

met het gemenebest te verzoenen. In de betrekkingen met dispensaria, met private of officiële werken e.z.m. dienen dezelfde beschouwingen gemaakt te worden en het diensthoofd zal des te gemakkelijker een inlichting, een aanduiding of een vingerwijzing bekomen naarmate zijn bescheidenheid gekend is.

Steekkaarten zijn van te groot nut om helemaal verworpen te worden op dit gebied; zij dienen echter zo beknopt mogelijk opgesteld te zijn. Ten andere, zekere vertrouwelijke mededelingen zouden misschien niet aan een ander persoon gedaan worden; ze zijn ook niet altijd onmisbaar voor de goede gang van de S. D. — men moet ze bijgevolg niet aantekenen. Hier nogmaals, is het kwestie van waardeschatting en van discretie (1). Uit een loyale samenwerking, de rechten van iedereen in acht nemend, zal het meeste goed voortspruiten. « La question sociale, schreef Léon Harmel, est avant tout une question d'égards »

Aan de natuurlijke en physische hoedanigheden van gezonde zintuigen en dito werkkraft dienen zekere omgangsvormen toegevoegd te worden, waarbij geen stijve etiquette doch een liefvallig en voornaam optreden de natuurlijke gebreken kan aanvullen.

1. AAN WIE DE LEIDING TOEVERTROUWEN ?

Deze vraag kan men o.i. niet zonder een voorafgaand *distinguo* beantwoorden, daar zij ons onvermijdelijk tot het ondernemingskader terugbrengt. De leiding van de S. D. moet immers op het diapason van de arbeidsgemeenschap afgestemd worden ?

In het algemeen doen zich dezelfde industriële en maatschappelijke verhoudingen voor in de middelmatige zowel als in de grote nijverheidsinrichtingen; deze verhoudingen ontwikkelen zich echter in een verschillend bedrijfskader, in een onderscheiden arbeidsgemeenschap, waardoor zij een uitzicht en bestaan verwerven.

Daarom mogen wij niet alleen rekening houden met de uitgebreidheid of de belangrijkheid der onderneming, ook de aard der exploitatie en bijgevolg de diversiteit der werkkraften — o.a. geslacht en leeftijd — blijken van het allergrootste belang te zijn, in verband met het onderwerp dat ons hier bezighoudt. Inderdaad, het is de aard van het bedrijf die de arbeid bepaalt: zware, lichte, handen- of machinearbeid, binnen-, buiten- of ondergrondse, gespecialiseerde of geschoolde arbeid enz... Het geslacht en de leeftijd der werkkraften zijn hiervan grotendeels afhankelijk. Gespecialiseerde en geschoolde arbeid, tot een bepaald bedrijf of beroep behorend, kan eventueel uitsluitelijk mannelijke of vrouwelijke werkkraften bezigen; de twee geslachten kunnen zelfs tegelijkertijd ingezet worden (2).

(1) In elke dienst moeten zulke steekkaarten achter slot bewaard worden, waarvan alleen de leiding van de dienst de sleutel bezit.

(2) Bij zware, ruwe, buiten- of ondergrondse arbeid zullen alleen mannelijke werkkraften tewerkgesteld worden, wijl de vrouwelijke fataal — meestal ook wettelijk — uitgesloten zijn (b.v. in de sleutelbedrijven, de zware metaalindustrie, de koolmijnen

Dit toont aan, dat de aard van het bedrijf in zeer sterke mate het menselijk aspect der onderneming beheerst. Daarentegen, staat het coëfficiënt der tewerkgestelde arbeidskrachten in nauw verband met de uitgebreidheid of de belangrijkheid der exploitatie. De bedrijvigheid van de S. D. is daarvan afhankelijk: functioneel zullen zijn activiteiten wel is waar dezelfde blijven, doch zij kunnen karakteristieke en proportionele vormen aannemen.

In de groot-nijverheid mag men bijgevolg een meer uitgebreide werking van de S. D. onderstellen, welke ook grotere verantwoordelijkheid en coördinatie voor de leiding meebrengt. Practisch kan de leider van deze dienst dus geen functionele activiteit op zich nemen, daar hij meestal door de leiding zelf zal ingenomen worden. Zulks is b.v. niet zodanig waar in de middelgrote ondernemingen, waar de « Surintendant » zich de hoofdfuncties in de dienst voorbehoudt, al kan ook zij — in sommige welingerichte diensten althans — helemaal door de leiding in beslag genomen worden.

In de relativiteit van het menselijk uitzicht en van de effectieven ener bepaalde onderneming schijnt de persoon, met de leiding van de S. D. belast, enigszins betrokken te zijn en hier stelt zich dan de zeer netelige vraag: is die leiding aan een man of aan een vrouw toe te vertrouwen ?

Uit voorgaande beschouwingen blijkt, dat het criterium is te zoeken in het menselijk uitzicht der onderneming enerzijds, in de effectieven anderzijds, omdat vooral beide elementen de verantwoordelijke bekwaamheid van de « Sociale Chef » op de voorgrond brengen. Logischerwijze zullen wij dus eerst de vraag in betrekking met de effectieven trachten te beantwoorden.

In de kleine bedrijven stelt het vraagstuk zich niet op dezelfde wijze omdat de werkgever, met of zonder de hulp van een Sociale Assistente, de leider van alle organische functies der onderneming blijft.

De twistvraag blijkt ook niet te zijn ontstaan omtrent de middelmatige ondernemingen, waar de ondernemer of het bedrijfshoofd meestal de leiding van de S. D. aan een bekwame nijverheids-assistente of surintendente toevertrouwt. Men eist van haar terecht een degelijke vorming en beroepsopleiding, waardoor men in haar een geschikt en bekwaam persoon erkent om de leiding van de S. D. waar te nemen. Het enige voorbehoud daaromtrent gemaakt — niet ten onrechte trouwens — ligt in het feit, dat soms te jonge elementen worden ingezet. « Je crois, schrijft Marcel Laloire, qu'il n'est pas heureux de confier prématurément une responsabilité trop grande à des auxiliaires sociales, sorties tout fraîchement d'une école sociale. Les qualités qu'exige l'exercice de ces carrières nouvelles — dont le succès ira en se développant — ces qualités de jugement, de maîtrise, de modération dans l'expression, la compréhension de la psychologie patronale et ouvrière, ne peuvent s'acquérir qu'après plusieurs années d'expérience » (1).

Hoe onbevredigend jonge kandidaturen op dit gebied kunnen zijn, toch mogen

enz.) ; geldt het echter lichte handen- of machinearbeid dan zal vrouwen- en kinderarbeid gebeurlijk ingeschakeld worden.

(1) Marcel LALOIRE : « Les relations sociales au sein des entreprises » — Gembloux, 1945, bl. 69 & 70.

wij ons daardoor niet laten afschrikken : het nieuwe beroep beschikt tot hertoe nog niet over het nodige contingent « Surintendantes de classe » om in de groeiende behoeften van het ogenblik te voorzien (1). Anderzijds, moet men toch ook aan de jongeren de gelegenheid geven, zich te bekwamen door de praktijk. Alles wijst in ons land trouwens op de groei van een keurkorps van Sociale nijverheids-assistenten die binnen ettelijke jaren hun sporen zullen verdiend hebben. Ondertussen mogen wij niet nalaten, genoegzaam op de tekorten en de fouten van de jongeren te wijzen, opdat zij, naar het voorbeeld der oudere collega's, aan de steeds hoger gestelde eisen van het beroep trachten te voldoen, hoe moeizaam dit ook moge geschieden.

24) Het is voornamelijk omtrent de S. D. « de grande envergure » — in de groot-nijverheid althans — dat de twistvraag is opgezezen. In verband met de plaats welke de S. D. in de onderneming inneemt en het belang van de leiding, zoals wij dat in voorgaande bladzijden hebben uiteengezet, is de leiding van de S. D. hier aan een « Sociaal Directeur » of aan een « Sociale Directrice » toe te wijzen. Wij laten voorlopig de vraag in het midden, of de voorkeur dient gegeven aan het vrouwelijk of het mannelijk element, teneinde het vraagstuk van een meer theoretisch standpunt te kunnen belichten.

25) Inderdaad, het gaat hier immers in de eerste plaats om de « geschiktste » en « bekwaamste » persoon met de leiding van « een » S. D. en niet van « de » S. D. te gelasten. Welnu, vermits er een relativiteit bestaat tussen de persoon als dusdanig en het menselijk uitzicht der onderneming, kan in een onderneming, waar uitsluitend en overwegend hetzij mannelijke, hetzij vrouwelijke arbeidskrachten gebezigd worden, geen verder discussiëren mogelijk zijn omtrent de « geschiktheid » van een mannelijk of vrouwelijk element, omdat hun geschiktheid op de voorgrond zal treden, naar gelang het mannelijk of het vrouwelijk element de onderneming beheerst.

Die « geschiktheid », afgestemd op het menselijke, gaat echter niet noodzakelijk gepaard met « bekwaamheid », welke vooral met de belangrijkheid der effectieven verband houdt. Daar de nijverheidsinstellingen in België hoofdzakelijk naar het coëfficiënt tewerkgestelde arbeidskrachten ingedeeld zijn, zal de vereiste bekwaamheid van de « Sociale Directeur of Directrice » van de belangrijkheid der onderneming afhankelijk gesteld worden : hun algemene cultuur zowel als hun professionele bekwaamheid zullen hiervoor in aanmerking dienen te komen.

6) Naar onze mening, steunend op zekere ervaringen, zal men hier de leiding van de S. D. meestal aan een « Directeur » en niet aan een « Directrice » toevertrouwen ; dit niet alleen omdat de groot-nijverheid in België praktisch meest mannelijke werkkrachten bezigt, maar ook omdat men doorgaans bij de mannelijke leiders van S. D. op een bredere cultuur kan rekenen.

(1) De vraag naar geëxperimenteerde sociale nijverheids-assistenten in de middelgrote nijverheidsinstellingen is sedert de laatste oorlog sterk toegenomen en wordt met de dag dringender.

Daarbij mag gezegd, dat een man van nature meer geschikt is om te bevelen : zijn synthetische en bredere kijk op het economisch en sociaal gebeuren stellen de vrouwelijke intuïtie en hartsgaven in de schaduw van mannelijke redenering en wil. De man weet beter het hoofdzakelijke van het bijkomstige te onderscheiden e. z. m.

Deze mannelijke hoedanigheden mogen nochtans niet als een absoluut en onweerlegbaar argument tegen het vrouwelijk element uitgespeeld worden. Niets bewijst t. a. dat een vrouw, als « geschikt » persoon, ook niet de vereiste beroepsbekwaamheid en cultuur kan verwerven. In verband hiermede vragen wij ons dus af, waarom er mettertijd onder onze beste vrouwelijke sociale nijverheids-assistenten geen uitstekende elementen zouden te vinden zijn, « geschikt » en « bekwaam », om de verantwoordelijke leiding van een S. D. in sommige groot-nijverheidsinstellingen, waar de effectieven overwegend vrouwelijk zijn, op zich te nemen ?

Deze stelling lijkt ons even aanvaardbaar als degene, waarbij men in de groot-bedrijven, uitsluitend of meestendeels mannelijke arbeidskrachten bezigend, de sociale leiding aan een man toevertrouwt.

Het is trouwens geraadzamer de kwestie van een objectief standpunt te onderzoeken, dan de exclusiviteit van het ene of van het andere geslacht uit te roepen. Het nog al zeer absolute en exclusieve antwoord dat Louise Sparaco-Guillaume op de gestelde vraag geeft, kan bijgevolg onze instemming niet wegdragen : « Il y a, schrijft ze, une seule réponse valable à cette question : le Service Social d'une usine doit être dirigé par une auxiliaire sociale diplômée, sortant d'une des Ecoles de Service Social... ; en aucun autre cas une autre solution n'est acceptable » (1).

De beste oplossing is ook niet in een zeker geslachtsfanatisme te zoeken, want, waar de man niet te ontkennen bekwaamheden verworven heeft, kan ook de vrouw eigenschappen en bevoegdheden bezitten, welke haar tot een bekwame leidster en medewerkster maken. Haar beroepswaarde blijkt vooral op de voorgrond te treden, waar een voortdurend en hartelijk contact met het personeel onderhouden wordt. De vrouwelijke intuïtie kan men best als de voelhorens van de S. D. beschouwen : men kent de mens niet alleen door zijn daden, men kent hem ook door intuïtie.

De vrouw is teerder dan de man, zij is fijngevoelig en kent beter de weg naar het hart om het vertrouwen te winnen. In de omgang met het personeel moet men immers kunnen rekening houden met de verscheidenheid der geslachten, met hun eigen psychologie, met hun gevoeligheden enz... ; de ziel oordeelt de ziel door een kenverwantschap langsheen daden, woorden en blik. Het criterium is als dusdanig subjectief en ook aan dwaling blootgesteld, doch de zekerheid tegen vergissingen is evenredig aan de zedelijke cultuur van degene die oordeelt. « Men begrijpt wat men gelijkt », zegt het spreekwoord en men kent slechts door en door wat men zelf bezit en wat men zelf is.

(1) Op. cit., bl. 44.

Van nature is de vrouw beweeglijker ; zij kan zich gemakkelijk aanpassen aan omstandigheden waarin zij regelend en beschermend kan optreden en persoonlijk contact met het personeel onderhouden. Zij mag dan wel volledig vrouw zijn in de « mise au point » van allerlei bijzonderheden in de arbeidsgemeenschap waaraan de zorg voor het afgedane, een tikje verbeelding enz... niet vreemd zullen blijven.

In sommige Belgische nijverheidsmilieus is men er nog niet toegekomen, zich van zekere vooroordelen tegen een loyaal opkomend feminisme te ontdoen. Daarin zijn wij de Angel-saksische landen nog ver ten achter. Niettemin schijnt het publiek zich aan een gematigd feminisme aan te passen. De oorlogstoestan- den, met de schaarste aan mannelijke arbeidskrachten in sommige bedrijven, maakte de inzet van vrouwen aan posten, tot dan toe uitsluitelijk aan mannen voorbehouden, noodzakelijk. De ervaring heeft uitgemaakt, dat vele arbeids- taken zoniet beter dan toch evengoed door vrouwen uitgevoerd werden (1).

Om beide geslachten harmonisch tot hun recht te laten komen en de meest efficiënte oplossing van het vraagstuk betreffende de leiding van de S. D. te vinden, willen wij de volgende beschouwingen hier aan toevoegen.

Besluit
Indien in een groot-nijverheidsonderneming — uitsluitelijk mannelijke of gemengde effectieven bezigend — de leiding van de S. D. aan een « Directeur » wordt toevertrouwd, dan is het geraadzaam, dit mannelijk element door het vrouwelijke aan te vullen. De Sociale nijverheids-assistente is hier nogmaals de aangewezen persoon om die leiding te « assisteren », vooral wanneer het vrouwelijk element in de productie ingeschakeld werd. De titel « assistente » krijgt aldus zijn volwaardige betekenis, waarop wij eens te meer nadruk leggen. Op 29 Mei 1939 zegde M. Dautry aan de Directeurs van de « Etablissements militaires » in Frankrijk het volgende : « Vous vous appuyerez à fond sur vos assistantes sociales et vous collaborerez sincèrement, amicalement avec les représentants du personnel » (2).

De noodzakelijkheid, zich door een vrouw te doen assisteren, treedt nog meer op de voorgrond in grote ondernemingen, waar op vrouwen- of kinderarbeid wordt beroep gedaan : « Précisons que dans les entreprises occupant une main-d'œuvre féminine, l'intervention des agents sociaux féminins sera d'autant plus fréquente » (3).

Om te besluiten : ook in de nijverheid zijn de twee geslachten op elkaar aangewezen : het ene uitsluiten ten bate van het andere, zou aan het laatste datgene ontnemen wat het nodig heeft om zijn tekorten aan te vullen en zijn fouten te verbeteren. « C'est que le développement de la personnalité humaine, objet du Service Social, a besoin comme toute oeuvre éducative, de l'action

(1) Gaan wij b.v. niet verder dan de Brusselse Tramways waar de vrouwelijke tramontvangers voorheen niet op een sympathieke wijze zouden onthaald zijn. Wij moeten nu nochtans erkennen, dat deze vrouwelijke bedienden zich wonderwel aan het publiek hebben aangepast en door ditzelfde publiek zeer gewaardeerd worden.

(2) Afhankelijk van het Ministerie van Bewapening.

(3) Cfr. : Bulletin Social des Industriels, Dec. 1945, bl. 373.

conjugée d'un homme et d'une femme, car les agents de ce service retrouveront dans le milieu d'une entreprise leurs attributions profondes de paternité et de maternité » (1).

2. VORMINGSPROBLEMEN

Welke ook de titel zij, aan het hoofd van de Sociale Dienst te geven, de leiding van deze dienst vergt — zoals wij reeds aangetoond hebben — een diepgaande kennis van de mens en een rijpheid van geest, slechts door studie en ervaring te verwerven.

Indien men heden steeds meer uitgebreide en tevens diepere vorming eist van degenen die deze dienst leiden, waarom zouden wij dan achteraan komen en de uitschakeling aanvaarden van een beroepsvorming, welke zich op onbetwistbare wijze als een noodwendigheid van elk ogenblik voordoet ?

Men vindt het thans nodig, zijn boekhouding in handen te geven van iemand die daartoe een speciale opleiding genoot ; zijn kinderen door gediplomeerde leerkrachten te laten onderwijzen ; zijn zieken door artsen te doen behandelen en door gevormde verpleegsters te laten verzorgen — liever dan ze aan ongeschoolden, aan schoolmeesters van het tijdvak van Conscience of aan kwakzalvers toe te vertrouwen. Zo ook wenst men heden dat de S. D., welke eigen object, eigen techniek, eigen discipline en eigen methodes heeft, geleid worde door personen die de nodige opleiding daarvoor ontvangen hebben.

De S. D. weinig kennen staat gelijk met hem slecht te kennen of hem te miskennen. De tekorten, de onervarenheid, de onbehendigheit e.d.m. bij beroepsbeginnelingen — die nochtans voorgelicht en gevormd werden — zijn reeds betreuenswaardig ; ze worden schrikbarend bij niet-geïnitieerden, wien het aan theoretische en practische scholing ontbreekt, om eigen oordeel en handelwijze recht te zetten, en op een verstandige en doelmatige manier mede te werken aan de humanisatie van het productiewezen.

Men dient bijgevolg een grote waarde te hechten aan die vorming. In ons land en ook in andere landen worden thans personen tot dit beroep opgeleid. In België zijn het de « Sociale nijverheids-assistenten » of de « Surintendantes d'usine », wyl in de werkelijkheid bestuurders en leiders van S. D. aangesteld worden zonder een speciale opleiding tot die functie genoten te hebben. Er bestaat op dit gebied een grote leemte, welke zo spoedig mogelijk dient aangevuld te worden. Het is immers niet logisch, sociale assistenten te vormen, die dergelijke bestuurders of leiders van S. D. moeten « assisteren », wanneer deze laatsten zelf niet de minste beroepsopleiding noch sociale vorming hebben ontvangen ?

Het gaat er tenslotte om, te weten, welke vorming hier dient gegeven te worden.

1 Een algemene brede kultuur is een allereerste voorwaarde voor een degelijke beroepsopleiding. Die algemene kultuur bestaat veel minder in uitgebreide ken-

(1) Ibid., bl. 373.

nis of wetenschappen — geleerdheid ? —, dan in goed te denken, goed te oordelen, goed te handelen. Men bezit trouwens geen kultuur, wanneer men bv. geen onderscheid weet te maken tussen een gezonde gedachte en een ketterij ; ook niet wanneer men in de grote problemen, welke ons menselijk bestaan aanbelangen, het nodige inzicht mist.

Een algemene vorming verschaft aan de toekomstige « chef » een zekere gemakkelijkheid van uitdrukking, zowel inzake welsprekendheid als in veerkracht van geest ; zulke geestescultuur laat hem toe, zijn betrekkingen met de mensen van een zekere civilitieit te doordringen. Hoger onderwijs of een daarmee gelijkstaande ontwikkeling kan die cultuur verzekeren. Universitairen — ingenieurs, doctors in de rechten, doctors in politieke en sociale wetenschappen bv. — zijn o.i. de meest geschikte personen om een complementaire vorming van « Sociaal Directeur » te assimileren, wat zich tot hiertoe in ons land tot enkele schuchtere proeven beperkt (1).

Een soliede leerstellige grondslag is een voorname vereiste voor die sociale beroepsopleiding.

Pius XII zegde in zijn Kerstboodschap in 1941 het volgende : « Indien de vormende kracht in de stoffelijke orde niet gepaard gaat met de grootste bezadigdheid en een rechtzinnig streven in de zedelijke orde, dan zal zonder twijfel bewaarheid worden de spreuk van een H. Augustinus : « *Bene currunt, sed in via non currunt, quanto plus currunt, plus errant, quia a via recedunt* » (2).

Wij hebben trouwens allen, op ieder ogenblik van ons bestaan, een houvast nodig, waarrond ons doen en laten graviteert, een criterium waarnaar het bestaande wordt beoordeeld, een leidraad voor onze levensgang, een principe waaruit al het bijkomende wordt afgeleid en waartoe te allen tijde als naar een schuilhaven wordt teruggekeerd. Eenieder dient zich een gedragslijn, een levenshouding voor te schrijven, wanneer de werkelijke levenstaak ontdekt werd ; het volstaat echter niet deze gedragslijn te kiezen, men moet ze ook volgen met energie en beslistheid.

Het empirisme voldoet niet meer dan de zuivere theorie, zomin als de wil alleen of de beste maar onberedeneerde intenties. Op dit gebied — gelijk op welk ander — heeft men behoefte zijn werkzaamheden te leiden door de rede, belicht door de openbaring. Toekomstige leiders van S. D. hebben de plicht de sociale doctrine van de Kerk te kennen, de doctrine die verspreid ligt in het Evangelie, in het onderricht van Christus over de naastenliefde, over de plichten van de rijkdom, over het gebruik der goederen van deze wereld ; in de traditionele richtlijnen van de katholieke zedenleer, welke de verplichtingen vastlegt, aan alle menselijke betrekkingen verbonden ; in de pauselijke encyclieken, die

(1) Het « Institute of Labour Management » in Engeland is een beroepsvereniging voor bestuurders van S. D. Vóór een door haar samengestelde jury moet de student in het maatschappelijk dienstbetoon, die reeds zijn diploma aan de universiteit behaalde, verschijnen om eindelijk de titel van « Directeur » te verkrijgen.

(2) Serm. 141 cap. 4 Regne P. 1. t. 83 col. 777 : « zij lopen maar ze lopen niet op de weg, hoe meer ze lopen, hoe meer ze dwalen omdat ze afwijken van de weg ».

de juiste voorschriften geven aangaande de arbeid, de eigendom, het kapitaal, enz... en de oplossing van de voornaamste sociale vraagstukken aanduiden.

De naastenliefde is van aard om in de geest en in het leven van de christen mens de morele plicht vast te knopen aan het nakomen van zijn sociale verplichtingen. Dit begrijpen, is het essentiële van alle sociale verhoudingen begrijpen. Wij mogen het beoefenen van de deugd onder dit dubbel opzicht ontleden — persoonlijk of sociaal — wij zullen steeds vaststellen, dat iedere morele verplichting een sociale plicht inhoudt, evenals iedere sociale verplichting een morele veronderstelt.

Deze doctrine is onaanvechtbaar in haar grondslagen en in haar gevolgtrekkingen. Gelovigen en ongelovigen kunnen er toekomen het hierover eens te worden en hun krachten samen te bundelen, om er een levensdoctrine van te maken — de menselijke rede, gerugsteund door eeuwenoude ervaring, volstaat om ze uit te bouwen. Bovendien, wanneer men ze terugplaatst in het kader van de christelijke leer, krijgt zij een buitengewone omvang en juistheid.

Indien er op dit ogenblik een doctrine bestaat die terzelfdertijd beantwoordt aan al de eisen van het economisch, het sociale en het politieke leven (in de meest verheven zin van 't woord), dan is het wel deze welke men in de pauselijke encyclieken terugvindt. « Zo is, zegt Pius XI, onder de leiding en voorlichting der encycliek « *Rerum Novarum* » van Leo XIII, een katholieke sociale doctrine ontstaan die met de dag vaster en rijker wordt » (1). Deze encyclieken zijn opgesteld met een buitengewone omzichtigheid en volmaakte juistheid. De studie van deze pauselijke documenten is allernoodzakelijkst voor de leerstellige vorming van toekomstige leiders van mensen : zij vormen geen weg maar zij geven een richting.

Een degelijke wetenschappelijke voorbereiding kan nochtans niet genoeg onderlijnd worden. De leerstellige vorming, hoe noodzakelijk en onmisbaar zij ook weze, kan de wetenschappelijke niet vervangen.

« Pour agent compétent du Service Social, aldus Dr. E. Kozłowski, nous tenons celui qui, outre une idéologie conforme à la doctrine catholique, possède aussi une suffisante connaissance des diverses bases scientifiques, des méthodes appropriées à lui appliquer et une habilité pratique » (2).

In het studieprogramma van onze Sociale Scholen heeft de sociologie eindelijk haar juiste plaats verkregen. Er zijn w.i.w. verschillende opvattingen over de sociologische wetenschap, waaronder wij verstaan : de wetenschap die de sociale betrekkingen en hun sociale leiding bestudeert. Welnu, de S. D. is een vorm van sociale leiding, welke de bewuste verhoudingen in de onderneming beheerst. De sociologie zal dus overvloedige informatie verstrekken, evenals de economie de student moet inleiden in de economische problemen en industriële verhoudingen.

De gestaltpsychologie en de physiologie brengen hem de wetenschap van de mens, terwijl de studie van het recht, de technologie en andere toegepaste

(1) Cfr. *Quadragesimo Anno*.

(2) *Directeur der Katholieke Sociale School te Poznan (Polen) 1935.*

wetenschappen zoals de hygiëne, de opvoedkunde en de methodologie zijn wetenschappelijke opleiding aanvullen.

Een goede technische vorming is echter in enkele termijnen, zelfs niet gedurende jaren studie in de school te verwerven. De best ingerichte school kan hier niets meer aan haar leerlingen geven dan een initiatie in het uitgestrekte domein der sociale vraagstukken. Deze technische opleiding is vooral gericht op de practische inrichting van de S. D., het administratief beheer van het personeel, de organisatiemethodes, de wetenschappelijke inrichting van de arbeid, de experimentele zielkunde, de statistiek, de veiligheidstechniek enz... Een praktisch geschoolde vorming, 't is te zeggen, een proeftijd of verlengde stage in een onderneming waar reeds een welingerichte S. D. bestaat, moet die technische opleiding vervolmaken.

Zonder het belang van een degelijke technische en wetenschappelijke opleiding uit het oog te verliezen, durven wij niettemin nadruk leggen op de zedelijke en godsdienstige vorming van Sociale Directeurs en Sociale nijverheids-assistenten. Zoals wij reeds aantoonde, moeten zij een hele reeks zielsgesteltemissen bezitten, welke hen tot personen van hoge zedelijke waarde verheffen. Is het dan nog nodig hieraan toe te voegen, dat zij de volledige ontplooiing van hun bovennatuurlijk en godsdienstig leven moeten nastreven, wijl dit onvermijdelijk zijn weerslag zal hebben op hun sociaal apostolaat ?

Karaktersterkte en wilskracht hebben zij nodig, om de hinderpalen en moeilijkheden, welke zij dagelijks in de uitoefening van hun ambt ontmoeten, te overwinnen ; soms zijn zij werkelijk aan zedelijke gevaren blootgesteld, waartegen zij zich moeten beschermen. Hun advies wordt meermaals gevraagd in zeer delicate gevallen van morele aard : zij dienen hier in staat te zijn, passende antwoorden te verstrekken en op een behoorlijke manier diegenen te helpen, die aan hun verantwoordelijk beleid en zorgen werden toevertrouwd.

De beroeps waarde van deze vorming kan alleen ge waarborgd worden door een diploma. De examenproeven bestaan uit een theoretisch gedeelte — ondervraging over onderwezen vakken — en uit een praktisch gedeelte — een proefschrift van sociale waarneming, thans in voege voor het diploma van Sociale nijverheids-assistent. Academisch gevormden, die zich aan dergelijke vormingsproeven onderwerpen om de titel van « Sociaal ingenieur » te verwerven, zouden mettertijd de wettelijke bescherming van die titel kunnen aanvragen.

Het is echter niet op het ogenblik dat men een diploma van Sociale nijverheids-assistente of van Sociaal ingenieur heeft behaald, dat men zich « volleerd » of « bekwaam » mag achten ; integendeel, de theoretische en praktische scholing is een loutere inzet, een oriëntatie, een vertrekpunt en het diploma kan slechts als de waarborg van een minimum bekwaamheid en als een veiligheidsklep tegen misbruiken beschouwd worden.

Een andere scholing, een andere vorming dringt zich hier op, namelijk : de aanpassing van de theorie aan de praktijk — het domein van het empirisme en de proefondervindelijke methodes.

Een eerste toepassingsveld is het nijverheidsmilieu zelf, waarin leiders van

S. D. ambtshalve terecht komen. Vooraleer er degelijk beroepswerk te verrichten, zullen zij zich moeten doordringen van de atmosfeer waarin zij hun taak opnemen. Hier past het te observeren, zich te documenteren over de streek waarin de onderneming een sociaal-economische rol speelt ; te onderzoeken, in hoeverre de gang en het leven van het bedrijf daardoor beïnvloed worden en hoe de bevolking en het bedrijfspersoneel eveneens die invloed ondergaan. Tenslotte valt er kennis te maken met de hiërarchie van het gezag in de onderneming, de bevoegdheden en de invloedssfeer van de onderscheiden gezagdragers (kaders), de activiteiten der verschillende diensten enz... in andere woorden : heel het raderwerk van het uiterlijke en innerlijke mechanisme van de ondernemingsgemeenschap dient door de chef van de S. D. geëxploreerd te worden.

Het is niet voldoende te weten, dat er wederzijdse verplichtingen tussen leiders en uitvoerders bestaan, ingelicht te zijn over de aard en de draagwijdte van hun wederzijdse rechten, kortom : de chef van de S. D. mag zich niet tevreden stellen met de deductieve wetenschap, hij dient ingelicht te zijn over de sociale verhoudingen, hun techniek, hun vormen, hun onderscheiden uitdrukkingen. De oriëntatie door de inductieve methode zal hem toelaten, eigen houding en gedraglijn aan het sociale kader aan te passen.

Om dit te bereiken, zonder al te erge ontgoochelingen op te lopen, dienen deze leiders geholpen te worden — vooral in het begin van hun sociale loopbaan — door personen, beter onderricht en gevormd, die hen volgen en leiden. Dergelijke hulp kan zeer prijzenswaardig zijn, indien de geïnteresseerden zich werkelijk inspannen om hun taak gewetensvol te vervullen en door persoonlijke studie en ervaring sommige tekorten wensen aan te vullen.

Studievergaderingen, congressen, tijdschriften en documentatie omtrent de beroepsarbeid, kunnen degelijk materiaal aanbrenge, te meer, dat men door dergelijke middelen in contact blijft met specialisten en personen die reeds meerdere beroepservaring en levensondervinding hebben opgedaan.

Het zou bijgevolg strijdig zijn met de eisen aan deze vorming gesteld, dat de dagelijkse bezigheden de personen in kwestie praktisch zodanig in beslag nemen, dat er geen beschikbare uren noch tijd overblijven om aan die vorming te besteden. De bedrijfshoofden moeten dit inzien en aan hun medewerkers de gelegenheid geven, deel te nemen aan studievergaderingen en lessen, speciaal te dien einde ingericht.

Hiermede onderlijnen wij tevens het belang van een voortdurend persoonlijke studie, onontbeerlijk — in gelijk welk beroep ten andere — om « mensen van het vak » te worden. Kristallisatie van de vorming, bij personen die dergelijke sociale functies waarnemen, moet fataal in botsing komen met het levend dynamisme dat elk menselijk element veronderstelt. Sociale dienstoversten die dat niet inzien kunnen best uitgeschakeld worden : zij zijn niet bekwaam degelijk en vruchtbaar werk te verrichten.

3. HET PERSONEEL VAN DE S. D.

Naarmate de S. D. uitgebreidere en actievere vormen aanneemt, is deze dienst op innerlijke arbeidsverdeling aangewezen en dient er zoveel mogelijk beroep gedaan op een meer gespecialiseerd personeel.

Wat in het kleinbedrijf door de patroon alleen of met de medewerking van een Sociale nijverheids-assistente tot stand wordt gebracht, maakt in de middelgrote ondernemingen reeds een zekere arbeidsverdeling tussen leiding en personeel van de S. D. noodzakelijk, wijl in de groot-nijverheidsondernemingen zich een meer doorgevoerde en meer gespecialiseerde taakverdeling opdringt.

De leiding van de S. D. concentreert er de prestaties van Sociale assistenten (mannelijke en vrouwelijke), van Bedrijfsartsen en Verpleegsters, van Psycho-technische adviseurs, van Veiligheids-ingenieurs, van Bedienden enz... die professionele bevoegdheid hebben om bepaalde activiteiten van de S. D. uit te voeren onder één en dezelfde leiding.

a. De Sociale Assistenten

Zo de medewerking van een Sociale Assistent(e) in de S. D. niet altijd van leidende aard is (cfr. « Leiding ») toch kan de Sociale assistent(e) als een zeer bevoegd agent van deze dienst beschouwd worden.

Enerzijds, zullen de werkzaamheden van een Assistent(e) bepaald worden door de leiding als dusdanig, anderzijds, blijven haar onderscheiden functies, in verband met haar professionele geschiktheid, voorbehouden, zodat haar bij voorkeur de volgende activiteiten in de S. D. zijn toe te vertrouwen: recrutering (interview en initiatie bij de aanwerving), de fysische en zedelijke gezondmaking van het werkmilieu, de leidende rol inzake orde en discipline, de rotatie van het personeel, de arbeidsgeschiktheid en readaptatie der werkkrachten, de salubriteit en de esthetiek van het werkmilieu, het onderhoud van eetzaalen, kleedkamers en sanitaire instellingen, de bewaking van het personeel gedurende de rust- en onderbrekingspauzes, de huisbezoeken enz...

Deze opsomming is echter niet als een streng afgelijnd programma te beschouwen, daar de Sociale assistente ook nog andere bevoegdheden kan bezitten (1) welke eventueel kunnen ingezet worden en de haar toe te kennen attributies verder zullen bepalen.

Bij voorkeur zal de organisatie van het personeel aan een Sociaal assistent toevertrouwd worden, met als voornaamste bevoegdheid: de ontleding, de classificatie en de codificatie der arbeidstaken, de beroepsopleiding van het uitvoerend personeel, de sociale vorming der kaders, het administratief beheer der werkkrachten, de toepassingsmodaliteiten der sociale wetgeving, de loon-systemen, bureeltechniek enz...

(1) In België is dat trouwens geen zeldzaamheid en men ontmoet er in de nijverheid meermaals Sociale assistenten met een universitaire vorming (o.a. lic. in econ. en pol. wet.; lic. in paed. wet. e.z.m.), wijl anderen meerdere diploma's bezitten (onderwijzers, regentes, verpleegster enz...).

Al deze werkzaamheden eisen klaarblijkelijk een werkelijke beroepsvorming, waarbij nog eens te meer nadruk dient gelegd op de technische sociale bekwaamheid, welke in de S. D. onontbeerlijk is. De moeilijkheden, waarmede wij dagelijks in de praktijk af te rekenen hebben, wijzen voldoende op de behoefte aan steeds meer geschoolde krachten, waarin slechts kan voorzien worden naarmate de Sociale Scholen degelijke Nijverheids-assistenten zullen vormen.

b. De bedrijfsarts

Als medewerker van de S. D. dient aan de bedrijfsarts een bijzondere aandacht verleend te worden.

De kwestie der bedrijfsartsen blijkt echter niet zo eenvoudig te zijn als men vermoedt; het ontbreekt in ons land vooral aan specialisten inzake arbeidsgeneeskunde. Het werkgebied en de functies van de bedrijfsarts uitdiepen en omschrijven lijkt ons trouwens ook heel wat gemakkelijker, dan de « rechte man voor de rechte plaats » te vinden. Het is naar onze mening tevens een kwestie van opleiding, van organisatie en van aanpassing. Door gebrek aan medische bevoegdheden wordt de S. D. in zijn activiteit belemmerd.

Als automatisch gevolg hiervan, is het noodzakelijk, dat de bedrijfsarts het milieu van zijn kliniek of spreekkamer verlate en zich bezighoude met wat er zich in het bedrijf afspeelt.

Hier ligt t.a. een der principiële voorwaarden voor het succes der gezondheidsbescherming van het personeel in onze nijverheidsinstellingen. Er bestaan maar twee mogelijkheden: de bioloog weet zich van zijn traditionele opvattingen los te maken en een inzicht in het sociaal-economisch leven van de arbeider-mens te verwerven, ofwel blijft hij de eenzijdige en in zijn werkingsfeer beperkte vakman.

Men zou in België over een degelijk medisch korps van beroepsspecialisten in de industriële geneeskunde moeten beschikken, teneinde de huidige leemten en tekorten aan te vullen. Waarom zou men bv. aan de universiteiten geen speciale faculteit inrichten, zoals in Amerika, waar de medicus, na zijn gewoon diploma gehaald te hebben, aanvullende en gespecialiseerde cursussen kan volgen, om uiteindelijk het diploma van bedrijfsarts te bekomen?

De functies, aan de medicus in de nijverheid toe te vertrouwen, motiveren voldoende deze stelling. « La création d'une médecine industrielle, aldus Dr. A. Langelez, adaptée au besoins de l'armée des travailleurs de l'industrie, s'impose au même titre que les médecines dites militaire, navale, coloniale. Et il s'impose également de créer des médecins d'usine, chargés des missions multiples si bien décrites par le docteur Sollier » (1).

Voor zover het wetenschappelijk leven hierdoor beïnvloed wordt, begint de gedachte der « universitas » — in vele gevallen ten gunste der gespecialiseerde opleiding op de achtergrond geraakt — weer te groeien, wat een omwenteling

(1) Cfr. : Congres van de Arbeidsgeneeskunde, Luik, Juli 1930.