de vervolmaking kennen van een gemeenschap van vrije mensen, in onderling respect en in belangeloze overgave aan de naaste. En met de hulp van God zal de ontwikkeling dan betekenen: de verwezenlijking van de mens in zijn gehele menselijke dimensie en in zijn gehele goddelijke dimensie.

Op onze dagen is geen enkel land, geen enkel volk in staat om zich zelfstandig te ontwikkelen. De wereld is reeds sterk onderling afhankelijk. Zonder op deze evidentie te willen ingaan - het feit zij slechts terloops vermeld - ontkrachten wij toch de illusie die er in zou bestaan, de ontwikkeling van een land of van een continent afzonderlijk te willen benaderen.

De aanwezigheid van de kerk in de ontwikkeling van Latijns-Amerika zal slechts zinvol en doelmatig zijn, voor zover deze aanwezigheid deel zal uitmaken van een globale inspanning op wereldvlak.

*De sociale revolutie waaraan de wereld behoefte heeft, is geen gewapende revolutie, noch een guerilla, noch een oorlog. Het is een diepgaande en radicale wijziging, die met Gods hulp wordt teweeggebracht, door het in beweging komen van de openbare wereldopinie, waaraan de Latijns-Amerikaanse en de wereldkerk haar steun en sterkte mag en moet geven.*

Door haar wordt niets opgebouwd; en er moet een gehele nieuwe wereld tot stand komen.

De kerk maakt onmiskenbaar deel uit van ons historisch verleden. Door dit feit heeft zij een niet te miskennen verantwoordelijkheid op te nemen ten overstaan van de nieuwe werkelijkheid en worden haar onmiddellijke eisen gesteld.

Voor de vervulling van deze taak wordt van de kerk een radicale zuiverings- en vernieuwingsinspanning geëist. Haar betrekkingen met de onderontwikkelde massa's, met de meest verscheiden groepen en organisaties moeten steeds evolueren naar *betrekkingen van dienstbetoon. Haar kracht moet steeds minder geput worden uit de door het prestige verleende macht, maar moet zich steeds meer wapenen met evangelische kracht, ten dienste van de mensen.* En zo kunnen wij bevestigen, zonder grote kans te lopen ons te vergissen, dat de collectieve zonde, het „résumé" van onze zonden als volk, besloten ligt in het interne kolonialisme. *De uitdrukking „intern kolonialisme" heeft betrekking op het feit, dat de meerderheid van het Latijnsamerikaans landarbeidersmilieu zich nog steeds in een middeleeuwse toestand bevindt.*

Wij moeten de wijze en de middelen vinden om dit, zonder kwetsend te zijn, onder ogen te kunnen zien en om *liefdevol te kwetsen,* op balsemende wijze, zoals degene die moet snijden en opereren om te genezen. Wie de waarheid verbergt is geen vriend. Niet meer dan hij die de waarheid verkondigt, op om het even welke manier ,zonder de impuls van het hart. Eén van de kenmerken van onze eeuw is het einde van het kolonialisme (tenminste van het politiek „glorierijk" en officiëel kolonialisme). Hoe kunnen wij dan nog gedogen dat bepaalde personen doorgaan met hun medemensen te behandelen zoals de Europeanen dat deden in het koloniale tijdperk en zoals zo vaak de Afrikaanse slaven behandeld werden?

Wij willen niet ontkennen dat de gevolgen van deze bewustwording zeer complex zijn, noch willen wij ons onttrekken aan concrete suggesties in dit opzicht. Maar in de angst voor de bewustwording van de massa ligt een al dan niet bewuste bescherming van de privileges verscholen. Wij bevestigen dat de bewustwording - en dat betekent niet enkel: beschikken over aangepaste middelen en moderne instrumenten, maar ook: beschikken over de onontbeerlijke vrijheid om naar eigen goeddunken te handelen - geen agitatie en ondermijnende kracht is, maar integendeel inhoudt de integratie van allen en vooral van de massa's in het proces van nationale ontwikkeling. In plaats van tot een radicalisering en het communisme te leiden, zal de bewustwording ertoe bijdragen om de massa's van ieder extremisme afkerig te maken, omdat hun de mogelijkheid geboden wordt om met aandacht en de volledige inzet van zichzelf deel te nemen aan het politieke, sociale en economische leven van de natie.

Het spookbeeld van het communisme is een goede vondst. En het is ook een gemakkelijk te hanteren spookbeeld. Het is bijzonder doelmatig om het spookbeeld van het communisme te gebruiken tegen elkeen die de vinger durft te leggen op de materialistische grondvesten van het kapitalisme, ook al heeft die iemand geen enkele binding met de partij of zelfs met de Marxistische ideologie. Tegen hen die het aandurven te beweren dat er geen socialisme in het enkelvoud bestaat, maar dat er alleen socialismen en kapitalismen - in het meervoud - zijn. Tegen hen die zich inspannen om duidelijk te maken dat niet het communisme het grootste actuele probleem is, maar wel de steeds groter wordende kloof tussen de ontwikkelde en onderontwikkelde wereld, wat een veel ernstiger en explosief probleem is. Tegen hen die het wagen de technische bijstand te verwerpen en vechten voor de menselijke vooruitgang van de miljoenen men-

selijke wezens die in mensonwaardige omstandigheden leven. Tegen hen die het wagen te verklaren dat het geenszins gaat om de „hulp" op te drijven, maar om vrijwaring van de internationale rechtvaardigheid ... Een van economische en sociale ontwikkeling ontdane vrede betekent slechts een wapenstilstand, waaraan een gerechtvaardigde opstand van uitgehongerde volkeren of de langzame doorsijpeling van opruiende en negatieve ideologieën een einde kunnen maken. Heel de wereld is het erover eens dat de vrede zonder rechtvaardigheid een utopie is. Het is overduidelijk dat de betrekkingen tussen de ontwikkelde en onderontwikkelde wereld een rechtvaardigheidsprobleem op wereldschaal impliceren.

## „Armoede en overvloed"

*Toespraak van Dom Helder Camara, tijdens de 50e Waalse Sociale Week, Luik (België) (19-4-1969).*

De wereld is nog niet vergeten dat Lyndon Johnson, die graag de leegte, geschapen door de moord op J. Kennedy, wilde overbruggen, eens verklaarde dat het rijkste land van de wereld dertig miljoen inwoners telde wier toestand niet in overeenstemming was met de menselijke waardigheid. L. Johnson verklaarde in zijn land dan ook de oorlog aan de armoede. Na enkele maanden is dit project door de Vietnamese oorlog jammer genoeg in het vergeetboek geraakt. De Verenigde Staten geven aan deze absurde en immorele oorlog per maand twee biljoen dollar uit. Er wordt niet meer gedacht aan die andere oorlog, de enige die menselijke wezens die zich op de XXIste eeuw voorbereiden, waardig is.
Maar laat geen enkel land de steen werpen naar de Verenigde Staten. Welk land houdt zich ernstig bezig met het probleem van de „ellendehaarden"? Indien elk land een stap in deze richting deed, zou ons dat al een heel eind op weg helpen. Hoeveel armen worden er in ieder land door de overvloed „gefabriceerd"? Welke zijn en waar bevinden zich de onderontwikkelde zones van de geïndustrialiseerde landen?
Laten wij het nu over de derde wereld hebben en meer bepaald over Latijns-Amerika. We constateren een omgekeerd, maar daarom niet minder verwerpelijk fenomeen: in de onderontwikkelde zones, in de ellendezones zijn er geprivilegiëerden wier fortuin berust op de ellende van miljoenen menselijke wezens. Dat is wat men noemt het intern kolonialisme. Wee degene die het waagt dit aan te klagen of te bestrijden! Hij wordt van subversieve actie en communisme beschuldigd, ook al is hij paus en draagt hij de naam van Paulus VI.
De Latijnsamerikaanse massa's, slecht gevoed, slecht gekleed, die geen huisvesting hebben, die nood hebben aan de minimale opvoedings- en arbeidsvoorwaarden, die gedreven worden door een fatalistische en fanatieke godsdienstigheid, vinden zelfs niet voldoende kracht om tot de revolte over te gaan. Zoals dat evenwel ook het geval is geweest met de Noord-Amerikaanse zwarten, die uiteindelijk ook naar het geweld hebben gegrepen, zo leeft ook Latijns-Amerika in een pré-revolutionair klimaat, dat het resultaat is van de verblindheid van regeringen en machtigen.

Wat in de rijke landen (en in de rijke families van de arme landen) vooral in het oog springt is de beperkte visie, de gevoelsarmoede en de schraalheid der levenswaarden. Tussen de eerste en de tweede vergadering van het UNCTAD zijn drie jaren verlopen (het versnelde tempo van de geschiedenis maakt dat op onze dagen ieder jaar er tien waard is) terwijl men gehoopt had dat de ontwikkelde landen meer begrip aan de dag gelegd zouden hebben voor „het drama van de eeuw", moet vastgesteld worden dat de onverschilligheid van de grote machten geen enkele wijziging heeft ondergaan, of het moest zijn om zich nog meer te intensifiëren. Vruchteloos had Azië gewrocht aan het Handvest van Bangkok, Latijns-Amerika aan dat van Tequendama en Afrika aan de Verklaring van Algiers. De derde wereld had vruchteloos gepoogd aan haar bezorgdheid gestalte te geven in het Handvest van Algiers.
Jammer genoeg hebben wij Christenen - en dan denk ik aan alle volkeren van God - ons nog lang niet losgemaakt uit de kapitalistische tredmolen, waardoor een groot gedeelte van onze morele kracht verloren gaat, die normaal zou kunnen worden ingezet ter bestrijding van onrechtvaardige structuren en om de hervorming daarvan te eisen. Regeringen en werkgevers - en in Latijns-Amerika zijn die vaak nauwelijks te onderscheiden - nemen de godsdienst niet au sérieux, maar maken er voor hun winstbejag gretig en dankbaar gebruik van.

## „Zij die ons aanklagen zijn de onrustzaaiers"

*Toespraak gehouden tijdens een promotie van ingenieurs in Belo Horizonte op 15-9-1968.*

Wie is een oproerzaaier? Zonder hier een polemiek te willen openen, maar enkel en alleen met het doel orde op zaken te stellen, veroorloof ik mij hier duidelijk te maken hoezeer zij, die ons als oproerzaaiers, stokebranden en vijanden van de orde bestempelen, zich vergissen. Zonder het te willen en buiten hun weten om, zonder zich er rekenschap van te geven, zijn onze aanklagers zelf de vijanden van de orde en de agitatoren! *Op 90 miljoen Brazilianen, zijn er 45 miljoen die niet eens over 36 cruzeiros (US dollar 10,—) per maand beschikken om van te leven. Op 100 Brazilianen, zijn er slechts 22 die werkgelegenheid hebben. Op 100 gezinnen, zijn er 70 die zelfs geen minimuminkomen ontvangen. In Brazilië telt men 3.085.000 eigenaars voor 400 miljoen hectaren grond; maar ongeveer de helft van deze oppervlakte - ruim 180 miljoen hectaren - behoren toe aan 1 % van deze eigenaars.*
Kan men in een dergelijke context van orde spreken? Betekent het handhaven van deze situatie nog het handhaven van de orde, of betekent dit de voortgezette wanorde, onrechtvaardigheid en het aanwakkeren van de bronnen van haat? En dan is er dat pasklare antwoord: zelfs wanneer men aanneemt dat er grove onrechtvaardigheden bestaan en dat onduldbare situaties om een oplossing vragen, zelfs dan is het bijzonder gevaarlijk al te snel te werk te gaan! Er zijn mensen die door paniek worden aangegrepen, alleen reeds bij de gedachte aan een bruuske wijziging, aan

een „revolutie" en zij rekenen erop dat ook de kerk het principe van een langzame evolutie zou voorstaan. In een land dat vijf eeuwen van onrechtvaardigheid te torsen heeft, geven zij die van een langzame evolutie spreken slechts blijk van hun onverschilligheid ten overstaan van de honger, de ellende en de onrechtvaardigheid die hen omringt.

Het geheim om aan een gewapende revolutie te ontkomen, ligt niet in de angst bij het horen van het woord revolutie - dat hier toch slechts aangewend wordt in de betekenis van diepgaande en snelle wijzigingen. En als de Christenen geloven, zoals in Medellin werd verklaard, dat vrede rechtvaardigheid inhoudt, dan geloven zij ook dat rechtvaardigheid de allernoodzakelijkste *voorwaarde* is om tot de vrede te komen. Wij zullen een beroep moeten doen op heel wat mystiek élan om te kunnen aantonen dat het mogelijk is een revolutie-in-vrede door te voeren, om zonder geweld en alleen door morele druk te komen tot de wijziging van socio-economische en politiek-culturele structuren, met moed en vastberadenheid, maar zonder bloedvergieten.

Er wordt vaak gezegd dat ik van Brazilië een tweede Joegoslavië of Tsjecho-Slowakije wil maken. Dergelijke kletspraat interesseert alleen de economische macht. De gedachte die ik zo vaak onder woorden heb gebracht is echter totaal verschillend. *Ik heb steeds weer gezegd en vaak herhaald dat geen enkele van de huidige socialistische systemen - en ik herhaal ook nu dat er een Engels, Zweeds, Israëlisch, Afrikaans socialisme bestaat, enz. - in Latijns-Amerika kan worden ingeplant.*

Er moet een model gevonden worden dat aan onze realiteit beantwoordt. En onze collega P. Lebret heeft het zeer juist gezegd: onze toekomst ligt op de weg van een socialisme dat geen marionet van de staat noch van een eenheidspartij is, maar dat het individu en de gemeenschap vrijwaart. De dag dat onze nationale veiligheid niet langer een ondergeschiktheid aan om het even welke grote mogendheid impliceert, de dag waarop wij met *waardigheid en zelfzekerheid onszelf zullen kunnen zijn*, op het ogenblik dat wij zullen kunnen geloven in de kracht van de idee en van de rechtvaardigheid en wanneer wij onszelf er zullen kunnen toe brengen, op vreedzame manier de wijzigingen te eisen van socio-economische en sociopolitieke structuren die onheil brengen over ons land en ons contingent, op dàt ogenblik zullen wij niet staan bij het begin van het einde, maar bij het einde van het begin. De weg zal lang en moeilijk zijn. Maar wij kennen het licht en wij hebben het recht aan onze kant en wij zullen bereid zijn op doelmatige wijze met onze broeders van over de gehele wereld samen te werken om tot een solidaire ontwikkeling van de mensheid te komen.

Uit: Labor, januari 1970.

# De vakbeweging in Latijns-Amerika

Wie de voorgaande artikelen aandachtig gelezen heeft is het — opnieuw — duidelijk geworden, dat miljoenen werknemers en kleine landbouwers in Latijns-Amerika (L.A.) tot de paria's van deze wereld behoren.
Van de 150 miljoen inwoners, die kunnen en willen werken, zijn er ruim 100 miljoen, die „werk" hebben en er min of meer in slagen enigszins in hun levensonderhoud te voorzien.
Uit een recente publikatie van het hoofdbestuur van de christelijke arbeidersbeweging, de Clasc, blijkt dat van de 276 miljoen Latijns-Amerikanen meer dan 200 miljoen aan ondervoeding lijden.
Een derde deel van de bevolking van dit continent lijdt voortdurend honger.
Ruim 30 miljoen kleine boeren en landarbeiders hebben geen land tot hun beschikking om dat te bewerken.
De tegenstellingen tussen rijken en armen zijn groot. 5% van de bevolking verdient 33% van het totale inkomen, terwijl 50% slechts de beschikking heeft over 16% van dat totale inkomen.

## De algemene vakbewegingssituatie

Het is duidelijk, dat een krachtige en gezonde vakbeweging in belangrijke mate in staat zal zijn het beleid zodanig om te buigen, dat op de lange duur ook in L.A. sociaal onrecht en uitbuiting niet langer de boventoon zullen voeren. Helaas staat de vakbeweging in L.A. nog in de kinderschoenen.
Ongeveer 20% van de arbeiders is lid van een vakorganisatie.
Globaal gesproken kan men zeggen, dat er 4 richtingen of stromingen zijn.
Als we de 20% op 100 stellen is de onderverdeling als volgt:

31.58 is lid van de Orit. Deze regionale organisatie, waarbinnen de invloed van de Amerikaanse vakbeweging sterk overheerst, is aangesloten bij het „socialistisch" Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen (IVVV).

5.26 behoort tot de Cepustal en maakt deel uit van het communistische Wereldvakverbond (WVV).

26.32 is georganiseerd in de Clasc, de onafhankelijke christelijke vakbeweging, die aangesloten is bij het Wereldverbond van de Arbeid (WVA).

36.84 is lid van vakorganisaties, die niet bij een internationale zijn aangesloten.

Als hierboven gesteld werd, dat 20% der arbeiders georganiseerd is, dient daarbij bedacht te worden, dat er tenminste 13 Latijns-Amerikaanse landen zijn, waar niet meer dan 5% der arbeiders georganiseerd is.
In het algemeen is de Zuid-Amerikaanse vakbeweging dan ook zeer zwak. Verklaarbaar is dat overigens wel. De vrijheid van vakorganisatie mag elders geaccepteerd zijn, in de meeste Latijns-Amerikaanse landen is dat niet het geval.
In meerdere landen moeten zowel de Clasc als de Cepustal ondergronds werken en wordt het recht van vrijheid van vakorganisatie met voeten getreden. Dat betekent dan ook dat er moed voor nodig is om actief deel te nemen aan vakbewegingsactiviteiten.
De situatie ligt wat anders met betrekking tot de Orit.
Hoewel er ook bij de Orit aangesloten vakorganisaties zijn, die dezelfde moeilijkheden ondervinden als de Clasc en de Cepustal, wordt in de regel de Orit geaccepteerd als een legale vakbeweging.
Ongetwijfeld speelt de invloed van de Amerikaanse vakbeweging, de AFL/CIO, binnen de Orit een belangrijke rol, alsmede de steun, die de Amerikaanse regering aan dictatoriale regimes biedt.
Een bijna panische angst bij de Amerikanen — zowel in regerings- als vakbewegingskringen — voor communistische beïnvloeding leidt er o.m. toe dat zgn. rechtse regeringen in stand gehouden worden, die hun politiek van onderdrukking en exploitatie ongelimiteerd kunnen voortzetten.
Voeg daarbij het feit, dat de economische hulp van de VS aan Latijns-Amerika tot gevolg heeft dat ze aan iedere dollar, die ze voor ontwikkelingshulp ter beschikking stelt, meer dan het dubbele verdient, en het is duidelijk welke spanningen dit oproept tussen de verschillende richtingen in de vakbeweging.
Desondanks is het beleid van de Clasc er op gericht met de Orit tot samenwerking te komen waar dat maar enigszins mogelijk is.
Deze wil tot vruchtbare samenwerking wordt soms wel zwaar op de proef gesteld.
Het is langzamerhand bekend welke gruwelen bedreven worden door de Braziliaanse regering. De Clasc moet in dat land ondergronds werken en vele vakbewegingsleiders riskeren door hun illegale activiteiten hun vrijheid, ja zelfs hun leven.

Het was dan ook voor onze Clasc-collega's een schok toen ze vorig jaar geconfronteerd werden met een decreet van de Braziliaanse president, inhoudende dat de Orit toestemming kreeg om in Brazilië te mogen operen, mede op grond van een gunstige beoordeling door de nationale veiligheidsraad.

Terecht heeft de Clasc hiertegen scherp stelling genomen en de Orit verweten, dat zij zich hiermede in dienst heeft gesteld van de buitenlandse politiek van de VS, die openlijk de in 1964 ingestelde dictatuur steunden. Niet gemakkelijk zullen de Brazilianen en vele anderen de woorden vergeten, gesproken door één der leiders van de staatsgreep, generaal Juraci Magelhaes: „Alles wat goed is voor de VS, is goed voor Brazilië".
Ongetwijfeld zal een goede samenwerking tussen Clasc en Orit voor een belangrijk deel afhankelijk zijn van de vraag of de Amerikaanse vakbeweging een dominerende positie in de Orit zal blijven innemen.

Zoals bekend heeft de AFL/CIO inmiddels bedankt voor het lidmaatschap van het IVVV. Een belangrijke reden voor dit bedanken hield verband met het feit dat binnen het IVVV verschil van mening heerste over de vraag of met vertegenwoordigers van communistische vakorganisaties een dialoog moest worden aangegaan. De Amerikaanse vakbeweging stond daar afwijzend tegenover. Vele andere bij het IVVV aangesloten organisaties deelden die mening niet.
De band met de Orit werd echter niet verbroken. Integendeel, de AFL/CIO heeft kennelijk teveel belangen op het spel staan in Zuid-Amerika om deze stap te doen.
Het is te hopen dat, nu het proces van veramerikanisering binnen het IVVV gestuit is, ook Latijns-Amerikaanse vakorganisaties, die deel uitmaken van de Orit, zich langzaam maar zeker zullen weten te ontworstelen aan de macht en invloed van hun grote broer de AFL/CIO.
Alleen dan zal het mogelijk zijn, dat de Orit, evenals de Clasc, een typisch Latijns-Amerikaanse vakbeweging wordt, die adequaat kan reageren op de nood en armoede van miljoenen Zuid-Amerikanen.
Datzelfde geldt voor de communistische vakbeweging.
Hoewel die invloed tot op heden niet zo groot is, moet het gevaar van met name de communistische i.c. Russische infiltratie niet onderschat worden. Opvallend is bijvoorbeeld dat het Wereldvakverbond momenteel veel investeert in Zuid-Amerika, dit zowel in geld als in mankracht. De ontwikkeling ten deze is bepaald niet hoopgevend.
Het grote gevaar is reëel aanwezig dat, naarmate de invloed van de communistische vakbeweging groter wordt, de AFL/CIO haar positie eerder zal trachten te versterken dan dat ze bereid is de band met de Orit losser te maken.
Zolang Orit en Cepustal politiek en ideologisch te veel gebonden zijn aan de Amerikaanse en Russische machtsblokken, is er voor de groei van een onafhankelijke vrije vakbeweging weinig hoop.

## De Clasc op weg

Het is om die reden dat de rol, die de Clasc in L.A. speelt, van niet te onderschatten betekenis is. Als politiek onafhankelijke en zelfstandige vakbeweging zoekt ze naar mogelijkheden en middelen, die leiden tot een wezenlijke verbetering van de erbarmelijke situatie, waarin miljoenen dreigen onder te gaan.
Terecht heeft de algemeen-secretaris van de Clasc, Emilio Maspero, onlangs gezegd, dat de toekomst van de Latijns-Amerikaanse arbeidersbeweging voor een groot deel zal afhangen van de vraag of deze beweging haar zelfstandigheid zal weten te verwerkelijken niet alleen op organisatorisch en administratief gebied, maar ook op dat van de politieke ideologie en de concrete vak-actie. In haar beginselverklaring pleit de Clasc voor een fundamentele democratisering van de samenleving. Van de zijde van de Orit — nota bene — wordt nu de Clasc verweten, dat zij zich inlaat met politiek.
Het is echter duidelijk dat sociale en economische democratie ten enemale

is uitgesloten als er geen persoonlijke en politieke vrijheid aan vooraf gegaan is.
Het siert de Clasc als zij daarop niet alleen wijst, maar er ook voor wil en durft vechten, zonder zichzelf politiek te binden.
Wat wil men als van de 276 miljoen Latijns-Amerikanen er 241 miljoen geregeerd worden door dictators en militaire regimes?
De strijd die de Clasc voert, is niet vergeefs. De snelle groei van deze beweging bewijst dit duidelijk.
Hoewel lang voordat de Clasc werd opgericht er christelijk geïnspireerde vakorganisaties bestonden, was van een eenheid van actie in L.A. geen sprake. Dit kon pas werkelijkheid worden toen tijdens een congres in Santiago de Chili, gehouden op 8 december 1954, vakbewegingsleiders uit een 13-tal Latijns-Amerikaanse landen besloten tot de oprichting van het Latijns-Amerikaans Christelijk Vakverbond (Clasc) in aanwezigheid van de toenmalige voorzitter van het ICV, Gaston Tessier.
Het heeft een aantal jaren geduurd eer de opbouwperiode achter de rug was. Tijdens het vierde congres van de Clasc, dat in 1962 werd gehouden, kon de periode van consolidatie en verdere uitbouw worden ingezet.
Wil een vakbeweging echter onafhankelijk zijn en blijven, dan is het in de allereerste plaats nodig, dat zij financieel onafhankelijk is.
Vandaar dat de Clasc grote waarde hecht aan zelffinanciering.
Uiteraard levert dit nogal wat moeilijkheden op omdat de levensstandaard van de meeste arbeiders dermate laag is, dat een behoorlijke contribuering niet altijd mogelijk is.
Er worden sinds enkele jaren financieringscampagnes gevoerd.
Met jaarlijkse acties, zoals: Het salaris van één dag, wordt getracht in de financiële behoeften van de Clasc te voorzien.
Een andere mogelijkheid, waarvan gebruik gemaakt wordt, is dat de arbeiders bij vernieuwing en verbetering der collectieve arbeidsovereenkomst aan hun vakbond het verschil afdragen tussen de nieuwe en oude lonen en dat gedurende één maand.

## Kadervorming voor ouderen en jongeren

Een belangrijke doelstelling van de Clasc is de vorming en scholing van kaderleden.
Is kadervorming voor iedere vakbeweging noodzakelijk, dit geldt des te meer voor de vakbewegingen, die in ontwikkelingslanden moeten opereren.
Reeds vrij spoedig na de oprichting ging de Clasc dan ook over tot oprichting van een „departement voor arbeidersopvoeding", vrij kort daarna gevolgd door de oprichting van het Latijns-Amerikaanse Instituut voor Sociale Studies (Ilates). In een periode van 15 jaar hebben plm. 100.000 kaderleden deelgenomen aan cursussen en seminars.
Het is uiteraard van grote betekenis, dat de Clasc dit werk niet alleen kan voortzetten, maar vooral kan intensiveren. De Clasc streeft er doelbewust naar aan de basis — dus in de fabrieken en op het land — activiteiten te ontplooien. Daartoe is echter nodig, dat zij over een goed getraind en gevormd kader beschikt.
Dat is geen gemakkelijke taak, temeer als men daarbij bedenkt, dat het analfabetisme in L.A. een nog veel voorkomend verschijnsel is.

Wil de Clasc echter vruchtbaar kunnen werken, dan is de bewustwording aan de basis een eerste vereiste.
In dit verband is het uiteraard ook nodig extra aandacht aan de jeugdigen te besteden.
De helft van de bevolking in Latijns-Amerika is jonger dan 15 jaar. Daar het merendeel geen behoorlijke schoolopleiding kan volgen, zijn de toekomstmogelijkheden minimaal. Vorming en scholing van deze jongeren wordt door de Clasc krachtig bevorderd.
Scholing en opleiding alleen is echter niet voldoende. Ze zullen gepaard moeten gaan met het scheppen van werkgelegenheid.
De mogelijkheden daartoe zullen eerst groter worden naarmate een kleine groep machthebbers en rijken zich minder richt op eigen belang en meer op wat Talma eens noemde „de verheffing van de arbeidende stand".
Landhervorming en industrialisatie zijn noodzakelijk wil er voor miljoenen jonge mensen een leefbaar bestaan mogelijk worden.

## De Clasc Nederland

Dit artikel willen we niet besluiten alvorens de aandacht te hebben gevraagd voor de Nederlandse afdeling van de Clasc.
Op zichzelf genomen doet het wat vreemd aan te vernemen dat de Clasc kennelijk ook een afdeling in Nederland heeft.
Daar de Clasc echter volkomen onafhankelijk en autonoom wil zijn en blijven is ze een internationale solidariteitsactie gestart en dat heeft er o.m. toe geleid, dat in Nederland een aantal mensen zich solidair hebben verklaard met de Clasc, zowel in moreel als in financieel opzicht.
De doelstellingen van de Clasc Nederland werden door de voorzitter, de heer W. van Dam, op het eerste congres dit voorjaar als volgt omschreven:

1. Gewoon contributie innen en afdragen aan ons eigen hoofdkantoor in Caracas, net zoals alle andere aangesloten bonden doen.
2. Via onze leden in Nederland bijdragen om genoemde noodzakelijke mentaliteitsverandering en de zaak van de arbeiders in Latijns-Amerika via een voortdurende informatiestroom aan de orde stellen.
3. Deelnemen aan de internationale acties, geleid vanuit het hoofdkantoor in Caracas en de actuele situatie volgend hier in Nederland op allerlei wijzen druk uitoefenen op regering, maatschappelijke instellingen en de publieke opinie.
4. Te proberen Clasc International Solidarity in de andere landen van Europa op gang te krijgen.

Als CNV hebben we enige tijd geleden een bespreking met de Clasc Nederland gehad.
Eén van de resultaten daarvan is geweest, dat wij afspraken in „Evangelie en Maatschappij" bijzondere aandacht aan de situatie in Latijns-Amerika te zullen besteden.
Hopelijk wordt door dit thema-nummer ook bij velen belangstelling gewekt voor activiteiten van Clasc Nederland.
Voor inlichtingen kan men zich wenden tot de secretaris, de heer G. Pruim, In de Betouwstraat 30a, Nijmegen.

Wellicht kunnen we in dit verband maar het beste herinneren aan de woorden die Dr. Kuyper in 1891 uitsprak bij de opening van het eerste christelijk-sociaal congres en die aldus luidden:
„Vergeet dan niet dat de sociale nood een wereldvraagstuk is, een vraagstuk van in eminenten zin internationaal karakter, en hetwelk uit dien hoofde, althans binnen de zoo enge grenzen van ons kleine vaderland nimmer kan worden afgedaan."

A. Hordijk.

## Aan dit nummer hebben meegewerkt:


MEVR. HILDEGARD GOSS-MAYR
*secretaresse van het Internationaal Fellowship of Reconciliation*

K. DIJKSTRA
*adjunct-secretaris CNV, Utrecht*

R. G. VAN ROSSUM
*docent aan de Theologische Faculteit van de Katholieke Universiteit van Nijmegen*

A. HORDIJK
*algemeen secretaris CNV*



**Christelijk Nationaal Vakverbond in Nederland**

Met ingang van 9 december 1970 verblijven het CNV en de in het Verbondsgebouw gevestigde instellingen (Draagt Elkanders Lasten, Slotemaker de Bruïne-Instituut, Werkende Jeugd, Vrouwenbond van het CNV, Vereniging CNV-Reizen, Stichting Vakantieoorden) niet meer in het pand Maliebaan 8-8a te Utrecht. Vanaf die datum is het adres: RAVELLAAN 1, UTRECHT.
Het telefoonnummer is dan 030-94 10 41.
Het postadres *blijft* zowel voor het Verbond als voor alle hierbovengenoemde instellingen: *Postbus 2475, Utrecht.*