

OKTOBER 2020

**MAGMETAL**

MAGAZINE VAN ABVV-METAAL

STEM

**3**



DE VOORZITTERSWISSEL

# Georges & Rohnny



TOP 10 VAN  
ABVV-METAAL

DE PASSIE VAN  
ONZE METALLO'S

ABVV-METAAL EN BTB:  
SAMEN STERKER!

BOSS

# In deze editie van MagMetal

**04**

## Bedankt Georges! Welkom Rohnny!

Voorzitterswissel bij ABVV-Metaal

**12**

## Je moet het maar weten!

Korte praktische tips en info

**14**

## De Top 10 van ABVV-Metaal

Hier gaan we voor & realisaties

**19**

## Sociale verkiezingen – een tijdlijn

Mijlpalen in de geschiedenis van de sociale verkiezingen

**24**

## Arbeidskwaliteit van uitzendwerk in België

Interview met socioloog Maarten Hermans

**30**

## Op zoek naar de passie van onze metallo's

De motard in Tom Debaere



20



24



14



30

**34****#beternacorona**

Gesprek met econome Nathalie Vallet

**39****Stop seksisme**

ABVV-Metaal steunt de nieuwe campagne van de Vrouwenraad

**42****Twee handen op een buik**

ABVV-Metaal en BBTK op metaalbedrijf Voestalpine SadeF

**46****Samenwerkingsakkoord**

BTB &amp; ABVV-Metaal bundelen krachten

**52****Activisme via de kunst**

Interview met woordartieste en muzikante Lisette Ma Neza

**55****Strijd voor gelijkheid en diversiteit in Peru**

Jorge Apolaya, changemaker van de 11.11.11-Campagne aan het woord

**Colofon****VERANTWOORDELIJKE UITGEVER**ABVV-Metaal, Rohnny Champagne,  
Jacob Jordaensstraat 17, 1000 Brussel**REDACTIE**Marc Lenders, Dania Paternini, Wim Careel,  
Joke Hofmans, Tom Goossens,  
Mariëlle Degeeter, Roel Craen**CONCEPT & LAY-OUT:** The Oval Office**FOTO'S:** MedialoungeEen publicatie van ABVV-Metaal  
oktober | 2020 ©**34****42****46****55**

VOORZITTERSWISSEL  
BIJ ABVV-METAAL

# Bedankt Georges! Welkom Rohnny!



14 september in een zo goed als verlaten Bremberg Centrum. Dat het een zonnige nazomerdag zal worden, voel je zo – zelfs met dat fris ochtendbriesje. Ik heb afgesproken met – dan – uittredend voorzitter van ABVV-Metaal Georges De Batselier en – dan – voorzitter in spe Rohnny Champagne voor een losse babbel over hun leven en werk. We installeren ons op het terras met een kop koffie voor een coronavriendelijk onderonsje.

## IN DE STERREN GESCHREVEN

Ik ben benieuwd naar hun verhaal. Hoe verliep de kennismaking met de vakbond, hoe kregen ze de smaak te pakken en hoe zijn ze op deze 14 september 2020 in hun leven aanbeland? **GEORGES** bijt de spits af: “Ik kom uit een socialistisch nest. Mijn vader was bestuurslid

bij de socialistische partij, toen BSP. Hij zat bovendien in het bestuur van ACOD Gewest Dendermonde.” Die syndicale link was belangrijk, ook al overleed zijn vader jong en kregen ze nooit de kans tot ideologische, diepgaande gesprekken. “Het was voor mij als kind logisch dat we als gezin naar de 1 mei-stoet gingen. Als klein

manneke kreeg je daar dan een vlag of een pancarte in je pollen gestoken.” Georges was ook lid van de Jong-socialisten en schopte het ook daar tot voorzitter. “Er werd veel over politiek gepraat. Maar er was ook ontspanning: we richtten een volleybalploeg op en er was een clubhuis waar op zaterdagavond iedereen bijeenkwam. Het is daar



waar ik de eerste keer dronken werd.”  
(lacht)

Als lid van de ABVV-kadetten ging hij op zondagmorgen luisteren, wanneer er een nationale secretaris kwam spreken bij ABVV Dendermonde, benieuwd naar wat ze te vertellen hadden. “Dat waren mannen om naar op te kijken.” Een voorbode van wat nog volgen zou?

“Ik ben alleszins altijd in die middens gebleven.” In 1975 ging hij werken bij de werkloosheidsdienst van ABVV Dendermonde. Vier jaar later maakte hij de overstap naar de metaalsector. Vervolgens groeide hij door tot secretaris en stond hij aan het hoofd van de federatie Oost- en West-Vlaanderen, die toen nog verenigd waren. De laatste halte was de

CMB in Brussel. Daar ging hij eerst aan de slag als nationaal secretaris, dan als ondervoorzitter en de laatste drie jaren was hij er ‘leading man’. Dit mooie parcours is geen toeval: “Ik bleef altijd betrokken, mijn interesse en ambitie groeiden geleidelijk aan en zo werkte ik mezelf waarschijnlijk in de kijker als man met de juiste ideeën.”



# G

**“Het was voor mij als kind logisch dat we als gezin naar de 1 mei-stoet gingen. Als klein manneke kreeg je daar dan een vlag of een pancarte in je pollen gestoken.”**

GEORGES DE BATSELIER

Met een glimlach die een grote sympathie prijsgeeft, luistert **ROHNNY** naar het verhaal van de beginjaren van zijn voorganger. Van een vanzelfsprekend rode opvoeding was er bij hem evenwel geen sprake. Gingelom, Rohnny's geboortedorp waar hij door zijn grootmoeder werd opgevoed en nu nog

steeds zijn thuisdorp, was destijds een erg katholiek nest. De toenmalige BSP trachtte er dan ook voet aan de grond krijgen. Rohnny was zestien jaar toen dorpsgenoot en BSP-provincieraadslid Eddy Baldewijns hem aansprak. Of hij het zag zitten om samen met enkele andere jongeren een afdeling van de

Jongsocialisten uit de grond te stampen. Hij twijfelde, want zijn ouders zouden er niet mee kunnen lachen. Zijn oma stond er evenmin voor te springen, maar als zijn eeuwige steun en toeverlaat zei ze: “Doe maar.”

Zo rolde onze nieuwe metaalvoorzitter in de socialistische familie: als mede-

oprichter en later als voorzitter van de lokale afdeling van de Jongsocialisten. Achteraf kreeg hij op de werkvloer de syndicale smaak te pakken. “Mijn eerste werkgever was Ford. Ik leerde daar mensen uit de vakbond kennen, maar ik had een tijdelijk contract en moest mijn legerdienst nog doen, dus uiteindelijk kon ik er niet blijven. Daarna kwam ik via Kumpen in Hasselt bij VCST in Sint-Truiden terecht. De toenmalige hoofddelegee was Guido Coppe, een Italiaan uit Seraing. Wat was die gepassioneerde! Zijn rechterhand was Freddy Romain, een Vlaming opgegroeid in Seraing en een syndicalist van hetzelfde kaliber. Zij overtuigden mij om me op de lijst te zetten.”

“Dan is de link snel gelegd. Toenmalige secretaris Rik Beutels zei in een kernvergadering 26 jaar geleden: ‘Mannen, er vertrekt iemand op pensioen en er komt een vacature vrij als provinciale secretaris in Limburg.’ Ik deed mee aan die examens. Georges was een van de beoordelaars en ik kwam daar als eerste uitgesukkeld.”

Georges knikt: “En ik was direct voor hem gewonnen. Hij deed dat toen al goed. Rad van tong, maar ook zeer sterk in dialoog met anderen. Ik vond Rohnny de beste, punt. Ik stond erop dat hij een kans kreeg en ik heb me dat nog geen dag berouwd.”

Rohnny, zichtbaar dankbaar, fungeerde de laatste dertien jaar als provinciaal voorzitter van ABVV-Metaal Tongeren. “Ik prijs mij gelukkig voor de kansen die ik heb gekregen.”

## DE LASTEN EN DE LUSTEN

Ondanks de ongetwijfeld zonnige kant van de job, vangen hoge bomen natuurlijk ook veel wind. Ik wil wel eens van deze hoge bomen weten hoe zij dat hebben beleefd.

Georges heeft een moment van zelfreflectie: “Je rijpt met ouder te worden: je ziet de zaken hetzelfde, maar gaat ze anders aanpakken. In mijn jonge jaren in Oost- en West-Vlaanderen heb ik grote problemen gehad nadat ik een secretaris aan de kant had geschoven, wat

door zijn delegees niet werd aanvaard. Dat heeft de werking van de federatie tijdelijk bemoeilijkt. Uiteindelijk is dat allemaal wel in orde gekomen, maar het blijft een zwarte vlek. Je komt daar als organisatie nooit goed uit. Dat zijn zaken die je bijblijven.”

“Maar wat mij altijd het hardst is gevallen, dat zijn sluitingen. De schrijnende toestanden die je tegenkomt bij mensen die zonder werk en zonder inkomen dreigen te vallen. Dat ben ik nooit vergeten.”

Na de tragische sluiting en de slopende onderhandelingen bij Ford Genk vinden we op dat vlak een ervaringsdeskundige in Rohnny Champagne: “Soms gebeuren er zaken die op je harde schijf gebrand staan. De meesten van onze arbeiders hebben, zolang ze kunnen blijven werken en het geluk hebben om gezond te blijven, de mogelijkheid om als middenklasser door het leven te gaan. Zonder al te veel overschot, maar ze kunnen zich dingen permitteren voor hun kinderen, ze kunnen op vakantie gaan, kortom: de leuke dingen die het leven aangenaam maken. Maar je ziet dat onze mensen heel snel in de miserie terecht komen vanaf het moment dat er werkloosheid is, en corona heeft ons dat opnieuw getoond. Laat staan als je effectief je job verliest. Er is weinig marge. Je ziet het menselijk leed en voelt het onvermogen om daar iets aan te veranderen, dat vreet aan een mens.”

Of je daarin dan niet verhardt na 26 jaren van sluitingen? “Je moet blijven meevoelen met je mensen. Maar je moet wel professioneel genoeg zijn om op een bepaald moment de emotie uit te schakelen. Dan moet je gas geven en het maximum er proberen uit te halen. Je hebt het recht niet om emotioneel te zijn, want er wordt op je gerekend.” De enige juiste insteek om deze job goed te doen volgens Rohnny? Proberen zo goed mogelijk voor je mensen te

**“Dankzij mijn job heb ik al een kwarteeuw de kans om mensen te helpen. Dat is onbetaalbaar.”**

**ROHNNY  
CHAMPAGNE**



zorgen. Niet op een paternalistische manier, maar door zo hard mogelijk voor hen te onderhandelen, goed wetende dat je nooit iedereen tevreden kunt stellen. Want dat lukt niet.

In het begin van zijn carrière maakte Rohnny de sluiting mee van friteuseproducent Nova. Samen met zijn militanten bezette hij de plant gedurende dertien weken. Met drie bussen trokken ze vanuit een impulsieve ingeving – dus van een vergunning was geen sprake – richting Wetstraat waar ze midden op de baan frieten gingen bakken. In een wip en een gauw stond die Wetstraat potdicht en hing wijlen Dehaene aan de lijn. In de Wetstraat 16 kreeg Rohnny toen brugpensioenen na een herstructurering geregeld. “Waarom ik dat vertel? Maanden later kwam ik in de stad een koppel tegen dat op Nova had gewerkt. Ik stak mijn hand op en werd getrakteerd op een scheldpartij. Ik heb nadien een kwartier in mijn auto zitten janken uit pure miserie.”

“Meer dan een job en zekerheid verliezen onze arbeiders bij een sluiting voor al hun vrienden. Tachtig procent van hun wakkere tijd zijn ze bij hun vrienden op de fabriek”, begrijpt Rohnny.

Maar zo’n sluiting betekent ook telkens een persoonlijk verlies voor een secretaris, die vaak een jarenlange vriendschapsband heeft opgebouwd met zijn delegees. Ook dat afscheid is een pijnlijk aspect van een sluiting. “Je verliest delegees met wie je jaren hebt samengewerkt. Dat is ook de reden waarom ik de hoofddelegees met wie ik vroeger samenwerkte voor het Congres in Ieper heb uitgenodigd. Dat hadden ze niet meer verwacht, want we hadden geen contact meer. Maar ze hebben dat wel enorm geapprecieerd”, vertelt Georges. Dat groot respect voor de militanten typeert hem. Delegees zijn het hart van



**“Je rijpt met  
ouder te  
worden: je  
ziet de zaken  
hetzelfde,  
maar gaat  
ze anders  
aanpakken.”**

**GEORGES DE BATSELIER**

de organisatie en hebben het vandaag nog een stuk moeilijker dan vroeger. “Je moet je dat voorstellen: langs alle kanten overstelpt worden met vragen, ontevredenheid bij je collega’s ... Onze maatschappij is ook veranderd. Het individualistische weegt door. En om dat te bundelen in een vakbond die eigenlijk altijd voor het collectieve is: dat is moeilijk.”

Zijn opvolger treedt hem daarin bij. Ook hij zou graag iets meer doen voor delegees die slachtoffer zijn van een herstructurering of sluiting. Hoe houd je die mensen aan boord? “Je hebt als organisatie en als mens natuurlijk ook in die delegees geïnvesteerd: in vorming bijvoorbeeld, maar ook in vriendschappen.”

### **DE NALATENSCHAP**

In zijn eerste interview als voorzitter weidde Georges uit over de uitdagingen en doelstellingen die hem wachtten. Ik vroeg me af of hij als voldane voorzitter de deur achter zich toetrekt. Is hij tevreden over de erfenis die hij achterlaat voor Rohnny? “Het is nooit genoeg. Laat het ons zo zeggen: had ik mijn mandaat uitgedaan, dan had

ik meer kunnen afvinken. Maar ik ben zeker trots dat de samenwerking met BTB op punt staat. We hebben een structuur gevonden waarbij er echt hecht kan worden samengewerkt, waar gezamenlijke standpunten kunnen worden ingenomen, waar over alles wat een goede vakbond aanbelangt kan worden gepraat op alle niveaus.” Al had hij dat laatste liever grondiger aangepakt en dat was ook zo gepland, ware het niet dat corona de boel verziekte. “Iedereen moet dat zo aanvoelen, dat die samenwerking een meerwaarde is. Als organisatie wilden we onze secretarissen en militanten meer betrekken bij de samenwerking. We hebben er ook niet over kunnen debatteren zoals we gewoon zijn. Rohnny zal er wel voor zorgen dat die gesprekken er komen en dat daar klaarheid in komt.”

Rohnny beaamt dat de samenwerking met BTB de kers is op Georges’ afscheidstaart. “We zullen het belang van de samenwerking echt op elk niveau moeten laten doordringen, tot op de vloer. Onze provinciale voorzitters en de nationale secretariaten van



# R

**“Ik vrees dat men iets anders van mij verwacht. (lacht) Ja, mijn stijl is iets flamboyanter. Maar ik ga mijn uiterste best doen om zijn schoenen te vullen.”**

ROHNNY CHAMPAGNE



beide organisaties zijn overtuigd, maar nu is het zaak om ervoor te zorgen dat dat draagvlak groter wordt.”

“Onze leden plukken er sowieso de voordelen van, alleen al door de grotere bereikbaarheid en beschikbaarheid van loketten. Waar je vroeger op één plaats

terecht kon als metallo en als BTB-lid kun je nu op twee plaatsen terecht.”

Rohny vertelt: “Beide organisaties zullen zich geleidelijk aan meer aan elkaar moeten aanpassen. Voor ons betekent dat dat we meer gecentraliseerd moeten werken, zonder per se aan de politieke verantwoordelijkheid te tor-

nen op het veld. Anderzijds verwachten wij ook van de BTB dat zij iets minder gecentraliseerd gaan werken. Ik ben ervan overtuigd dat het qua militantisme bij de metallo’s en BTB-collega’s goed zit. Je ziet dat op de vorming en op de werkvloer.”

Maar Georges heeft absoluut meer op

zijn palmares staan dan de samenwerking met BTB. “Jij verdient ontzettend meer krediet”, spreekt Rohnny zijn voorganger aan. “Je lanceerde een vernieuwende kinderopvangbijslag voor de metaalbouwsector. Ik ga ervan uit dat de werkgeversorganisatie jou niet zonder boe of ba een zak geld in je handen heeft geduwd. Dat was baanbrekend.” Ook als onderhandelingen in het slop zaten, was Georges de man die het initiatief nam om voort te werken. Denk maar aan het protocolakkoord voor een veilige werkhervatting na de lockdown van het voorjaar 2020. Niemand die er nog in geloofde, maar Georges zorgde ervoor dat de gesprekken doorgingen en daarvoor oogstte hij veel lof. Ook dat typeert hem: een bruggenbouwer.

## STIJLBREUK

Zijn diplomatische stijl wordt volgens Rohnny soms onterecht weggezet als

**Rohnny: “Ik wil niet dat Georges wegblijft. De centrale is voor hem een tweede thuis en ik ga ervoor zorgen dat hij nog op bezoek komt.”**

soft. “Georges heeft ongelooflijk veel dossierkennis en zegt alleen iets als het nodig is. En als hij iets zegt, weet iedereen hoe laat het is. Ik heb hem eens op een heel zachte toon heel hard zien uithalen naar de intussen vertrokken voorzitter. Toen dacht ik: met diene mens wil ik gene ambras! Als mens is hij zeker een zaligheid, maar hij is ook een dossiervreter.”

Dat de voorzitterswissel een stijlbreuk zal geven, is zo klaar als boter. “Ik hoop dat Georges gelijk heeft als hij zegt: met ouder worden word je diplomatischer. Ik vrees dat men iets anders van mij verwacht. (lacht) Ja, mijn stijl is iets flamboyanter. Maar ik ga mijn uiterste best doen om zijn schoenen te vullen.” Rohnny ziet daarin nog een rol weggelegd voor Georges: “Ik zal hem zeker stalken in het begin. Aan wie beter raad en advies vragen dan aan je voorganger? Het is mooi om een klankbord te hebben van iemand die je vertrouwt, wat in onze kringen niet altijd evident is.”

Of Georges een woordje van advies wilt meegeven aan zijn opvolger, vraag ik. “Tijdens mijn voorzitterschap zette ik de lijnen uit, maar de verdere afwerking zal voor Rohnny zijn. Met zijn eigen accenten natuurlijk. Zo hoort dat ook”, zegt hij met volle vertrouwen. “Hij is daar bedreven genoeg in.” Ook aan gedrevenheid geen gebrek bij onze nieuwe voorzitter: “Dankzij mijn job heb ik al een kwarteeuw de kans om mensen te helpen. Dat is onbetaalbaar. Als je een nine-to-five wil, moet je een andere job kiezen. Ik heb daar respect voor, maar dat is niet mijn leven, niet wat ik nastreef.”

Wat met zijn work-life-balance?

“Ik zie mijn familie graag – ook als ik hen minder zie en enkel aan de telefoon hoor. En de vrienden die ik heb, wil ik wel koesteren. Ook binnen de job en ik beschouw Georges als een van mijn vrienden. En weet je ... Als ik ooit het geluk heb om op pensioen te gaan, hoop ik eens eindelijk te leren vliegen want dat is een van mijn passies.”

## WAT DE TOEKOMST BRENGT

Georges staat ervoor: wat nu gedaan, na meer dan veertig jaar in de syndicale wereld? “Ik ga altijd betrokken blijven in het politieke, syndicale milieu. Ik ga me zeker niet moeien, maar ik ga wel alles lezen en bijblijven en over alles een mening hebben, zo zit ik in mekaar. Maar ik ga vooral ook het sportieve leven weer oppikken. En gewoon genieten. Ik kijk daarnaar uit, samen met mijn vrouw.” Noch Georges, noch Rohnny zijn actief op sociale media. Nieuwe levensfase, nieuwe regels? Mag ik binnenkort een vriendschapsverzoek verwachten? “Nee, absoluut niet”, klinkt het bijna synchroon. Vanwaar de afkeer? Georges: “Daar durft iedereen de meest extreme praat te verkopen en lelijke dingen te zeggen.” Rohnny pikt daarop in: “En dan krijg je zin om te reageren, maar je kunt die pet als voorzitter nooit afzetten en als je niet oppast, creëer je een mediastorm waarvan je bij God niet weet waar ze eindigt. Daar kun je de organisatie niet in meeslepen.”

De zon brandt inmiddels op het terras van Bremberg met uitzicht op het Meerdaalwoud. We ronden af want de voorzitters hebben een drukke agenda. Maar Rohnny – door Georges omschreven als ‘soms brutaal maar met een klein hartje’ – moet nog iets kwijt: “Ik wil niet dat Georges wegblijft. De centrale is voor hem een tweede thuis en ik ga ervoor zorgen dat hij nog op bezoek komt.” Georges knikt geruststellend: “We gaan dat wel doen.”



OOK  
GU,

FGTB  
FORCONS L'AVENIR  
DE LÀ WALLONIE!

NAAR verkorte arbeidstijd  
3 weken vakantie.

STEM

## NIEUWE PODCAST



**Sta mee op en herbeleef  
de geschiedenis van de  
sociale verkiezingen.**

De sociale verkiezingen zijn sinds 1950 een traditie in ons land. Ze zorgen ervoor dat werknemers geïnformeerd worden en kunnen participeren in het beleid van hun bedrijf. In deze aflevering van MetalCast herbeleven we de strijd die werd gevoerd om die participatie van werknemers mogelijk te maken. En we horen de verhalen van oud-delegees en een secretaris die veel verkiezingscampagnes vanaf de eerste rij meemaakten.

DEZE AFLEVERING IS GRATIS TE BELUISTEREN VIA ONZE WEBPAGINA, CASTBOX, SPOTIFY, GOOGLE PODCASTS EN ITUNES STORE. VEEL LUISTERPLEZIER!

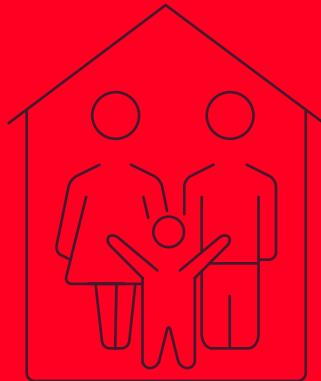


# Je moet het maar weten!

## PRAKTISCHE TIPS EN INFO

Heb jij vragen of opmerkingen bij dit snelnieuws? Neem contact op met je plaatselijke ABVV-Metaal-kantoor, je delegee of secretaris!

# 1



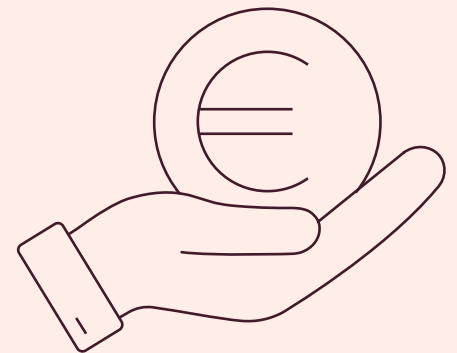
## Ouders mogen thuisblijven bij corona op school

De regeling waardoor werkende ouders corona-ouderschapsverlof konden opnemen om hun kinderen op te vangen, wordt niet verlengd. Wel komt er een versoepeling van de tijdelijke werkloosheid voor ouders van wie een kind in quarantaine moet. Door de versoepeling zullen werkende ouders tijdelijk werkloos kunnen worden gesteld wegens overmacht wanneer een school of crèche sluit. Deze regeling geldt vanaf 1 oktober tot en met 31 december 2020. Ontdek alle details op onze [coronapagina](#).

# 2

## Tijdelijk werkloos? Opgepast voor extra belastingen!

Uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid ontvangen tussen 1 mei 2020 en 31 december 2020? Je betaalt daarop een lager tarief van bedrijfsvoorheffing: 15 % in plaats van 26,75 %. De bedrijfsvoorheffing is echter maar een voorafname op de verschuldigde inkomensbelasting en wordt daar later mee verrekend. Uiteindelijk zul je dus misschien moeten bijbetalen of minder terugkrijgen dan de andere jaren! Hoeveel je belasting zal bedragen, kun je vanaf het voorjaar 2021 berekenen via [Tax-Calc](#).





## Maken eindejaarsgeschenken van de baas deel uit van je loon?

In de eindejaarsperiode geven werkgevers soms een geschenkje aan hun werknemers. Zo ontvangen werknemers wel eens een sinterklaas- of kerstpakket of een geschenkbond voor nieuwjaar. Werkgevers kennen soms ook cadeaus toe naar aanleiding van een feestelijke gebeurtenis binnen de onderneming of de sector. De toekenning van een geschenk kan bepaald zijn in een cao of in het arbeidsreglement.

In principe maken deze geschenken loon uit. Toch worden ze niet aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen als de waarde van het geschenk niet hoger is dan 40 euro. Werknemers met kinderen mogen daarbovenop nog geschenken krijgen met een maximumwaarde van 40 euro per kind ten laste. Deze bedragen worden berekend op jaarbasis. Ligt de waarde hoger, dan worden bijdragen geïnd op de totale waarde van het geschenk.

Op deze geschenken moeten ook geen belastingen worden betaald. Voor de fiscaliteit ligt de grens voor niet-belastbaarheid op 50 euro. Geschenken van niet-geringe waarde zijn daarentegen volledig belastbaar.

# 3

## Kun je vakantiedagen overdragen naar 2021?

Heb jij nog wettelijke vakantiedagen van 2020 op te nemen? Dan is het belangrijk om te weten dat deze dagen in principe niet overgedragen kunnen worden naar volgend jaar.

Je werkgever mag het je niet onmogelijk maken om verlof op te nemen, noch mag je afstand doen van je recht op verlof.

Voor de wettelijke jaarlijkse vakantie geldt de verplichting om de vakantiedagen op te nemen voor het einde van het vakantiejaar, dus voor 31 december 2020. ADV-dagen moeten worden opgenomen voor het einde van de

referteperiode die maximaal een jaar mag zijn. Voor bijkomende vakantiedagen op sectoraal vlak of ondernemingsvlak kan een overdracht soms wel mogelijk zijn.

Opgelet bij tijdelijke werkloosheid! Ben je tijdelijk werkloos en nam je nog geen of niet veel vakantiedagen op? Dan loop je het risico in december geen uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid te krijgen voor de niet-opgenomen vakantiedagen. Dit geldt zowel bij tijdelijke werkloosheid wegens corona als bij tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen.

# 4

## Feestdag in het weekend? Toch recht op vrije dag!

De feestdag van 1 november valt dit jaar op een zondag. Feestdagen die samenvallen met een zondag, moeten worden vervangen. In principe wordt de vervangingsdag in de maand december van het voorafgaande jaar vastgelegd.

Dat kan gebeuren door het paritair comité, maar dat is niet gebruikelijk in de metaalsectoren. In grotere ondernemingen legt de ondernemingsraad de vervangingsdagen vast. In kleine ondernemingen kan dit gebeuren in overleg met de vakbondsafvaardiging of met de werknemers zelf. Soms wordt afgesproken dat de werknemers vrij de vervangingsdag kiezen. Is er niets afgesproken, dan voorziet de wet dat de feestdag wordt vervangen door de eerstvolgende activiteitsdag. Bij een feestdag die valt op een zondag, is dat de maandag daarop.

# 5

HIER GAAN  
WE VOOR!

# de top 10

van  
ABVV-  
Metaal

# 1

## ELK EEN STUK VAN DE TAART

ABVV-Metaal wil de koopkracht van de mensen versterken. De coronacrisis heeft onze economie in een recessie gestort, die we nog een hele tijd zullen voelen. In die context is het zeer belangrijk om onze koopkracht (en de economie) te beschermen. Dat kan op verschillende manieren. In de eerste plaats ijveren wij steeds voor een verhoging van de brutolonen. Maar daarnaast zijn er nog vele andere opties. Bijvoorbeeld hogere maaltijdcheques, bonussen of premies. We ijveren ook voor vrije loononderhandelingen, en dus voor een versoepeling van de huidige, oneerlijke loonnormwetgeving. Wij zorgen ervoor dat iedereen zijn stuk van de taart krijgt! Wie tijdelijk werkloos of ziek wordt, moet kunnen rekenen op deftige vervangingsuitkeringen.

📍 ANTWERPEN – UMICORE

### UITBREIDING VAN HET EENHEIDSTATUUT

Al sinds de jaren '70 stelt ABVV-Metaal bij Umicore de discriminatie tussen arbeiders en bedienden aan de kaak. De eerste voorstellen voor een eenheidsstatuut avant la lettre dateren van 1976. Het officiële eenheidsstatuut mag dan niet veel voorstellen, bij Umicore brachten we die gelijkschakeling in een stroomversnelling.

**RONNY DE BECKER, DELEGEE IN OLEN:** "Vroeger kregen alleen bedienden een veertiende maand naargelang ze in dienst waren. Nu is die er dankzij het ABVV ook voor de arbeiders. Vanaf het moment dat je bij Umicore start, krijg je een ervaringsvergoeding, te tellen vanaf de leeftijd van 20 jaar of lager als je geen 20 jaar bent. Ook het pensioenplan is al aangepast: alle arbeiders en bedienden die nu nieuw starten bij Umicore, hebben later evenveel aanvullend pensioen."

#### Wat staat er nog op de planning?

1. We willen naar een functieclassificatie over de statuten heen.
2. Als bedienden een tijd niet kunnen werken door ziekte of een ongeval, krijgen ze een langere periode gewaarborgd loon. Dat willen we ook voor arbeiders.



## VEILIGHEID VOOROP

Vandaag beseffen we meer dan ooit dat veiligheid en gezondheid essentieel zijn, ook op de werkvloer. De veiligheid van werknemers moet te allen tijde gegarandeerd worden. Wij zorgen ervoor dat de veiligheids- en gezondheidsvoorschriften strikt worden nageleefd en denken mee na over de praktische uitwerking in ons bedrijf. We stellen voortdurend verbeteringen voor. Ergonomie, kwalitatieve beschermingsmiddelen en een veilige werkomgeving zijn prioritair. Ook maatregelen tegen burn-out en een overdreven werkdruk zijn belangrijk. Met het oog hierop heeft ABVV-Metaal een eigen burn-out-tool ontwikkeld.

📍 ANTWERPEN – DAF

### ELKE DAG VEILIG OP DE WERKVLOER

Werknemers verdienen respect op alle vlakken: ruimte voor loonsverhoging, degelijke uitkeringen, betere combinatiemogelijkheden voor werk en privé, haalbare eindeloopbaanregelingen en een gezonde en veilige werkomgeving.

**DELEGEE GUNTER HEYLEN:** “Als lid van het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) is het mijn opdracht om ervoor te zorgen dat alle medewerkers van DAF gezond en wel de poort weer buitengaan. En dat is geen sinecure. Want er zijn voortdurend veiligheidsrisico's in de fabriek. Een wijziging in de productie, een nieuwe lijn of tools die stukgaan. Wij zien erop toe dat de arbeiders op elk moment in veilige omstandigheden werken. Is er kans op een ongeluk? Dan laat ik de productie direct stilleggen voor een reparatie of aanpassing. Het zal je maar overkomen ...”

# 3

## WERKBAAR WERK

Velen onder ons hebben een zware job: denk maar aan ploegen- en nachtarbeid. Of aan fysiek belastend en repetitief werk. Nog anderen werken dan weer elke dag buiten in weer en wind. De coronacrisis heeft de situatie nog moeilijker gemaakt en zorgde voor extra druk, flexibiliteit en heel veel ongerustheid. Investeren in werkbaar werk is dus cruciaal. Als ABVV-Metaal leveren wij elke dag inspanningen om het werk aangenamer, boeiender en minder zwaar te maken. Dit kan bijvoorbeeld door extra verlofdagen te onderhandelen, te investeren in ergonomie of door te zorgen voor voldoende afwisseling in het werk.

📍 WEST-VLAANDEREN - BOMBARDIER

### HET HOOFD KOEL HOUDEN BIJ HITTE

Al drie zomers op rij breken de temperaturen records, en is het puffen en zweten geblazen in de ateliers. Vooral wie in de trein- en tramstellen werkt, ziet af. Samen met de directie maakten we afspraken voor een degelijke warmteregeling:

- Bij een hittegolf mag je vroeger starten.
- Je krijgt meer rustpauzes en het bedrijf voorziet verfrissend drinkwater.
- Bombardier kocht ventilatoren om de warmste werkplekken van verkoeling te voorzien.

📍 ANTWERPEN - CNH

### ERGONOMISCHE WERKPLEKKEN

Een tijd geleden is er op initiatief van ABVV-Metaal en de bedrijfsarts een studie gebeurd naar de ergonomie op de werkvloer. Want er vielen steeds meer mensen langdurig uit door lichamelijke klachten en blessures – vooral aan de assemblagelijnen. Als gevolg van die studie zijn er heel wat werkplaatsen aangepast, met overzichtelijke werkbanken op de juiste hoogte en alle tools binnen handbereik. Zo hou je het werk langer vol, zonder fysieke ongemakken.



## 4

**ZEKER VAN JE JOB**

Wij vechten voor het behoud van jobs, elke dag opnieuw. Daarom volgen we de economische situatie van het bedrijf – en in het bijzonder de economische gevolgen van corona – op de voet. In geval van herstructureringen en collectief ontslag proberen we om de schade zoveel mogelijk te beperken en sterke sociale plannen te onderhandelen. De komende maanden gaat de economie – ook onze industrie – moeilijke tijden tegemoet. ABVV-Metaal staat klaar om te vechten voor elke job! Ook werknemers met preciaire contracten (uitzendarbeid, tijdelijken) vallen bij ons niet uit de boot. Zij zijn steeds de eerste slachtoffers wanneer het economisch minder gaat (dat is ook zo tijdens de coronacrisis). Iedereen moet de kans krijgen op een vast contract. Zekerheid en stabiliteit moeten de regel zijn, niet de uitzondering.

📍 LIMBURG - PROFEL

### **STRIJDEN VOOR DE JOBS BIJ PRODES**

ABVV-Metaal stond op de eerste rij in het overleg voor jobbehoud toen er werd geïnvesteerd in automatisering bij Prodes. De glaslijn bij productie-eenheid Prodes kreeg een investering van ongeveer 7 miljoen. Helaas betekent moderniseren tegenwoordig ook automatiseren en daardoor kwamen er jobs op de helling te staan. “Daarom speelde ABVV-Metaal kort op de bal om de getroffen collega’s naar een andere job binnen Profel te begeleiden”, zegt **CHRISTOPHE TERZO**.

#### **Uitzicht op iets nieuws**

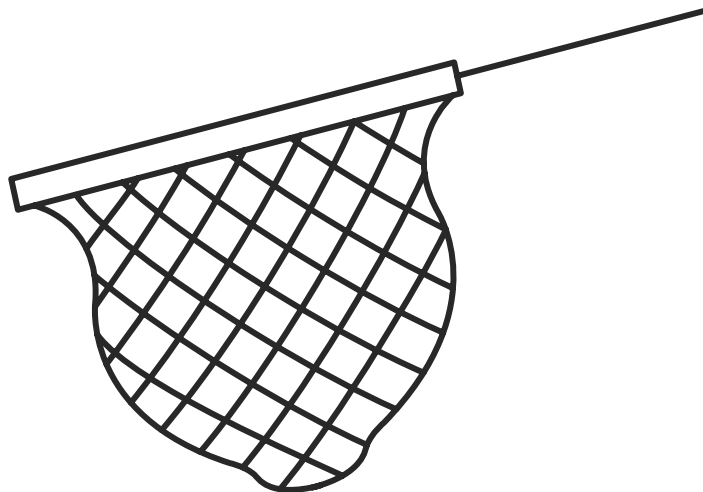
“We waren de schakel tussen Profel en de werknemers”, gaat Christophe verder. “Zodat de overgang naar hun nieuwe functie in het bedrijf zo vlot mogelijk verliep. Was die begeleiding een succes? Absoluut. Een handvol collega’s besloot zelf om het bedrijf te verlaten, die hadden andere plannen. Voor de collega’s die bij Profel aan de slag wilden blijven, vonden we een oplossing. We doen er dan ook alles aan om elke job in ons bedrijf te verdedigen.”



## 5

**SOCIAAL VANGNET**

Solidariteit wil zeggen dat we elkaar helpen en dat we er zijn voor elkaar. En dat de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen. De voorbije maanden werd zeer scherp geïllustreerd wat solidariteit concreet wil zeggen. Honderdduizenden werknemers werden tijdelijk werkloos. Stuk voor stuk hadden ze recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid (die dankzij de vakbonden verhoogd werden tijdens de coronacrisis). Wie ziek werd, kreeg een ziekte-uitkering (ook verhoogd door de vakbonden sinds de coronacrisis). Solidariteit veronderstelt een sterke sociale zekerheid, zodat wie pech heeft (bijvoorbeeld werkloos of ziek wordt) kan rekenen op een vangnet. Het veronderstelt ook een sterke gezondheidszorg, goede pensioenen en een rechtvaardige fiscaliteit.





# 6

## GEEN SPEELBAL

Er zijn grenzen aan de flexibiliteit die gevraagd wordt van werknemers. Wij zijn geen speelbal van de werkgever, die eenzijdig kan bepalen wanneer er (veel) minder dan wel (veel) meer moet gewerkt worden. De coronacrisis mag geen aanleiding zijn om de werknemers eenzijdig meer flexibiliteit op te leggen. Flexibiliteitseisen moeten altijd het voorwerp uitmaken van sociaal overleg op bedrijfsniveau. Er dient rekening te worden gehouden met onze werk-privébalans, de werkdruk, financiële situatie, enzovoort.

📍 ANTWERPEN – CNH

## GEEN EXTRA FLEXIBILITEITSMATREGELEN

De wet-Peeters over werkbaar en wendbaar werk zet voor de werkgever de deur open voor meer flexibilisering van arbeid – en níét ten voordele van de werknemer. Zo voerde HR Belgium in CNH in Zedelgem de seizoensgebonden werkdag in. Arbeiders werken er 7 uur per dag in de winter (laagseizoen) en 10 uur per dag in de zomer (hoogseizoen). Dat was ook het plan in Antwerpen. Maar wij staken daar, samen met de andere vakbonden, een stokje voor.

# 7

## RUSTIGE OUDE DAG

Oudere werknemers moeten het rustiger aan kunnen doen op het einde van hun loopbaan. Politieke regeringsbeslissingen maken het ons niet eenvoudig, maar we blijven inzetten op tijdscrediet eindloopbaan, zachte landingsbanen, minder zware functies ... voor wie een beetje gas wil terugnemen. Ook SWT (brugpensioen) en vervroegd pensioen blijven nodig. In al onze sectoren heeft ABVV-Metaal de wettelijke mogelijkheden daartoe maximaal benut.

📍 LIMBURG - TENNECO/DRIV

## WERKBAAR WERK VOOR WIE MOEILIJKER MEEKAN

**RONALD MACHIELS:** “Aangepaste jobs voor medisch beperkte en oudere werknemers: dat is al jaren een van onze stokpaardjes. In die jobs ligt de snelheid iets lager en krijgen arbeiders de mogelijkheid om te roteren. Zo maken we het werk werkbaar en blijft toch iedereen aan boord. We willen voor die doelgroep ook meer opleidingen om met de nieuwste machines te kunnen werken, die de arbeid iets minder intensief maken.”





# 8

## WERK EN PRIVÉ IN EVENWICHT

Het combineren van werk en gezin is niet vanzelfsprekend. In deze coronatijden wordt dat uitvoerig geïllustreerd. Zeker niet wanneer er in ploegen of met wisselende uurroosters gewerkt wordt. Kinderen moeten naar school gebracht worden of moeten thuisblijven, omdat de scholen sluiten. Als ze ziek zijn, moeten ze naar de dokter. Een evenwichtige werk-privébalans is voor ons altijd een aandachtspunt. Net zoals een evenwichtige verloopregeling die niet eenzijdig is afgestemd op de behoeften van de werkgever. In de meeste van onze sectoren heeft ABVV-Metaal trouwens voor een tussenkomst van het sociaal fonds in de kosten van kinderopvang gezorgd. Op deze manier willen we jonge gezinnen ook financieel een duwtje in de rug geven.

📍 OOST-VLAANDEREN – VOLVO TRUCKS

### UITBREIDING FAMILIAAL VERLOF

**GERT DOSSCHE:** “Als je met je kind of partner met spoed naar het ziekenhuis moet. Of er is schade aan je huis door brand, wind of water. Dan heb je recht op familiaal verlof. In principe is dat onbetaald, tenzij de werkgever er anders over beslist. En in principe heb je alleen recht op verlof als het een onvoorziene omstandigheid is. Maar ook daarover waren er in het verleden discussies. Onder druk van de vakbond voerde de directie een aantal wijzigingen door. Zo krijg je nu voor een voorziene hospitalisatie van je partner of kind maximaal drie keer de eerste dag afwezigheid toch betaald.”

# 9

## GROEIKANSEN!

Werknemers moeten kansen krijgen om zich te ontwikkelen en om te groeien. Technologische evoluties zorgen voor een veranderende jobinhoud. Voldoende investeren in opleiding is dus cruciaal. We zien erop toe dat iedereen kansen krijgt op vorming en bijscholing. Wie een andere functie wil uitoefenen in het bedrijf, moet daarvoor de nodige ondersteuning krijgen.

📍 VLAAMS-BRABANT - COMMSCOPE

### OPLEIDINGEN: NU NODIG!

De telecomsector staat voor grote uitdagingen en verandert snel, want robotisering en digitalisering dringen door tot het centrum van de werkvloer. Dat vraagt natuurlijk om goed getrainde werknemers. Maar wat zien we? CommScope trekt nieuwe werkrachten aan die deeltijds werken en deeltijds cursussen mogen volgen bij de VDAB. Terwijl de bestaande arbeiders in de kou blijven staan. Iedere arbeider moet toegang krijgen tot opleidingen. Ook dat is een vorm van respect.

# 10

## IEDEREEN GELIJK

ABVV-Metaal is er voor iedereen. Voor discriminatie op basis van geslacht, geloof, ras ... is geen plaats in onze vakbond. Wij zorgen mee voor een objectief personeelsbeleid waarin iedereen kansen krijgt op basis van verdiensten. Een gelijke toegang tot opleiding, promoties ... moet gegarandeerd worden. Op initiatief van ABVV-Metaal werd in al onze sectoren een non-discriminatie-cao ondertekend.

📍 OOST-VLAANDEREN – ARCELORMITTAL

### MEER VROUWEN OP DE VLOER

De productie op ArcelorMittal is nog altijd een mannenwereld. Op de 3200 arbeiders zijn er vier vrouwen. En dat is niet echt meer van deze tijd. Als ABVV vragen we de directie om meer vrouwen aan te werven en de infrastructuur in het bedrijf daaraan aan te passen.

# Sociale verkiezingen: een tijdlijn

Sociale verkiezingen zijn een oud en al bij al zeer jong verhaal. Een jong verhaal omdat de eerste sociale verkiezingen plaats hadden in 1950 en wij dit jaar aan de 18e editie toe zijn. Een oud verhaal omdat de sociale verkiezingen deel uitmaken van de industrialisering vanaf de 19e eeuw, het ontstaan van de arbeidersbeweging en van het ABVV in april 1945. Anders gezegd: de opkomst voor sociale rechten en sociale rechtvaardigheid door de werknemers.

## 1948

### DE WET VAN 20 SEPTEMBER 1948

De wet van 20 september 1948 op de organisatie van het bedrijfsleven van de regering-Spaak-Eyskens was zonder meer een mijlpaal in de sociale geschiedenis van ons land. Op nationaal vlak werd de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven opgericht, op sectoraal vlak de bedrijfsraden en op ondernemingsniveau de ondernemingsraden. Maar het was ook een compromis tussen de toenmalige BSP (Belgische Socialistische Partij) en de CVP, vooral op het vlak van de economische bevoegdheid van de ondernemingsraad. Het resultaat was dat de ondernemingsraden een vooral adviserende rol kregen op het sociaal (economisch) vlak. Het ABVV beschouwde de wet op de ondernemingsraden dan ook slechts als een eerste stap op weg naar economisch medezeggenschap. Eind 1949 kwamen de nodige regeringsbesluiten erdoor die de eerste sociale verkiezingen in 1950 zouden mogelijk maken.



## DE EERSTE SOCIALE VERKIEZINGEN VAN 25 FEBRUARI TOT 6 MAART 1950

De eerste sociale verkiezingen draaiden uit op een ideologische veldslag (versterkt door de strijd tegen de terugkeer van Leopold III) waaruit de representativiteit van de syndicale organisaties moest blijken. Het motto van het ABVV was: 'Voor de verkiezingen tegen het ACV, na de verkiezingen tegen het kapitalisme'. Bij de arbeiders haalde het ABVV twee derde van de mandaten, bij de bedienden was men ongeveer even sterk. In de sectoren van de metaalbouw, de staal en de non-ferro haalden de metallo's grote meerderheden. Maar terwijl in Wallonië het ACV amper meetelde, was dat toen al volledig anders in Vlaanderen. Onmiddellijk na de eerste verkiezingen werd een wet ter bescherming van de kandidaten aangenomen. In vele ondernemingen durfden arbeiders zich immers niet kandidaat te stellen uit angst voor patronale sancties.

# 1950



# 1954

## DE TWEEDE SOCIALE VERKIEZINGEN VAN 15 NOVEMBER TOT 25 DECEMBER 1954

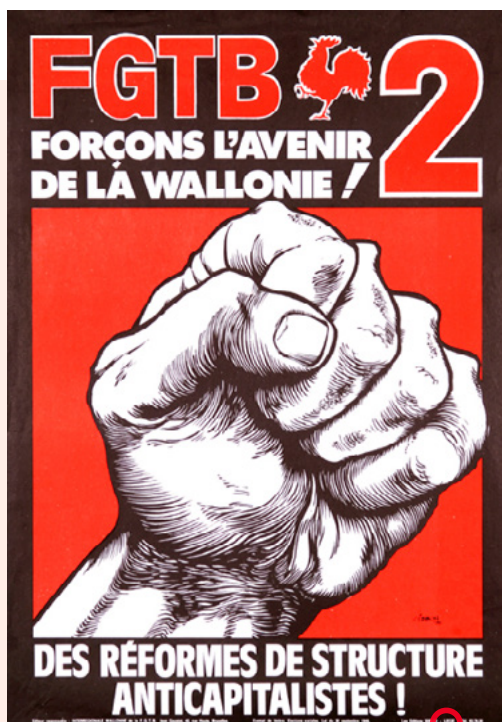
Het ABVV beklemtoonde in de campagne de eis om de ondernemingsraden een grotere beslissingsmacht toe te kennen. In de uitslag blijven de verhoudingen min of meer gelijk, maar bij de bedienden wordt het ACV wel de meerderheidsverbond.

## DE VIERDE SOCIALE VERKIEZINGEN VAN 15 APRIL TOT 18 MEI 1963

Voor het eerst kan men stemmen voor een apart jongerenkiescollege (wanneer het bedrijf minstens 25 werknemers had jonger dan 21 jaar). In de campagne besteedde het ABVV dan ook heel wat aandacht aan jongerenreizen: cultureel vormingsverlof, jaarlijks verlof van vier weken, loonaanpassing ... Voor de vrouwen werd campagne gevoerd voor 'Gelijk loon voor gelijk werk'.

# 1963





# 1975

## DE ZEVENDE SOCIALE VERKIEZINGEN VAN 28 APRIL TOT 31 MEI 1975

Sociale verkiezingen in volle crisis en de vakbonden zaten in het defensief. Voor het eerst werden er verkiezingen gehouden in de non-profit. Dit leverde vooral een stemmenwinst op voor het ACV met de sterke zuil van vrij onderwijs, ziekenhuizen en andere verzorgingsinstellingen. Het ABVV beperkte zich niet tot ondernemingsthema's, maar voerde ook campagne tegen de volmachten-politiek en sociale afbraak. Ter voorbereiding was men begonnen met een kandidatencampagne om overal volledige lijsten in te dienen. Het loonde. Het ABVV ging twee procent vooruit en werd opnieuw de meerderheidsvakbond.



# 1983

## DE NEGENDE SOCIALE VERKIEZINGEN VAN 25 APRIL TOT 11 MEI 1983

Opnieuw stonden de sociale verkiezingen in het teken van het verzet tegen een soberheidsbeleid (regering-Martens-Gol). Opnieuw boekte het ABVV een winst.

# 1979

werkzekerheid met het ABVV!



**DE ELFDE SOCIALE VERKIEZINGEN VAN 3 JUNI TOT 16 JUNI 1991**

Het ABVV en ACV voeren voor het eerst een gezamenlijke campagne rond de 'gastarbeidersproblematiek' en wel onder het motto 'Rassen scheiden ons niet'. Voor het kiescollege van de jongeren werd de leeftijd opgetrokken tot 25 jaar. Het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, en meer bepaald de commissie Vrouwenarbeid, lanceerde de campagne 'Gevraagd: vrouwelijke kandidaten'.

**1991**



**2000**

**DE DERTIENDE SOCIALE VERKIEZINGEN VAN 8 TOT 21 MEI 2000**

Normaal moesten de verkiezingen in 1999 plaatshebben. Omdat de verkiezingscampagne zou samenvallen met de sectorale en bedrijfsonderhandelingen voor de periode 1999-2000, vroegen de patroons om uitstel. Ze vreesden dat de verkiezingscampagne de sereniteit van het onderhandelingsklimaat in de weg zou staan. Vooral het ABVV heeft zich verzet tegen dat uitstel.

De opkomst voor de verkiezingen van 2000 (stemmen is niet verplicht) daalt voor het eerst onder de 80 %. In aantal stemmers is het bediendencollege voor het eerst groter dan dit van de arbeiders. In de metaalsectoren konden we een dalende trend van het verleden stoppen.

**DE VIJFTIENDE SOCIALE VERKIEZINGEN VAN 5 TOT 18 MEI 2008**

Opnieuw kende de wettelijke voorbereiding van de sociale verkiezingen een woelig verloop. Er is een discussie over de drempel voor de verkiezingen voor de ondernemingsraad en het Europees Hof veroordeelt België voor de niet-omzetting van een richtlijn i.v.m. informatie en raadpleging van de werknemers. Premier Verhofstadt (VLD) vraagt publiekelijk via een persmededeling aan de koning om de koninklijke besluiten van de minister van Werk Peter Vanvelthoven (sp.a) inzake de kiesprocedure niet te ondertekenen. Gelukkig wordt in de Groep van Tien een compromis gevonden. De drempel voor de verkiezingen wordt behouden op 100 en de verkiezingen kunnen doorgaan. Het ABVV is de enige vakbond die overal vooruitgaat. De deelname aan de verkiezingen daalt verder.

**2008**






# LAAT JE ZIEN!

Stel je kandidaat voor de sociale verkiezingen 2012 en geef jezelf een stem

Vind jij dat er op je werk iets kan verbeteren? Wil je opkomen voor je collega's?

Door 20% de sociale verkiezingen het lokale niveau van van je te laten horen. Blijft je tussen 18 en 65 jaar en werkt je al minstens 6 maanden in je bedrijf (meer voor arbeidsovereenkomst of stagiair)? Dan ben jij misschien wel de geknipte kandidaat om je collega's te vertegenwoordigen.

Stel je nu kandidaat bij ABVV-Metaal, de vakbond van alle werknemers. Wij staan klaar om je voor 100% te steunen. Samen staan we sterker!

SAMEN GAAN WE STRYD VOOR DOOR EN DOOR R.O.D.



www.abvvmetaal.be

# 2012

## DE ZESTIENDE SOCIALE VERKIEZINGEN VAN 7 TOT 20 MEI 2012

Voor de verkiezingen van 2008 had het Vlaams Belang een klacht ingediend bij het Grondwettelijk Hof met de vraag om de artikelen die verkiezingen regelen te vernietigen, omdat alleen vakbonden kandidaten kunnen voordragen. In 2009 vond het Grondwettelijk Hof dat geen enkel argument van het VB een grond had. Ook de representativiteitseisen om aan sociaal overleg te doen vond het Hof verantwoord. Bovendien bevestigde het Hof dat vakbonden recht hebben om leden uit te sluiten. Er zijn verkiezingen gehouden in 6606 bedrijven. Er waren weinig verschuivingen tussen de vakbonden.

De participatie daalde verder tot 70 %, wat vooral te wijten is aan de dramatische opkomst bij de jongeren van 37 %. Globaal gesproken was er sprake van een status quo: lichte vooruitgang in de ondernemingsraad – lichte achteruitgang in de comités preventie en welzijn.

## DE ZEVENTIENDE SOCIALE VERKIEZINGEN VAN 9 TOT 22 MEI

Voor de campagne van 2016 voerde ABVV-Metaal actie onder de slogan: 'Met sterke krachten. Vooruit.' De uitdagingen waren dan ook niet mals voor de vakbonden. Want door de globalisering en technologische ontwikkelingen veranderde onze industrie razendsnel. Ook de sociale verkiezingen zelf ont-snapten niet aan die trend: sinds 2016 kunnen kandidatenlijsten bijvoorbeeld elektronisch worden ingediend. En de sociale media werden belangrijk voor de verkiezingscampagne. 61,41 % van de stemgerechtigde werknemers bracht een stem uit in 2016. Dat was een daling met meer dan 8,5 % tegenover de verkiezingen van mei 2012. Vooral in de provincies met een sterke dienstensector was de opkomst laag. Ook jongere werknemers haakten af. Het resultaat van de verkiezingen? ABVV-Metaal deed het goed en hield stand. Onze delegaties en militanten konden weer aan het werk.

# 2016



30% HEEFT STRESS OP DE WERKVLOER.

IEDEREEN VOORUIT. MET WERKBAAR WERK.

MEER DAN OOIIT.

www.abvvmetaal.be

# sta mee op 2020

## DE ACHTTIENDE SOCIALE VERKIEZINGEN VAN 16 TOT 29 NOVEMBER

Traditioneel vinden de verkiezingen plaats in de lente, maar daar dacht corona anders over. Door de lockdown in het voorjaar werden de sociale verkiezingen uitgesteld en vinden ze plaats tussen 16 en 29 november. Nieuw is dat uitzendkrachten voortaan onder bepaalde voorwaarden een stem krijgen in het bedrijf waar ze worden tewerkgesteld. Onder-tussen gaat de digitale trein verder: bekendmakingen mogen voortaan volledig elektronisch gebeuren. Berichten moeten dus niet langer op papier worden aangeplakt in het bedrijf. Ook wordt er informatie verzameld over het aantal mannen en vrouwen dat zich kandidaat stelt voor de verkiezingen. Het doel? Op termijn een evenredige verhouding krijgen tussen mannen en vrouwen in de vertegenwoordiging van de werknemers. ABVV-Metaal voert campagne onder de slogan: 'Sta mee op'. Een duidelijk oproep om mee op te staan voor meer en betere jobs, meer welzijn en een correcte verloning.



SOCIOLOOG MAARTEN HERMANS  
OVER DE ARBEIDSKWALITEIT VAN  
UITZENDWERK IN BELGIË

# “Als uitzendkracht ben je beter af in een bedrijf waar vakbonden zijn.”

In de lente van dit jaar publiceerde het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA – KU Leuven) een uitgebreid onderzoek naar de arbeidskwaliteit van uitzendwerk. Daar wilden wij graag alles over weten. We sprongen op de trein naar Leuven en spraken erover met arbeidssocioloog en auteur van de studie Maarten Hermans.



# U

**Uitzendarbeid is vandaag alomtegenwoordig. Hoe kijk jij naar deze vorm van tewerkstelling en naar de manier waarop het in ons land wordt geregeld?**

**MAARTEN:** 'Veel werkgevers vinden het nuttig en functioneel om een flexibele schil te hebben van uitzendkrachten, waarvoor zij zelf niet volledig verantwoordelijk zijn en die ze als buffer kunnen gebruiken. Dat heeft voordelen voor de bedrijfsvoering en dat is dan ook de reden waarom het gebruikt wordt. Of je dat nu goed of slecht vindt, zulke strategieën vormen een deel van onze arbeidsmarkt en van het personeelsbeleid van ondernemingen.' 'Uitzendwerk biedt veel voordelen voor bedrijven, maar het zorgt ook voor nadelen voor werknemers. Uit ons onderzoek blijkt dat slechts een minderheid van de uitzendkrachten die regelmatig uitzendwerk verrichtten daar ook vrijwillig voor kiest, omwille van de flexibiliteit en vrijheid die het systeem biedt. De grote meerderheid geeft aan dat interim geen volledig vrije keuze is. Ze doen het vanuit de hoop dat het tot een vast contract leidt of omdat het hun enige of beste optie is. Belangrijk daarbij is dat wie sterker staat op de arbeidsmarkt – zoals langer geschoolden of diegenen met een hoger gezinsinkomen – beter zijn plan kan trekken in dergelijke systemen. We zien dat diegenen die individueel zwakker

staan op de arbeidsmarkt de nadelen van uitzendwerk extra scherp voelen. Dan moet daar een zekere collectieve werknemersmacht tegenover staan om dat te balanceren.'

'In vergelijking met veel andere landen is het systeem van uitzendarbeid hier relatief sterk gereguleerd. In de Angelsaksische landen is dat veel minder het geval, waardoor er meer uitwassen zijn. Daar is het soms echt nog het Wilde Westen. Bij ons is het veel meer ingekapseld in het sociaal overleg, wat niet wil zeggen dat er geen misbruiken zijn – denk maar aan het soms onrechtmatige gebruik van opeenvolgende dagcontracten. Ook bij ons is er trouwens druk om te dereguleren. Men moet erop letten dat de voordelen van het uitzendwerksysteem voor werkgever en bedrijfsvoering niet alleen maar vertaald worden in nadelen voor de werknemer.'

**Interimwerk wordt ook altijd voorgesteld als een opstap naar vast werk. Klopt dat?**

**MAARTEN:** 'Voor een grote groep mensen werkt uitzendarbeid volgens de regels. Veel interimmers stappen later effectief over naar een ander statuut. Er zijn misbruiken, maar je mag die niet overdrijven. De claim dat uitzendarbeid een effectieve (en voor iedereen gelijke) opstap is, moeten we wel steeds zeer kritisch bekijken. Daarom dat we in ons onderzoek ook bekijken hoe de nadelen van uitzendwerk zich opstapelen. We zien bijvoorbeeld dat je duidelijk minder kans op opleiding hebt als uitzendwerker, zeker als je een individueel zwakkere positie hebt op de arbeidsmarkt. Minder opleiding betekent lagere kansen op een vast contract en een nog zwakkere positie op de arbeidsmarkt. Zo krijg je toenemende ongelijkheid en werknemers die vastzitten in een carrousel van interim-jobs en preciaire tewerkstelling, zonder uitzicht op vast werk. Vandaar het belang van ▶

**“Als uitzendwerker heb je duidelijk minder kans op opleiding. Minder opleiding betekent lagere kansen op een vast contract en een nog zwakkere positie op de arbeidsmarkt.”**



## Maarten Hermans

- Arbeidssocioloog
- Verbonden aan het HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving van de KU Leuven
- Focust vooral op werknemersinspraak, arbeidsrelaties en arbeidskwaliteit
- Kernlid van de progressieve Denktank Minerva en vakbondsafgevaardigde op de KU Leuven

een sterke regulering en het afdwingen van die regels door vakbonden.'

**Uitzendarbeid is sterk gegroeid in de jaren tachtig van de vorige eeuw. Is het een typisch symptoom van een neoliberal discours, met zijn nadruk op flexibilisering en deregulering van de arbeidsmarkt?**

**MAARTEN:** 'We moeten oppassen dat we de nieuwigheid van hedendaagse evoluties niet overschatten, of het nu gaat over uitzendwerk of over Deliveroo-koeriers. Precaire en tijdelijke contracten zijn van alle tijden. Tijdens de industriële revolutie gingen arbeiders aan de fabriekspoort wachten in de hoop dat er die dag werk was. Door vakbondsmacht, regulering en sociale dialoog zijn zulke zaken verbeterd. Dat gezegd zijnde: sinds 1980 zijn de machtsverhoudingen tussen werknemer en werkgever wel gekanteld. De vakbonden werden in het defensief gedrukt en dat liet marges aan bedrijven om bepaalde strategieën in te voeren, waaronder uitzendwerk. Dat zorgde voor meer flexibiliteit op maat van de werkgever en minder zekerheid voor de werknemer. In die zin kun je het inderdaad zien als deel van een arbeidsmarkt die sterker wordt gestructureerd volgens neoliberale principes.'

**Soms stappen vakbonden actief mee in het verhaal van uitzendarbeid. Interimmers vormen een buffer op het bedrijf die heel eenvoudig kan afgestoten worden wanneer het economisch wat minder gaat. Op die manier blijven de vaste werknemers buiten schot.**

**MAARTEN:** 'Dat is inderdaad een uitdaging voor de vakbond. Je moet ervoor zorgen dat je werknemers gezamenlijk kan verdedigen, ook als het bijvoorbeeld gaat over tijdelijk personeel, uitzendwerk of werknemers in onderaanneming. Uitzendkrachten hebben

**De druk om gaten te zoeken of om de wetgeving 'flexibel' toe te passen zal er altijd zijn. Daarom dat syndicale macht en sociaal overleg zo belangrijk zijn.'**

**MAARTEN  
HERMANS**

ook kortere contracten en een hoger verloop. Zulke werknemers zijn in een onderneming moeilijker te syndicaliseren of te betrekken als militant, wat collectief opkomen voor hun rechten nog moeilijker maakt. Terwijl interimmers juist diegenen zijn die het meeste baat hebben bij collectieve vakbondsmacht, zodat de regels kunnen worden afgedwongen. Daarom is het ook een goede zaak dat interimmers mogen stemmen bij de komende sociale verkiezingen. De vakbonden zullen zich ook in hun werking op organisatieniveau moeten aanpassen om deze mensen te betrekken, ook al blijven ze vaak niet lang.'

**Hoe kijk je naar de wetgeving rond uitzendarbeid? In theorie is alles duidelijk geregeld, maar in de praktijk blijken er toch nog problemen te zijn. Vaak werken mensen veel langer als uitzendkracht dan eigenlijk zou mogen. En in theorie verdienen ze ook evenveel als een vaste werknemer met dezelfde job, terwijl dat op het terrein niet altijd het geval is.**

**MAARTEN:** 'Als je kijkt naar de praktijk, dan denk ik dat er vooral problemen zijn met de opvolging en de afdwingbaarheid van de wetgeving. Ik ben dus voorstander van sterke mechanismen





om de regels af te dwingen en misbruiken te signaleren op de werkvloer, zeker als het gaat over opeenvolgende dagcontracten. Uitzendarbeid moet structureel deel uitmaken van het sociaal overleg op het bedrijf. De druk om gaten te zoeken of om de wetgeving 'flexibel' toe te passen zal er altijd zijn. Daarom dat syndicale macht en sociaal overleg zo belangrijk zijn.'

**Uit jullie onderzoek blijkt duidelijk dat de arbeidskwaliteit van uitzendkrachten lager ligt dan bij vaste werknemers. Wat zijn daar de verklaringen voor?**

**MAARTEN:** 'Uitzendarbeid is gericht op

iets tijdelijks – een zieke werknemer vervangen of bijspringen wanneer het druk is. Als individuele uitzendkracht maak je geen deel uit van de lange-termijnstrategie van het bedrijf inzake personeelsbeleid. Dat betekent dat er veel minder wordt nagedacht over je persoonlijke ontwikkeling en doorgroei-mogelijkheden. Je bent hier immers maar tijdelijk. Er wordt minder in jou geïnvesteerd, je krijgt minder opleiding, enzovoort. Een aanzienlijk deel van de interimers weet ook pas op zeer korte termijn of het contract verlengd wordt of niet. Ook het uurrooster wordt vaak pas laat meegedeeld. Die tijdsongezekerheid heeft een negatieve impact op je werk-privébalans en je gevoel van controle. Dat zijn allemaal zaken die verklaren waarom de arbeidskwaliteit lager ligt. In vergelijking met werknemers op tijdelijke contracten, hebben uitzendkrachten ook nog een meer complexe driehoeksrelatie met de werkgever en het uitzendkantoor.'

**Uit de studie bleek ook dat vakbonden een positieve impact hebben op de arbeidskwaliteit van uitzendkrachten.**

**MAARTEN:** 'Inderdaad, en dat mag goed benadrukt worden. Het is soms moeilijk om in onderzoek te meten wat een vakbond doet op ondernemingsniveau. Maar we zien dus dat – indien respondenten aangeven dat ze weet hebben van een vakbond op hun bedrijf – de kans op opleiding hoger ligt, de arbeidskwaliteit beter is, ze meer positief zijn over hoe hun huidige uitzendwerk bijdraagt aan hun arbeidsmarktpositie, enzovoort. Mogelijk is dit minder een gevolg van specifieke vakbondsacties rond uitzendwerk, en meer een deel van een algemeen beter personeelsbeleid in de onderneming onder druk van sociaal overleg, waar interimers dan op meesurfen. Hoe dan ook, als uitzendkracht ben je dus beter af in een bedrijf waar er actieve vakbonden zijn.' ▶

## Alle goeie dingen bestaan uit

# 3



## De top 3 van Sophie Maes

delegee bij Volvo Cars

### 3 LEVENSWAARDEN

1. Goede gezondheid
2. Vriendschap
3. Humor

### 3 ZAKEN DIE IK MEENEEM NAAR EEN ONBEWOOND EILAND

1. Mes
2. Visnet
3. Anti-muggenspray

### 3 FAVORIETE DRANKJES

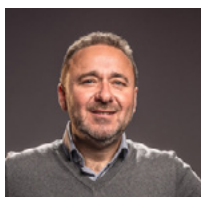
1. Cola Zero
2. Rode wodka-Redbull
3. Frappékoffie met karamel

**STEM LIJST 3**

STANDPUNT ABVV-METAAL EN BTB

## “Vaststelling van misbruik is toch altijd de schuld van de interimmer”

ABVV-METAAL EN BTB WILLEN PAAL EN PERK  
STELLEN AAN MISBRUIK DAGCONTRACTEN



**ORTWIN MAGNUS**  
Ondervoorzitter  
ABVV-Metaal

**Van een marginaal fenomeen in de beginjaren is de uitzendsector veranderd in een mastodont op de arbeidsmarkt met een omzet van ruim 6 miljard euro, 464 000 uitzendkrachten + 267 000 jobstudenten, meer dan 1500 kantoren en 8000 medewerkers.**

De sector heeft een sterk groeiend businessmodel ontwikkeld, dat steeds opnieuw op zoek gaat naar opportuniteiten om meer omzet en winst te realiseren. Dat aftasten van de grenzen leidt steeds vaker tot flagrante misbruiken, onethisch gedrag en het doorbreken van afspraken.

**ORTWIN MAGNUS**, ondervoorzitter ABVV-Metaal: “Het overdreven gebruik (misbruik) van opeenvolgende dagcontracten is vandaag een van de voornaamste symptomen van dit doorgeschoten businessmodel. De digitalisering heeft dit alles gefaciliteerd. Een telefoontje of een SMS van een gebruiker volstaat om 15 minuten later een getekend contract te ontvangen met bijhorende werkpost-fiche, uurrooster en arbeidsreglement. Ideaal om zwartwerk snel om te zetten in aangegeven arbeid bij een controle. En als er vaststelling

van misbruik wordt gedaan, dan is dit toch de verantwoordelijkheid van de gebruiker en de uitzendkracht.”

Als BTB en ABVV-Metaal is het onze primaire doelstelling om uitzendarbeid te beperken en terug te brengen tot zijn essentie: een strak afgelijnd arbeidsmarktinstrument. Uitzendkrachten die herleid worden tot een kostenfactor en misbruiken van het systeem van de dagcontracten: dat willen we krachtig bestrijden. Het regeerakkoord van regering-De Croo treedt ons hierin bij en zet de deur op een kier voor een gecoördineerde aanpak via het sociaal overleg. We leggen de uitzendkantoren en hun federatie Federgon daarom continu het vuur aan de schenen. Ons streefdoel is altijd en overal duurzame en werkbare arbeid, met zekerheid en volledige bescherming op alle gebieden. Dus deze strijd wordt nog vervolgd!

Tijdens de coronacrisis waren werknemers in preciaire statuten (uitzendkrachten, freelancers, ...) de eerste slachtoffers. Hoe schat jij de corona-impact in op uitzendkrachten?

**MAARTEN:** ‘Er bestaat daarvoor België nog geen specifiek wetenschappelijk onderzoek over en ook de volledige cijfers ontbreken nog. Ik ben er wel vrij zeker van dat we in coronatijden de positieve effecten van vakbonden zien rond veiligheid en gezondheid op ondernemingsniveau. Uit Amerikaans onderzoek blijkt namelijk dat wanneer er een vakbond aanwezig is, werknemers beter beschermd zijn, ook tegen corona. Dat zorgde er zelfs voor dat er beduidend minder doden vielen in rusthuizen waar de vakbond aanwezig is. Zulk vakbondseffecten zijn extra belangrijk voor werknemers op meer onzekere contracten zoals uitzendkrachten, die bijvoorbeeld minder hun rechten kennen rond persoonlijke beschermingsmiddelen, of moeilijker ‘nee’ kunnen zeggen tegen onveilige werksituaties. Vakbonden vormen daar een dam tegen.’

**Ik ben er vrij zeker van dat we in coronatijden de positieve effecten van vakbonden zien rond veiligheid en gezondheid op ondernemingsniveau.**



©fotograaf Theo Beck



**BTB-ABVV  
ABVV-METAAL  
MYADVANTAGE**



## Kevin Booms: tevreden als delegee én als lid

### Ken je MyAdvantage?

Ik ken MyAdvantage zeer goed. Ik ben lid van het provinciaal bestuur van ABVV-Metaal Limburg en een tijdje geleden werd daar het idee gelanceerd om voordelen en kortingen aan te bieden aan onze leden. Onze organisatie is hiermee aan de slag gegaan en daar is MyAdvantage uit voortgekomen. Het ledenvoordeelplatform is ons dan ook voorgesteld in het provinciaal bestuur. Achteraf ontving ik zoals alle leden thuis effectief de brief met persoonlijke activatiecode en de handige brochure in de bus.

### Waarom is het belangrijk dat we onze leden dit extraatje aanbieden?

In mijn ogen zal de toekomst van de vakbond volledig afhankelijk zijn van

onze dienstverlening. We gaan waarschijnlijk niet kunnen uitsluiten dat de uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen met de daar bijhorende vergoedingen ooit wegvallen, zeker onder rechtse druk. Ons voortbestaan hangt er als organisatie daarom van af dat we onze leden aan ons binden. Dat doe je door een deftige werking aan te bieden. Iedere manier om onze ledenzorg uit te breiden, of dat nu op de werkvloer is of daarbuiten, kan een voordeel zijn voor de toekomst. MyAdvantage draagt daar zeker toe bij, ook voor de ledenwerving.

### Promoot jij het platform op de werkvloer?

In elk kennismakingsgesprek met nieuwe collega's op het bedrijf, haal ik

MyAdvantage altijd aan. Natuurlijk is dat niet de reden waarom de mensen kiezen voor ABVV-Metaal, maar het helpt zeker wel.

### Maak jij persoonlijk gebruik van de kortingen?

Mijn vrouw maakt absoluut gebruik van de kortingen, zoals op bol.com. Ook als we – we hebben drie kinderen – eens behoefte hebben aan een avondje uit, kopen we bioscooptickets met korting aan via MyAdvantage. Deze zomer hebben we om daguitstapjes te maken ons voordeel gehaald uit de tijdelijke acties van MyAdvantage. We volgen die tijdelijke aanbiedingen dan ook maandelijks goed op via de mailing die we daarover ontvangen. Ook over de vaste voordelen zijn we helemaal op de hoogte.

Geniet van kortingen bij: \*\*

\* Activeringscode via brief thuis, via de e-mailing of aan te vragen via [info@abvvmetaal.be](mailto:info@abvvmetaal.be)

\*\* Sommige tijdelijke acties worden maandelijks vernieuwd, hou onze nieuwsbrief in de gaten voor actuele kortingen!



OP ZOEK NAAR

# de passie van onze metallo's

Tom Debaere is niet alleen hoofddelegee bij busbouwer VDL, hij is ook een fervent motorrijder. Tijdens de lockdown wierp hij zich op als – hoe kan het ook anders – de verdediger van de rechten van alle motards in België. Met zijn pogingen om recreatief motorrijden weer toe te laten, haalde hij zelfs de nationale media. Ook wij brachten Tom een bezoek: een gesprek over brute Ducati's, het volgen van je dromen en de kracht van sociale media.



## INTENS

Al op jonge leeftijd wist Tom dat motors zijn ding waren: “Toen ik twaalf was kregen we nieuwe burens. Dat waren echte hardrockers met stoere motorfietsen. Ik vond dat zeer indrukwekkend. Af en toe mocht ik mee achterop voor een ritje. Een paar jaar later reden mijn maten en ik zelf rond met brommers en crossmotors. Een van onze vrienden had een weide met een paardenpiste, daar kon je goed op racen. Sindsdien is dat niet meer gestopt. Toen ik achttien werd heb ik mij onmiddellijk een echte motor aangeschaft.”

Het is moeilijk om uit te leggen wat er precies zo leuk is aan motorrijden, vertelt Tom, zeker aan iemand die zelf nooit rijdt: “Je moet het doen om het te begrijpen. Je hebt een groot gevoel van vrijheid én van controle. Maar je hebt ook motors waarvan niet duidelijk is wie er de baas is: de bestuurder of de machine. Die brute motoren, dat geeft een heel leuk gevoel. Vandaag rij ik rond met een Ducati. Een speciaal type dat eigenlijk gemaakt is om op het circuit te rijden. Als je daarmee rijdt, dat is intens. Die motor ontploft echt.”

Sportief rijden is trouwens fysiek best zwaar: “Als ik 200 kilometer heb gereden, dan ben ik echt pompaf. Je voelt dat in je nek en in je benen. Ook op mentaal vlak vraagt het inspanningen: je moet je goed concentreren en zeer oplettend zijn. Een kleine fout kan grote gevolgen hebben.” Twee keer heeft Tom een ongeval gehad, maar telkens (gelukkig) zonder veel erg: “De eerste keer was er een auto die plots remde en ik kon die niet meer ontwijken. De tweede keer was het mijn eigen schuld. Ik reed op mijn achterwiel en ben gevallen. Heel dom.”

# “Ik wil goede motors aanbieden aan betaalbare prijzen, ook voor mensen die het niet breed hebben.”

**TOM DEBAERE**  
Hoofddelegee VDL

## EEN MOTOR VOOR IEDEREEN!

Sinds enige tijd baat Tom een kleine motorwinkel uit als zelfstandige in bijberoep (EINSER ENGINE'S MOTORSTORE). Hij neemt ons mee naar zijn garage/toonzaal, waar vier opgepoetste racemachines staan te blinken. Met zijn motorshop heeft Tom een duidelijk doel voor ogen: “Ik stelde vast dat het vandaag bijna onmogelijk is om goede tweedehands racemotoren te kopen aan een betaalbare prijs. Nochtans is het wel degelijk mogelijk en dat wil ik bewijzen met mijn winkel. Er zijn veel mensen die graag willen rijden maar niet genoeg centen hebben om direct een dure motor te kopen. Ik wil goede motors aanbieden aan betaalbare prijzen, ook voor mensen die het niet breed hebben. Met die instelling ben ik vertrokken en het slaat goed aan. Ik verdien er weinig mee, maar dat is ook niet de bedoeling. Dit is gewoon een hobby, mijn passie.” En dus vult Tom zijn vrije tijd met (naast natuurlijk het rijden zelf) het opkopen van tweedehands motoren, die hij

vervolgens helemaal op orde stelt:

“Ik heb alles zelf geleerd, al doende. En als ik iets niet weet, dan vraag ik het wel aan vriend. Dat is ook leuk aan de wereld van de motards, iedereen helpt er iedereen.” En wat zegt zijn vrouw daar allemaal van? Tom lacht: “Zij maakt er geen probleem van. Integendeel, ze heeft mij altijd gesteund in wat ik doe. Ze rijdt trouwens zelf ook met de motor. We maken vaak uitstapjes samen.”

## RIJDEN IN TIJDEN VAN CORONA

Tijdens de lockdown (vanaf maart) was het niet meer toegestaan om met de motor te rijden, behalve wanneer het ging om een essentiële verplaatsing. Voor de recreatieve motard was dat een bittere pil om te slikken. In de lente ontwaakt die immers uit zijn winterslaap en wil hij of zij zo snel mogelijk weer beginnen rijden. Na een tijdje vond Tom die regeringsbeslissing onrechtvaardig: ▶

# De mobiliserende kracht van sociale media



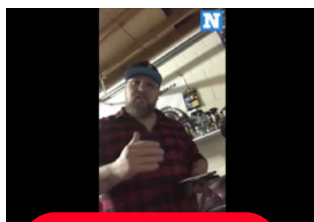
Over de invloed van sociale media (Twitter, Facebook ...) op het maatschappelijk debat is al veel gezegd en geschreven. Soms is die impact negatief en dienen sociale media enkel voor het spuien van haatberichten, polariserende oneliners en fake news. Soms zijn de gevolgen positief: mensen verenigen zich, ervaringen worden met elkaar gedeeld, onrechtvaardigheid wordt aangeklaagd. En dat allemaal op een schaal en met een snelheid die tien jaar geleden niemand voor mogelijk hield.

De Facebook-filmpjes van Tom zijn een voorbeeld van de positieve en mobiliserende kracht van sociale media. Door eenvoudigweg het filmpje te delen, maakten motorrijders vanuit het hele land hun ongenoegen kenbaar. Dat ongenoegen bereikte vervolgens heel snel onze politici en er kwam een oplossing uit de bus.



Bekijk het filmpje

Hier kun je het eerste filmpje van Tom bekijken, waarin hij het verbod op recreatief motorrijden aanklaagt, terwijl andere activiteiten wel weer mogelijk werden. Naar aanleiding van Tom zijn betoog verklaarde Vlaams Minister-president Jan Jambon dat rijden met de motor terug zou worden toegelaten, maar hij werd teruggefloten door de federale minister van Mobiliteit François Bellot.



Bekijk het filmpje

In een tweede filmpje liet Tom duidelijk zijn ongenoegen blijken over deze tegenstrijdige communicatie, een euvel dat we tijdens deze coronacrisis wel meer meemaken. Gelukkig kwam het deze keer wel in orde, dat liet Pieter De Crem – minister van Binnenlandse Zaken – hem persoonlijk weten.

**"Opeens kreeg ik een telefoontje van Pieter De Crem om te zeggen dat motorrijden vanaf 4 mei opnieuw was toegestaan."**

TOM DEBAERE

"Pas op, ik had begrip voor de lockdown en voor het feit dat we niet meer mochten rijden. Maar ik begreep niet dat bepaalde dingen opeens werden toegelaten en andere dingen niet. We wonen hier vlakbij twee drukke fietsroutes en je zag volop fietsers passeren, in groepjes van vier-vijf bij elkaar. En met de motor mocht je niet rijden? Terwijl je daarmee toch gemakkelijker afstand houdt dan met de fiets. Bovendien ben je ook helemaal ingepakt: je draagt een helm, handschoenen en beschermende kledij. Ik vond dat niet correct."

De vakbondsdelegee in Tom besloot om die unfaire situatie aan te kaarten en plaatste een filmpje op Facebook, waarin hij uit de doeken deed wat hem dwarszat. Vervolgens riep hij de politieke verantwoordelijken tot de orde. "Dat filmpje is heel snel viraal gegaan. In een mum van tijd werd het meer dan tweeduizend keer gedeeld. Dat toont aan dat de kwestie wel degelijk leefde. Zelfs Jan Jambon heeft erop gereageerd





en gezegd dat ze een oplossing gingen zoeken. Maar hij werd teruggefloten door andere politici.” Daarop besloot Tom om nog eens een (boos) filmpje te plaatsen op sociale media. Ook dat ging viral: “Opeens kreeg ik een telefoontje van Pieter De Crem om te zeggen dat motorrijden vanaf 4 mei opnieuw was toegestaan. En of ik dat nieuws wilde delen op mijn Facebook, want veel mortards volgen mijn pagina.”

De kracht van sociale media heeft hier dus duidelijk haar werk gedaan: “Ik was er zelf van vershoten hoe snel dergelijke dingen een eigen leven gaan leiden. Plots mocht ik het komen uitleggen op de radio en stond ik in de kranten. Op een bepaald moment belde een vriend mij op om te zeggen dat ik op de voorpagina van Het Belang van Limburg stond. Nu goed, voor mij hoeft al die aandacht niet. Het belangrijkste is dat we erin geslaagd zijn om een maatregel – die in de ogen van velen onrechtvaardig was – in te trekken.”

## Alle goeie dingen bestaan uit

# 3



### De top 3 van Godelieve Bollen

hoofddelegee Jabil Hasselt

#### 3 MINPUNTJES

1. ongeduldig
2. te emotioneel
3. te veel plannen en daardoor voor sommige dingen te weinig tijd

#### MIJN TOP 3 SOSSEN

1. Steve Stevaert
2. Conner Rousseau
3. Meryame Kitir

#### 3 WEGDROOMBOEKEN

1. Gejaagd door de wind
2. The Forsyte Saga
3. De Bijbel



### De top 3 van Eddy El Herbouti,

delegee bij Driv

#### 3 KEER LIEFDE VOOR LEZEN

1. Ik ben el Diego
2. De monnik die zijn Ferrari verkocht
3. Dangerous liaisons

#### 3 GROOTSTE VERLEIDINGEN

1. Sociale media
2. Schoenen kopen
3. Vaak eten in restaurants

#### 3 GROOTSTE POLITICI ALLER TIJDEN

1. Willy Claes
2. Steve Stevaert
3. Barack Obama

## STEM LIJST 3



#beter  
na  
corona

OP ZOEK NAAR EEN  
CONSISTENT LINKS EN  
PROGRESSIEF ALTERNATIEF MET  
ECONOME NATHALIE VALLET

**“Het kapitalisme  
ligt uitgeteld in  
de touwen, alleen  
lijken velen dat  
niet te beseffen.”**

**Volgens econome Nathalie Vallet (Universiteit Antwerpen) mag het huidige economische discours definitief de prullenmand in. De coronacrisis heeft nog maar eens duidelijk gemaakt dat de tijd rijp is voor iets nieuws. Ze pleit voor een links en progressief alternatief, gebaseerd op solidariteit, duurzaamheid en een sterke overheid. Speciaal voor MagMetal legt ze uit hoe het beter kan (en moet) na corona. Een gesprek over de fundamentele van onze economie, de kracht van een sterk verhaal en de schizofrenie van het Europese klimaatbeleid.**

## Nathalie Vallet

- Hoofddocent Universiteit van Antwerpen, Faculteit Bedrijfswetenschappen en Economie (FBE) en Ontwerpwetenschappen (FOW)
- Econome, gespecialiseerd in organisatie- en strategisch management in de publieke en socialprofitsector
- Pleit voor een nieuwe, linkse economische lente

**Als econome bent u vooral bezig met organisatiemanagement in de publieke en socialprofitsector. Wat moeten we ons daarbij voorstellen?**

**NATHALIE:** “Je hebt macro-economen die zich toespitsen op het economisch gedrag van een hele samenleving of land en je hebt micro-economen die zich focussen op het economisch gedrag van sectoren, producenten en consumenten. Maar er zijn ook economen die zich richten op het economisch gedrag van organisaties, waaronder bedrijven. Deze economen zijn actief binnen het vakgebied van organisatiemanagement. Ik bevind me in dat vakgebied en focus me daarin vooral op vragen die betrekking hebben op de

vragen: wie zijn wij, wat doen we en hoe organiseren we ons het beste?”

“Ik bestudeer enerzijds publieke organisaties (o.a. lokale besturen, grote en middelgrote steden) en anderzijds organisaties actief in de zogenaamde sociale en solidaire economie (SSE). Dat is een niche van organisaties die ongeveer twee eeuwen geleden is ontstaan, als reactie op de wantoestanden van de industriële revolutie zoals de uitbuiting van arbeiders, armoede en de vervuiling van de natuur. Het waren ondernemers die zich niet thuis voelden in het neoklassiek economisch discours en op een andere manier wilden werken, vanuit een meer solidair, emancipatorisch en ecologisch perspectief. Die ondernemers waren ideologisch geïnspireerd door het toenmalige utopisch socialisme, het links liberalisme en later ook door de christelijke arbeidersbeweging.”

“De sociale en solidaire economie is vandaag wereldwijd actief. Ze bestaat uit bedrijven die bijvoorbeeld niet de winst op zichzelf, maar wel de arbeid, de mens en de planeet centraal stellen. Bekende

voorbeelden bij ons zijn Levanto (actief in onder meer de schoonmaak en de bouwsector), Emino (actief in de arbeidsmarktbegeleiding van kwetsbare arbeid) en Ecopower (actief in de sector van duurzame energie).“

**Dat neoklassieke economisch model is nog steeds zeer dominant. Toch is het volgens u niet meer van deze tijd. Wat zijn de centrale punten van dat discours en waarom zijn ze achterhaald?**

**NATHALIE:** “In essentie gaat economie over het goed beheer van schaarse middelen om de alledaagse noden en behoeften van mensen te bevredigen. Maar welke middelen schaars zijn en wat onze noden en behoeften precies zijn, wordt voor een groot stuk bepaald door ideologieën en waardenkaders. Dat geldt ook voor het zogenaamde goed beheer dat vooral betrekking heeft op de inzet van productiefactoren (arbeid en kapitaal) om goederen en diensten te maken die we nodig hebben om deze noden en behoeften te bevredigen. Dat zijn de drie fundamentele aspecten van een economie (behoefte, schaarste en goed beheer). Een andere ideologie zal die aspecten op een andere wijze invullen.”

“De neoklassieke ideologie wordt in essentie gedomineerd door wat ik een ‘onverzadigbare monetaire fascinatie’ noem. Geld is eigenlijk gewoon een ruilmiddel, voor hen is het een doel op zich. Alles moet uitdrukbaar zijn in financiële kosten en opbrengsten, anders is het economisch niet belangrijk of zelfs gewoon onbestaand. Die ‘monetaire fascinatie’ leidt tot een drang om altijd maar meer te willen, steeds meer voor zichzelf en daardoor steeds minder voor de ander. Dat resulteert in een individuele *survival of the fittest*, wat eigenlijk wil zeggen: *survival of the most powerful* waarbij deze kracht wordt uitgedrukt in monetaire termen.”

“Behoeften zoals geluk, gezondheid en liefde kun je bijvoorbeeld niet uitdrukken ▶

in monetaire termen en dus zijn ze voor hen economisch niet belangrijk. Hetzelfde geldt voor de schaarse middelen. Alles wat geen financiële waarde heeft, zoals bijvoorbeeld de biodiversiteit van de natuur en zuivere lucht, wordt niet als economisch schaars ervaren en telt dus eigenlijk niet mee. En hetzelfde geldt voor het goed beheer en de inzet én appreciatie van productiefactoren. Door de monetaire fascinatie is kapitaal veel belangrijker dan arbeid.”

“Het gevolg is dat vooral de verschafter van kapitaal moet worden beloond. Het enige wat daardoor telt is winstmaximalisatie, de winst als vergoeding voor het geïnvesteerde kapitaal. Logischerwijze moet daardoor de kost van arbeid zo laag mogelijk zijn, want anders vermindert de winst. En logischerwijze worden er daardoor ook alleen goederen en diensten aangeboden die een hoge of maximale winst kunnen garanderen.”

“Daardoor was het bijvoorbeeld lange tijd zeer logisch om in te zetten op de productie en verkoop van fossiele brandstoffen want dat verdiende zeer goed, althans in monetaire termen (i.e. hoge winsten). Voor de samenleving en de planeet waren er vooral veel kosten, maar die waren en zijn nog steeds zeer moeilijk in concrete monetaire termen uit te drukken en vandaar voor neoklassieke economen verwaarloosbaar.”

“Sinds de coronacrisis hebben we gezien dat de neoklassieke logica niet meer klopt. Er zijn bijvoorbeeld duidelijk noden en behoeften gevoeld die te maken hebben met sociale en solidaire aspecten, met samenleven, met eenzaamheid en isolatie en met elkaar onbaatzuchtig helpen. Dat was de voorbije maanden zeer belangrijk. Is dat in geld uit te drukken? Neen.”



**“Sinds de coronacrisis hebben we gezien dat de neoklassieke logica niet meer klopt. Er zijn bijvoorbeeld duidelijk noden en behoeften gevoeld die te maken hebben met sociale en solidaire aspecten, met samenleven, met eenzaamheid en isolatie en met elkaar onbaatzuchtig helpen.”**

NATHALIE VALLET

**Is dat dan de grote verdienste geweest van de pandemie, dat terug duidelijk werd wat onze échte behoeften zijn?**

**NATHALIE:** “Ik vind van wel. De coronacrisis heeft – zoals trouwens veel andere crisissen de voorbije decennia – scherp gesteld wat de echte noden én ook de echte schaarse middelen zijn. Wat is vandaag bijvoorbeeld schaars? Een virusvrije wereld, gezondheid, veiligheid, sociale contacten, enzovoort. En dus zou je verwachten dat we nu alles grondig herbekijken, alleen gebeurt dat helaas niet. Zo trekken de politieke beleidsverantwoordelijken deze bevindingen bijvoorbeeld niet door in het economisch relance-beleid ... Dat is echter nodig én mogelijk. Dat kan bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat arbeid (inclusief correcte arbeidsomstandigheden en verloning) op zijn minst een evenwaardige plaats krijgt naast kapitaal. Of, dat het kapitaal geen bevoorrechte positie meer krijgt (o.a. via vermogensbelastingen). Want covid-19 heeft eveneens aangetoond dat arbeid essentieel is. Toen niemand nog ging werken, lag het economisch leven plat.”

**Wie moet voor dat 'goed beheer' zorgen? Moet de overheid hierin opnieuw een belangrijkere rol spelen?**

**NATHALIE:** “Volgens de neoklassieke economen zijn er slechts consumenten en producenten. Alleen zij staan in voor het goed beheer van de schaarse middelen om aan onze noden te kunnen voldoen. Maar niet alle consumenten en producten hebben evenveel economische macht. Niet alle noden en behoeften krijgen daardoor evenveel aandacht. En dus hebben we inderdaad nood aan een overheid die corrigeert en harmoniseert ... Ze moet ervoor zorgen dat alle maatschappelijke noden worden opgepikt, ook die van economisch of monetair minder machtige consumenten en producenten.”

“De overheid moet ook het hiervoor aangehaalde evenwicht tussen arbeid en kapitaal herstellen. Dat kan door bijvoor-

beeld werk te maken van meer correcte arbeidsomstandigheden en -voorwaarden en van fiscale rechtvaardigheid. Vakbonden hebben in dat alles een belangrijke rol te spelen. Eigenlijk zeg je: arbeid moet terug volwaardig op de economische kaart worden gezet. Die nood hebben we de voorbije maanden duidelijk vastgesteld. Daarnaast moet de overheid sensibiliseren en consumenten/producenten aanzetten tot een meer duurzaam economisch gedrag en minder verspilling.”

“We moeten inzetten op de groei en ontwikkeling van nieuwe sectoren en zorgen dat daar genoeg arbeid en kapitaal naartoe gaat. De overheid moet dat stimuleren. Wat is bijvoorbeeld allemaal nodig en mogelijk op het vlak van biolandbouw en -voeding? Inzake duurzame mobiliteit en duurzame watervoorziening? Want we hebben dringend bedrijven en mensen nodig die technologie en infrastructuur aanreiken om de schaarste te kunnen ondervangen. Wat is er bijvoorbeeld nodig en nog mogelijk op het gebied van hernieuwbare energie en van circulaire economie? En wat kunnen we duurzaam vernieuwen in de gezondheidssector die een steeds belangrijkere plaats gaat innemen in onze samenleving? Kortom, dat is wat een overheid allemaal moet doen: het overzicht bewaren, corrigeren, stimuleren en zo gericht en met kennis van zaken sturen, zowel op vlak van de noden als de schaarse middelen als het goed beheer. En dat moet ze vooral consistent en gedreven doen.”

**Veel mensen staan nog altijd weigerachtig tegenover dergelijke ideeën. Ze zeggen dat de overheid zich niet te veel moet moeien of dat ze dat allemaal niet kan betalen.**

**NATHALIE:** “Dat illustreert de kracht van het neoklassieke discours. Toegegeven, het neoliberale paradigma heeft een eenvoudige en sterke verhaal. Iemand die niet slaagt in het leven, heeft dat alleen aan zichzelf te wijten. De private sector is efficiënt, de overheid is dat niet. De overheid

is stug en log. Dat zijn allemaal simpele, kleine stukjes verhaal die er gemakkelijk ingaan. Als je daar goed over nadent dan weet je dat ze niet juist zijn, maar veel mensen denken er niet over na. Dat is waarom populistische partijen vandaag zo veel succes hebben. Ze verschijnen op televisie, kloppen eens hard op tafel en vertellen oneliners die niet juist zijn, maar er toch als zoete broodjes ingaan. Het bekt goed. Dat is wat links vandaag mist: een sterk en consistent verhaal om eraan te zetten.”

**We moeten daar dus dringend werk van maken?**

**NATHALIE:** “Jazeker. We hebben in principe bijna alle puzzelstukken, we moeten de puzzel alleen nog leggen. Maar dat is gemakkelijker dan het lijkt, want onze linkse en alternatieve ideeën worden veel te weinig samengebracht. Vandaar mijn pleidooi voor een nieuw economisch manifest. Dat moet een samenhangend geheel zijn dat een concreet alternatief kan vormen voor het neoklassiek economisch model, op alle niveaus. Vandaag gebeurt dat nog te weinig. Op het macro-economisch en economisch filosofische niveau zitten we redelijk goed, maar je moet dat kunnen vertalen naar de concrete praktijk, naar het organisatieniveau en naar het niveau van het dagdagelijks economisch leven van eenieder.”

“Dat is de enige manier om een antwoord te formuleren op de uitdagingen waar we voor staan. Geen woorden maar daden. Met de coronacrisis zien we dat opnieuw gebeuren. We hopen dat de dingen ten goede gaan veranderen, en het zag er eventjes naar uit, maar het gebeurt uiteindelijk niet. Je mag de kracht van het neoklassieke denken echt niet onderschatten. Ik vergelijk het altijd met een bokswedstrijd. Links is knock-out, zo wordt vaak gezegd, maar het kapitalisme ligt eigenlijk evengoed uitgeteld in de touwen. Alleen zien we dat blijkbaar niet, of willen we dat niet zien? ▶

# Alle goeie dingen bestaan uit

## 3



## De top 3 van Lesley Vergote

hoofddelegee bij Vandewiele

### 3 BESTE WORKSONGS

1. Working 9 to 5
2. Eye of the Tiger
3. I Will Survive

### 3 WEGDROOM VAKANTIEBESTEMMINGEN

1. Australië
2. Amerika
3. Italië

### 3 LEKKERSTE SNACKS

1. Chocolate
2. Buggles met kruidenkaas
3. Broodstengels met mediterrane kruiden

## STEM LIJST 3



"Ik vergelijk het altijd met een bokswedstrijd. Links is knock-out, zo wordt gezegd, maar het kapitalisme ligt eveneens uitgeteld in de touwen."

Het neoklassieke model is echt compleet achterhaald – kijk naar de negatieve effecten ervan op het milieu, op de ongelijkheid, op de onrechtvaardigheid – maar niemand lijkt daar iets aan te willen doen. En elke keer wanneer het neoklassiek economisch model faalt, mag de overheid tussenkomen om de boel recht te trekken. Totdat er weer rendement te halen valt, dan mag de overheid beschikken en neemt de neoklassieke ondernemer en de profitsector het terug over."

**Ondertussen trekt de Europese Unie wel volop de kaart van vergroening en wil ze klimaatneutraal worden tegen 2050. Vindt u dat geen hoopgevend signaal? Een voorbeeld van een overheid die stuurt en het heft mee in handen neemt?**


**NATHALIE:** "Ik hoop het, maar ik vrees dat we terugkeren naar *business as usual*. Er zijn natuurlijk wel enkele hoopgevende evoluties. Eén daarvan is dat het Europese niveau momenteel een enorme move aan het maken is. Europa legt bepaalde prioriteiten eindelijk op de tafel, zoals de vergroening van de economie, én voorziet daar ook de nodige middelen voor. Ze verkondigt dus een consistent verhaal dat ze tevens op de agenda plaatst van alle economische actoren. Europa zegt duidelijk dat een ecologisch evenwichtig klimaat een schaars goed is en dat ze dat

wil en moet beschermen. Dat is economisch gespierde taal. Maar tegelijkertijd zit de EU nog altijd vast in een neoklassiek denkpatroon ingegeven door haar ontstaan (i.e. de grondvesten van de EU huldigen een neoklassiek economisch ideaal). De *Green Deal* waar Europa vandaag voor pleit, staat een beetje schizofreen op haar neoklassieke grondvesten. Europa moet haar eigen fundamentele dan ook best eens herbekijken. Alleen dan kan de EU consistent sturen in plaats van tegelijkertijd koud en warm te blazen."

**Ziet u nog hoopvolle ontwikkelingen?**

**NATHALIE:** "Het ideologisch economisch discours is alvast terug aan de orde. Je voelt dat bij veel instituten, middenveldorganisaties en zelfs bedrijven. We waren een beetje in slaap gewiegd, maar door de coronacrisis zijn we terug wakker geschoten. Velen hebben een duidelijke mening over de huidige gang van zaken en willen zich niet zomaar opzij laten zetten. Dat is goed, want om het neoklassieke verhaal te counteren heb je ambassadeurs nodig die een alternatief op tafel leggen én met hart en ziel verdedigen. Er komen ook veel nieuwe ideeën en dat is hoopgevend. Het komt erop aan om al die ideeën samen te leggen en concreet uit te werken. Alleen zo kunnen we vermijden dat we teruggrijpen naar recepten die al lang passé zijn."

HERKEN HET.  
BENOEM HET.  
STOP HET!



# sek·sis·me (het; o)

*is elke uiting (daad, woord, beeld, gebaar) die vertrekt  
van het idee dat sommige personen, meestal vrouwen,  
omwille van hun sekse minderwaardig zijn*

# A

ABVV-Metaal steunt de nieuwe campagne van de Vrouwenraad naar aanleiding van de beslissing van de ministers van de Raad van Europa (Council of Europe) dat regeringen de plicht hebben om

actie te ondernemen tegen seksisme. Daarom namen ze een ministerieel besluit om seksisme te voorkomen en te bestrijden (CM (Rec) 2019) aan.

Dankzij deze aanbeveling is er een internationaal overeengekomen definitie van seksisme en seksistisch gedrag, nl. gedrag dat vertrekt vanuit de idee dat een persoon minderwaardig is op basis van geslacht. De dader brengt het slachtoffer fysieke, seksuele, psychologische of socio-economische pijn of schade toe. Dit kan zich zowel in de openbare als in de privésfeer voordoen, zowel online als offline.

Om seksisme te voorkomen en te bestrijden moeten de lidstaten hun wetgeving aanpassen, een beleid uitwerken om slachtoffers te ondersteunen en daders te straffen, het publiek informeren en sensibiliseren. De ministerraad wijst hier op de cruciale rol van de vrouwenorganisaties en de jongeren. Dus werk aan de winkel, samen helpen we seksisme de wereld uit.

**GA JIJ MEE DE STRIJD TEGEN SEKSIME EN SEKSISTISCH GEDRAG AAN?  
SURF NAAR [COE.INT/NL/WEB/HUMAN-RIGHTS-CHANNEL/STOP-SEXISM](https://coe.int/nl/web/human-rights-channel/stop-sexism)**



Bekijk hier de campagnevideo van de Vrouwenraad




# wist je dat ...

# 99%



# 25%



... bijna 25 % van alle werknemers te maken krijgt met een vorm van grensoverschrijdend gedrag op het werk?

# 2x

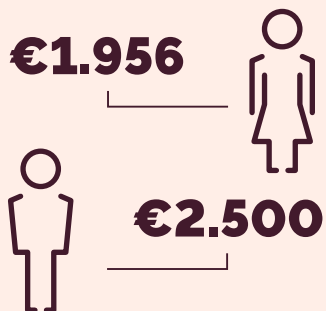




... 99 % van de meisjes tussen 15 en 24 jaar al te maken kreeg met seksuele intimidatie in de openbare ruimte?



... het gemiddeld netto-beroepsinkomen per maand voor een vrouw 544 euro verschilt met een man?



... vrouwen tweemaal zoveel tijd dan mannen besteden aan onbetaald huishoudelijk werk?



# Wat na corona?



## NIEUWE PODCAST

### Laaggeschoolden en het toenemende risico op armoede. Naar een nieuw sociaal pact

De coronacrisis treft mensen in kwetsbare situaties ongemeen hard. De werkloosheid bij laaggeschoolden stijgt. Wie uitzendarbeid doet, vindt moeilijk nieuw werk. En dat weegt meer en meer op hun fysieke en mentale gezondheid. In deze podcastreeks over de samenleving na corona stelt ABVV-Metaal zich de vraag: wat moet er na de crisis radicaal anders in onze samenleving? En hoe beginnen we daaraan? In deze aflevering hoor je Bea Cantillon, hoogleraar aan de Universiteit Antwerpen en gespecialiseerd in armoede, sociaal beleid en sociale zekerheid. En VUB-onderzoekers Jessie Gevaert en Kim Bosmans. Zij doen onderzoek naar de kwaliteit en precariteit van arbeid.

**8 BEA CANTILLON, KIM BOSMANS & JESSIE GEVAERT**

DEZE AFLEVERING IS GRATIS TE BELUISTEREN VIA ONZE WEBPAGINA, CASTBOX, SPOTIFY, GOOGLE PODCASTS EN ITUNES STORE. VEEL LUISTERPLEZIER!





Het lijkt al een eeuwigheid geleden, maar in het prille voorjaar van 2020 was er van corona nog geen sprake. Eind februari trokken we naar metaalbedrijf Voest Alpine Sadef voor een interview in het kader van de sociale verkiezingen – toen nog in mei gepland.

Dinsdag 25 februari 2020 - Op metaalbedrijf Voest Alpine Sadef (Gits) werken onze ABVV-Metaal-delegees nauw samen met de vakbondsvertegenwoordigers van de bedienden. Gedurende lange tijd had de BBTK geen enkel mandaat in de onderneming.

Maar sinds de verkiezingen van 2016 zetelt Mario Gobbin – 53 jaar en ingenieur van opleiding – in de ondernemingsraad. Sindsdien leveren Mario en zijn collega's goed werk en doen ze er alles aan om de werkomstandigheden in het bedrijf te verbeteren.

**D**aarbij kunnen ze rekenen op de hulp van onze ABVV-Metaal-delegatie. Meer nog, het waren onze metallo's die in 2016 eigenhandig de bedienden-kandidaten hebben gezocht én gevonden.

Evident was dat allerm minst, maar vandaag staat er een sterk team. Een team dat illustreert dat door samenwerking, dialoog en wederzijds respect, veel mooie dingen kunnen gerealiseerd worden. Samen zijn ze helemaal klaar voor de sociale verkiezingen.

Een gesprek met Peter Hessens (onze ABVV-Metaal-hoofddelegee in SadeF) en Mario Gobbin (BBTK-delegee) over de gemeenschappelijke strijd van arbeiders en bedienden, over opstaan voor je collega's en over geduldig bouwen aan een mooie toekomst.

**Peter, jullie hebben veel inspanningen geleverd om bedienden-kandidaten te vinden voor het ABVV. Waarom?**

**PETER:** Het ACV had lange tijd alle mandaten voor de bedienden in handen, maar er gebeurde zo goed als niets. Er kwamen bijna nooit syndicale voorstellen, terwijl er toch heel wat leefde op de werkvloer. We hebben lang moeten proberen, maar in 2016 zijn we erin geslaagd om bedienden-kandidaten te vinden. Dat is zeer belangrijk met het oog op het éénheidsstatuut. Als je wacht tot dit effectief gerealiseerd is, dan zit je met een groot probleem. In veel bedrijven staat het ACV immers een stuk sterker wat de bedienden betreft. Je moet dus anticiperen en ervoor zorgen dat je zowel bij de arbeiders als bij de bedienden sterk staat.

**En zo kwam Peter bij jou terecht, Mario?**

**MARIO:** Ja, maar ze hebben het wel veel moeten vragen. Het is niet vanzelfsprekend om syndicaal actief te worden. Maar uiteindelijk begon ik er toch zin in te krijgen. Ik had wel één voorwaarde: ik wilde het niet alleen doen. Er moesten eerst nog andere kandidaten gevonden worden onder de bedienden. De delegees van ABVV-Metaal hebben dan nog twee andere collega's kunnen overtuigen en zo zijn we er in 2016 aan begonnen.

**Hoe gaat zo'n zoektocht naar nieuwe kandidaten in zijn werk? Waarop let je?**

**PETER:** In eerste instantie kijken we naar mensen die



**"Als je op een respectvolle manier naar elkaar luistert en openstaat voor diverse standpunten, dan ben je een potentiële kandidaat."**

**PETER HESSENS**

respectvol met ons omgaan. Je hebt altijd mensen met andere standpunten, dat is normaal. Mario was arbeidsanalist, iemand die bezig was met het efficiënter maken van de machines. Je kunt dan gemakkelijk de confrontatie aangaan en zeggen dat hij iemand is die de machines voortdurend sneller wil laten draaien. Maar je kunt ook zeggen dat hij zorgt voor meer efficiëntie, waardoor iedereen zijn job kan behouden. Met Mario hadden wij altijd een goede verstandhouding.

Als je op een respectvolle manier naar elkaar luistert en openstaat voor diverse standpunten, dan ben je een potentiële kandidaat. We focussen natuurlijk ook op mensen die het belang van een vakbond inzien. Iemand die zich categoriek tegen de vakbond verzet, die spreek je niet aan.

#### **Maar vanzelfsprekend was het dus allerminst?**

**MARIO:** Zoals gezegd wilde ik het pas doen als er ook andere kandidaten werden gevonden. Daarnaast moet je weten dat in Sadef maar heel weinig bedienden gesyndiceerd zijn. In zo'n context is het niet evident om je te engageren voor de vakbond. In 2016 was ik nog kaderlid en omdat er geen tegenkandidaat was, raakte ik verkozen in de ondernemingsraad. Zo is het allemaal begonnen.

#### **Hoe verliepen je eerste ervaringen als vakbondsafgevaardigde?**

**MARIO:** Ik heb mij rustig ingewerkt. De afspraak was dat ik de eerste twee jaar vooral zou kijken en bijleren. Na twee jaar zou ik er dan helemaal invliegen. In het begin zit je daar op die vergaderingen en kun je niet volgen. Nu ben ik vier jaar bezig en het gaat steeds beter. We beginnen steeds meer vragen te krijgen van bedienden-collega's. Vroeger hadden die vooral de neiging om – in

geval van problemen – naar de personeelsdienst te stappen. Maar nu komen ze vaker naar ons. Ik geef trouwens zelden direct antwoord, want vaak gaat het over complexe zaken. Je mag nooit antwoorden als je niet helemaal zeker bent. Ik neem de tijd om alles op te zoeken en om hulp te vragen als dat nodig is. Het belangrijkste is dat de collega's naar jou komen met hun vragen. Dat toont aan dat ze vertrouwen in ons hebben.

#### **Wat zijn eigenlijk je drijfveren om syndicaal werk te doen? Wat wil je bereiken?**

**MARIO:** De rechtstreekse aanleiding was een beslissing die van bovenaf werd opgelegd. Zo'n beslissing die blijk geeft van een totaal gebrek aan voeling met de werkvloer. Dan besef je dat een vakbond nodig is om een tegengewicht te vormen en om de stem van de collega's te vertolken. Daarnaast wilde ik ook al een tijdje een nieuwe uitdaging. Ik heb vijftien jaar studiewerk gedaan en vijftien jaar in de productie gestaan. Toen ik vijftig werd wilde ik graag eens iets anders doen. Maar ik kreeg die mogelijkheid niet. De werkgever was tevreden met de functie die ik uitoefende. En dus zag ik een kans in het vakbondswerk. Mensen helpen en problemen oplossen, daarin vond ik de nieuwe uitdaging die ik zocht. Ik ben lang economisch productief geweest, nu ga ik ook sociaal productief zijn.

#### **Zijn er grote verschillen tussen arbeiders en bedienden op vlak van syndicaal werk?**

**PETER:** Vooreerst zijn er natuurlijk gemeenschappelijke belangen, denk maar aan thema's zoals koopkracht en werkbaar werk. Als arbeidersvakbond werken wij daar al heel lang rond. De bedienden zijn daar volledig mee ingestapt en vandaag voeren we die strijd samen, in het belang van alle werknemers. Maar er zijn ook dingen waar we een andere aanpak hebben. Het belangrijkste is dat we zoveel mogelijk samenwerken. We hoeven het niet altijd met elkaar eens te zijn. Als wij bijvoorbeeld beslissen om aan de poort te staan en de bedienden niet, dan respecteren wij dat. Vaak is de context verschillend en het is aan Mario en zijn collega's om in te schatten hoe de bedienden ergens over denken. Zolang we daarover in alle openheid kunnen com-

**Er wordt nu meer  
in het belang van  
de groep, van het  
collectief gedacht.  
Dat is onze grootste  
verdienste!**

**MARIO GOBBIN**



**“Ik ben lang  
economisch  
productief  
geweest,  
nu ga ik ook  
sociaal  
productief zijn.”**

**MARIO GOBBIN**

municeren, is er geen probleem.

**MARIO:** Bij de arbeiders is syndicaal werk ook veel meer ingeburgerd. Iedereen is er gesyndiceerd! Bij de bedienden is dat veel minder het geval. Veel bedienden hebben ook nog altijd betere werkvoorwaarden in vergelijking met arbeiders. Let op: voor bedienden kan het werk ook zwaar zijn. Ook voor ons zijn werkbaar werk en koopkracht aandachtspunten. Als

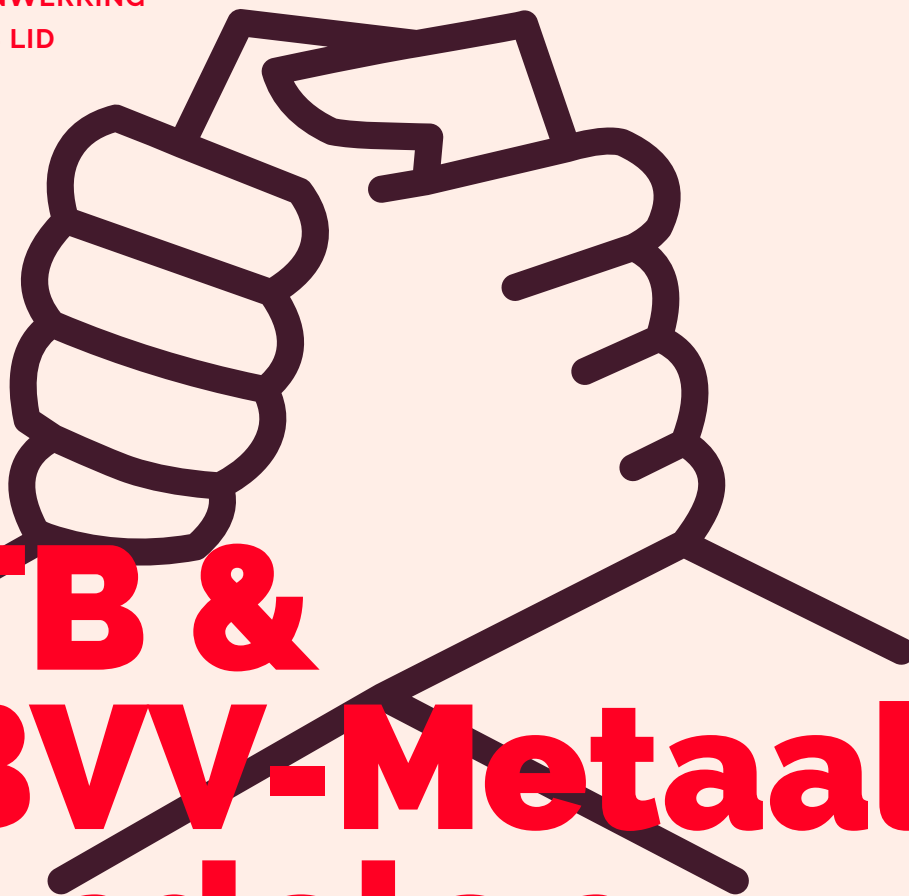
bediende heb je ook een bepaald takenpakket en als je dan afwezig bent om syndicaal werk te doen, dan ligt dat werk er de volgende dag nog. Bij de arbeiders pakt iemand anders je werk meestal over, als bediende moet je dat zelf inhalen. Dat is een praktisch probleem. Hoe meer je syndicaal actief bent, hoe meer het werk zich opstapelt. Maar oké, ik waak daarover en soms moet je gewoon op je strepen staan.

**PETER:** Voor arbeiders is het inderdaad soms gemakkelijker om syndicaal uit de hoek te komen. Je hebt een grotere slagkracht. De bedienden zijn daar vandaag nog niet klaar voor, dat moet groeien. Onze ABVV-bedienden hebben al heel wat mooie dingen gerealiseerd, maar je moet wel anders te werk gaan. Toen ik hier twintig jaar geleden begon, moest ik me vooral richten op ludieke acties om de mensen te informeren. Na een tijdje dwing je vertrouwen en respect af en krijg je de mensen sneller mee. Als wij vandaag ergens voor ijveren, dan wéten de arbeiders dat het terecht is. De grote uitdaging voor de bedienden ligt precies daarin: vertrouwen opbouwen, de mensen overtuigen dat je er voor hen bent. Dat is een werk van lange adem.

**En daar, Mario, heb je de voorbije vier jaar veel tijd en energie in gestopt?**

**MARIO:** Inderdaad, we hebben vooral gewerkt aan het creëren van een syndicaal gevoel. Om de drie maanden doe ik mijn ronde in het bedrijf en dan vertel ik waar wij allemaal mee bezig zijn. In het begin voelde ik mij daar niet zo gemakkelijk bij, er was ook niemand die echt geïnteresseerd was. Maar vandaag kan ik alle burelen binnenstappen en overal mijn verhaal doen. De mensen beseffen dat het voor hen belangrijk is. Vroeger was het bij de bedienden vooral ieder voor zich. Het loon was in de eerste plaats een kwestie van individueel onderhandelen, terwijl je als groep toch veel sterker staat. Ik heb het gevoel dat dit veranderd is. Er wordt nu meer in het belang van de groep, van het collectief gedacht. Dat is onze grootste verdienste!

ONTDEK DE 5 VOORDELEN  
VAN DE SAMENWERKING  
VOOR JOU ALS LID



# BTB & ABVV-Metaal bundelen krachten

BTB en ABVV-Metaal sloegen de handen al eerder in elkaar rond IT, de jongerenwerking en militantenvorming. Met het samenwerkingsakkoord dat we in september hebben ondertekend, schakelen we een versnelling hoger. We zullen nog intensiever samenwerken – praktisch én inhoudelijk. Zo willen we jullie nog beter en sneller bedienen, en sterker staan in onze contacten met de politiek en de werkgevers. Wat betekent de samenwerking concreet? Onze voorzitter Rohnny Champagne, zijn voorganger Georges De Batselier en BTB-voorzitter Frank Moreels leggen het uit.







**“Hier draait het om: dat we onze centrales efficiënter organiseren om meer mensen en middelen vrij te maken voor onze kerntaken als vakbond.”**

**FRANK MOREELS**

onze syndicale activiteiten, zowel de collectieve belangenbehartiging als de individuele dienstverlening.”

**FRANK MOREELS:** “1 + 1 moet 3 worden, ook op juridisch vlak. De juristen van ABVV-Metaal en BTB zullen voortaan samenwerken om vragen op te lossen. Zo bouwen ze knowhow op en kunnen ze zich individueel meer specialiseren. Er liggen ook plannen op tafel voor een juridische nieuwsbrief. Apart hebben we daar de mankracht niet voor. Samen lukt dat wél. Belangrijke informatie en juridische uitspraken krijgen we zo veel sneller bij onze leden en militanten.”

## **1 MEER MENSEN EN MIDDELEN OM ECHT VAKBONDSWERK TE DOEN**

**FRANK MOREELS:** “Hier draait het om: dat we onze organisaties efficiënter organiseren en zo mensen en middelen vrijmaken om onze leden nog beter te vertegenwoordigen en te helpen. Hoe slagen we daarin? Onder andere door te kiezen voor één gemeenschappelijk IT-systeem, te besparen op kantoormateriaal door groepsaankopen, vormen samen te organiseren en onze kantoren voor elkaar open te stellen. Daarmee besparen we geld dat we inzetten voor onze kerntaak: belangenbehartiging.”

**GEORGES DE BATSELIER, EX-VOORZITTER VAN ABVV-METAAL:** “Parallel aan het samenwerkingsakkoord doen we bij ABVV-Metaal een interne efficiëntie-oefening. Waar zit nutteloze administratie? Welke taken doen we dubbel? Welke werkprocessen kunnen eenvoudiger? We voelen nu al aan dat er middelen zullen vrijkomen voor

## **2 MEER KANTOREN VOOR JOU TER BESCHIKKING**

**ROHNNY CHAMPAGNE, VOORZITTER VAN ABVV-METAAL:** “Al een hele tijd voor er sprake was van het akkoord tussen ABVV-Metaal en BTB zijn we in Limburg gestart met een intensieve samenwerking. Vroeger moesten de leden van de metaal naar het kantoor in Tongeren, de BTB-leden gingen naar Genk.

Nu kan iedereen terecht in beide kantoren. We hebben één IT-systeem voor de ledenadministratie, één frontoffice waar alle telefoons binnenkomen en een gemeenschappelijke juridische dienst. Door samen te werken, kunnen we onze leden beter en sneller verder helpen. Het is zeker niet bedoeling dat we Limburg copy-pasten. We bekijken met elke provinciale afdeling welke samenwerking nodig en mogelijk is. Het wordt maatwerk. Het is wél onze ambitie om meer en meer kantoren open te stellen voor de leden van onze twee centrales. Zodat er altijd een ABVV-kantoor in je buurt is.”



ABVV-METAAL

ABVV-METAAL



**“We bekijken met elke provinciale afdeling welke samenwerking nodig en mogelijk is. Het wordt maatwerk.”**

ROHNNY CHAMPAGNE

**“Met het e-loket en onze metalchatbot hebben wij al wat digitale stappen gezet. Die mogelijkheden breiden we nog uit. Toch blijven ook de fysieke contacten een groot aandachtspunt.”**

GEORGES DE BATSELIER

### **3 VERSTERKING VAN ONZE DIGITALE ÉN PERSOONLIJKE DIENSTVERLENING**

**FRANK MOREELS:** “Tot voor kort hadden we een hoofdzakelijk fysieke dienstverlening, via de vakbondsvertegenwoordigers op de werkvloer en in onze kantoren. Door de coronacrisis moesten we noodgedwongen in heel korte tijd omschakelen naar digitaal. We krijgen daar hele fijne reacties over. Toch staan we nog maar aan het prille begin. In de toekomst willen we de twee sporen – fysieke en digitale dienstverlening – nog verder uitbouwen. De samenwerking met ABVV-Metaal maakt dat mogelijk.”



**GEORGES DE BATSELIER:** “Met het e-loket en onze metalchatbot hebben wij al wat digitale stappen gezet. Die mogelijkheden breiden we nog uit. Toch blijven ook de fysieke contacten een groot aandachtspunt. Want niet alles kan online. Persoonlijk contact is enorm belangrijk, ook dat heeft de coronacrisis duidelijk gemaakt. We kijken dus samen met BTB naar nieuwe manieren om te communiceren, via sociale media, nieuwsbrieven en berichten. Snel én persoonlijk.”

## 4 STERKERE STEM TEGENOVER BELEID EN WERKGEVERS

**FRANK MOREELS:** “Er zijn heel wat maatschappelijke uitdagingen die een impact hebben op onze beide sectoren. Door expertise uit te wisselen, samen knowhow op te bouwen en gezamenlijke standpunten in te nemen, raken we veel verder. Sociale dumping is een van die uitdagingen. Als BTB hebben we daar veel ervaring in. Toch komt sociale dumping ook voor in de metaalsector. Denk aan de elektrotechnici in de haven of de petroleumraffinaderijen. Een tweede uitdaging is de globalisering. Vroeger stopten de vakbondsactiviteiten aan de landsgrenzen. Maar de bedrijven in onze sectoren internationaliseren, dus moeten wij mee. Als kleine speler is het moeilijker om je

rol te spelen tegenover de multinationals. Daarom verenigen we ons Europees en wereldwijd met andere vakbonden en dat moeten we ook interprofessioneel doen. En dan kom ik naadloos tot een derde uitdaging: de toenemende verrechtiging. We hebben alle progressieve krachten nodig om tegengas te bieden. Mijn grote voorbeeld daarin is Louis Major. Hij vocht voor de sectorale belangen van de havenarbeiders. Tegelijk brak hij een lans voor het interprofessionalisme. Want alleen samen raak je verder.”

**“We delen eenzelfde bezorgdheid omtrent de digitalisering in onze sectoren. We moeten onze krachten bundelen.”**

**ROHNNY CHAMPAGNE**

**ROHNNY CHAMPAGNE:** “Ik voeg daar nog een vierde uitdaging aan toe: de digitalisering in onze sectoren. Van de productierobots over digitale platformen tot zelfrijdende voertuigen. Daardoor worden de traditionele arbeidsverhoudingen grondig door elkaar geschud. Op de informatiedag die we samen hebben georganiseerd, kwamen dezelfde bezorgdheden in onze sectoren terug. In al die maatschappelijke uitdagingen moeten we onze krachten bundelen. En hoe doen we dat concreet? ABVV-Metaal en BTB hebben sinds kort gemeenschappelijke formele instantievergaderingen op de drie niveaus. Om structureel gemeenschappelijke standpunten in te nemen, interprofessionele akkoorden af te stemmen en elkaars sectoren te volgen.”



Op 11 september 2020 ondertekenden de voorzitters van beide beroepscentralen van het ABVV officieel het samenwerkingsakkoord.

## 5 IEDERE CENTRALE EN AFDELING BEHOUDT ZIJN AUTONOMIE

**ROHNNY CHAMPAGNE:** “ABVV-Metaal en BTB zullen de komende tijd heel wat samen doen en organiseren.

Toch behouden de centrales en de provinciale afdelingen hun autonomie. Voor de typische sectorale thema's blijft ieder doen wat hij doet. Ook het werk van onze secretarissen, delegees en militanten in de bedrijven blijft zoals het is. Het is niet de bedoeling dat we in gemeenschap van goederen trouwen. Maar wat we samen doen, doen we wel voluit samen.”

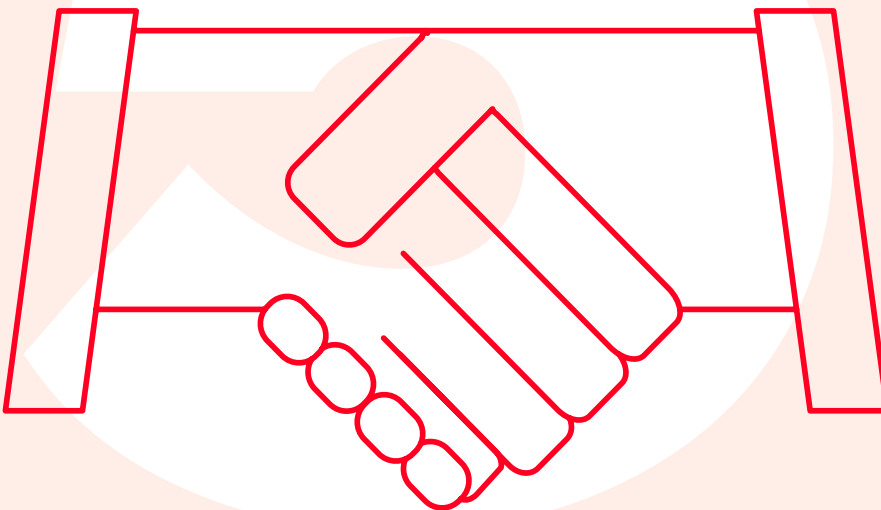
**GEORGES DE BATSELIER:** “Congres na congres benadrukken we het belang van een sterke centrale én een sterke decentrale vakbondsstructuur. Goed georganiseerd, met een krachtige, eensgezinde stem en tegelijk dicht bij de mensen. In de praktijk bleek dat soms moeilijk te verzoenen. Met het samenwerkingsakkoord en onze interne doorlichting zetten we nu wel belangrijke stappen vooruit. We evolueren naar



**“Met het samenwerkingsakkoord zetten we nu belangrijke stappen vooruit.”**

**GEORGES DE BATSELIER**

een soort confederatie met autonome vakcentrales en provinciale afdelingen en nieuwe structuren om een betere dienstverlening en vertegenwoordiging mogelijk te maken. In september gaf ik het stokje van het voorzitterschap door aan Rohnny. Ik ben heel blij dat ik deze mooie samenwerking nog mee heb kunnen vormgeven.”



## Alle goeie dingen bestaan uit

### 3



## De top 3 van Mark Van den Brande

**delegee bij Sanha Fittings**

**3 DINGEN DIE IK RED UIT MIJN BRANDEND HUIS**

1. als er huisgenoten zijn die eerst
2. mijn dwergpapegaai Morkie
3. als het kan zonder gevaar mijn gsm en iPad

**3 MUZIEKARTIESTEN OM OP TE KNALLEN OP DE WERKVLOER**

1. Linkin Park
2. Dire Straits
3. AC/DC

**3 MEEST RESPECTABELE POLITICI**

1. Louis Tobback vond ik super
2. Conner Rousseau is toekomst
3. Kathleen Van Brempt

**STEM LIJST 3**



**“Mijn kunst is nooit bedoeld om mensen van gedachten te veranderen”**

INTERVIEW MET WOORDARTIESTE EN  
MUZIKANTE LISETTE MA NEZA

Lisette Ma Neza is afkomstig uit het Nederlandse Breda, maar woont in onze hoofdstad waar ze filmregie heeft gestudeerd. Lisette is kind van Rwandese vluchtelingen die hun liefde voor taal aan haar doorgaven – of dat nu het Rwandees of het Nederlands was. In 2017 won ze als eerste Nederlandstalige vrouw het Belgisch Kampioenschap in Poetry Slam. Sinds 2019 is ze bovendien columniste voor Mo\*Magazine. MagMetal sprak met deze jonge, veelbelovende woordkunstenaar en muzikant over haar *artivisme*.

Je liefde voor taal kreeg je van thuis mee, ook al was dat in eerste instantie niet de taal waarin je nu kunst maakt. Hoe ben jij in deze kunstvorm gerold?

**LISETTE:** Toen ik op de middelbare school zat, heb ik aan heel veel wedstrijden meegedaan van de Kunstbende voor jong creatief talent. Ik deed mee binnen de categorie taal en dat was een van de weinige wedstrijden die ik kende voor kinderen met die specifieke categorie. Daar was ik superenthousiast over. Toen ik als 17-jarige mijn laatste jaar meedeed, maakte ik me dan ook wat zorgen over wat ik erna zou kunnen doen. Want dat was mijn enige podium. Ik leerde er andere artiesten kennen en kreeg de gelegenheid om op te treden. Een van de juryleden bij de Kunstbende was Samira Saleh, ook een slam poet, en zij stelde me gerust. Ze nam me mee

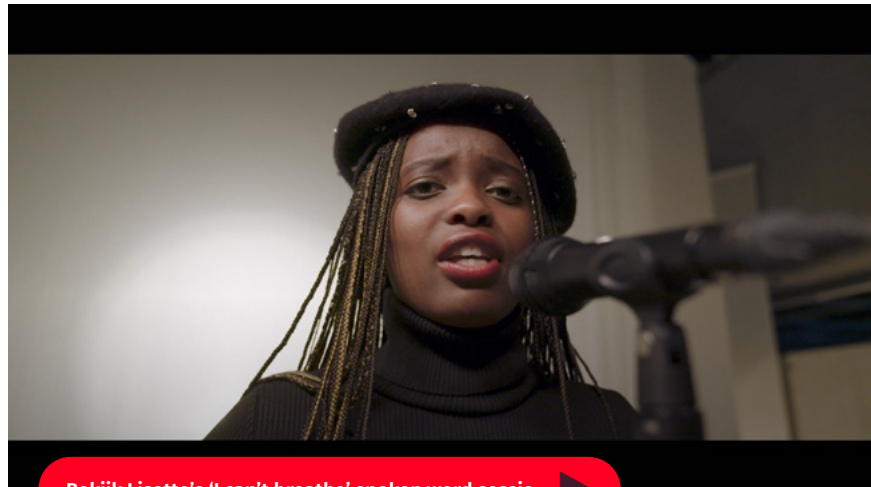
naar Mama's Open Mic in Antwerpen. Daar was elke maand een Poetry Night. Zo ben ik in de slam poetry gerold.

**Je noemt jezelf activist, een versmelting van een artiest en een activist. Hoe zit het bij jou met die dynamiek kunst/maatschappijvisie?**

**LISETTE:** In eerste instantie ben ik kunstenaar, daarna komt de rest. Dat is tijdens de lockdown echt tot me gedrongen: ik zal altijd maken, creëren. De thema's waarover mijn werk gaat, zijn toevallig op mijn pad gekomen. Mijn werk had er helemaal anders kunnen uitzien, als ik bijvoorbeeld in Breda was blijven wonen en niet naar Brussel was verhuisd. Ik zing en spreek over mijn eigen realiteit. Zuiver activisme is voor mij iets helemaal anders dan schrijven over de dingen je ziet en voelt. Maar ik kan erin komen dat andere mensen dat anders zien. Een activist is iemand die campagnes opbouwt en mensen samenbrengt en er dus actief mee bezig is dat anderen ook met die zaak bezig zijn. Mijn kunst is nooit bedoeld om mensen van gedachten te veranderen. Mensen moeten niet denken wat ik denk. Mijn waarheid is niet per se de waarheid van de ander. Mijn bedoeling is om mensen aan te moedigen om naar een verhaal te luisteren en te proberen daar empathie voor op te brengen, als ze dat kunnen. Het is mij voornamelijk te doen om die herkenbaarheid. Soms is dat mijn eigen verhaal, soms zijn dat verhalen van anderen. Als ik mijn mening geef in mijn werk - mijn mening kan onmogelijk losstaan van mijn verhaal - dan kan die achteraf ook veranderen. Ik ben nog steeds aan het vormen en ontdekken.

**Wat zijn de thema's waarmee jij je het meest identificeert?**

**LISETTE:** Thema's die voor mij belangrijk zijn, zijn er die heel dichtbij komen, bij mezelf en bij de mensen rondom mij. Dingen die me het meest prikkelen, zijn



Bekijk Lisette's 'I can't breathe' spoken word sessie

dingen die me dwarszitten, omdat ik zie of voel hoeveel zeer ze kunnen doen. Als ik bijvoorbeeld denk aan kolonisatie, dan is dat een onderwerp dat heel ver weg van mij ligt. Dat is geschiedenis. Zo is mij dat ook geleerd in het onderwijs. Maar als ik me dan bedenk hoeveel er door die kolonisatie is gebeurd waardoor de dag van vandaag veel mensen om mij heen nog lijden, dan verandert dat de zaak. Zo zijn er Oost-Afrikanen of Congolezen die er nu nog moeite mee hebben om 'witte' talen, de taal van de onderdrukkers, te spreken. Of oorlogen die vandaag woeden als ver gevolg van de kolonisatie. Dan prikkelt het mij wel heel erg. Een vriendin van mij werd een jaren geleden seksueel misbruikt. Dat prikkelt mij enorm, want heeft veel leed veroorzaakt. Daar wil ik over schrijven.

**Vertel eens meer over de Spoken Word sessies die sinds 3 oktober op de Nederlandse tv komen. Jij maakte daarvoor zelf 'I Can't Breathe' waarin we kennismaken met jouw zangtalent.**

**LISETTE:** Bij Spoken Word sessies krijg je als woordkunstenaar de keuze om met muzikanten te werken. De opnames waren in juni, toen net de Black Lives Matter-protesten uitbraken naar aanleiding van de moord op George Floyd in de VS. Het gedicht dat ik voorzien had,

vloog de prullenmand in en net voor de opnames hebben we dit geschreven.

**Gaf de rust van de lockdown en het lamgelegde sociale leven zuurstof aan jouw kunst of net omgekeerd?**

**LISETTE:** Een beetje van beide denk ik. Ik heb in die periode van mezelf geleerd dat ik altijd op zoek ga naar connecties. Met heel veel mensen op verschillende plekken. Ik was het heel gewoon om telkens elders te zijn en amper thuis, hoewel ik wel graag thuis ben. Ik ben altijd aan het verbinden met het publiek tijdens mijn optredens, maar ook erna. Ik vind het jammer dat dat voor een groot deel is weggevallen. Nu kan ik wel weer op een podium staan, maar het is toch anders. Ik ben wel dankbaar voor die momenten. De verrijking van de stilstand was dan wel weer dat er heel veel tijd was voor introspectie en om in andere kunst te duiken. Ik heb nagedacht over al wat ik de afgelopen jaren zelf heb geschreven en wat ik nog zou willen schrijven. Ik leerde ook muziekinstrumenten bespelen. Die interesse was er altijd al maar nu was er ruimte voor. Ik ga daar ook mee door en hoop meer met muziek te kunnen doen in de toekomst.

**We wensen je daar alle succes mee!**



**KONG ATHIT / CAMBODJA** | **MAMAN MIGRANT / NIGER**  
**ROUBA MHAISSEN / LIBANON** | **MARTIN VILELA / BOLIVIA**  
**JORGE APOLAYA / PERU** | **JUDITH MAROV / CONGO**

Steun onze changemakers in  
hun strijd op [doneer.11.be](https://doneer.11.be)

**STORT OP BE30 0000 0000 1111**





# Strijd voor gelijkheid en diversiteit in Peru

JORGE APOLAYA, CHANGEMAKER  
VAN DE 11.11.11-CAMPAGNE

## Jorge Apolaya (2° van links)

- 42 jaar
- een van de changemakers in de 11.11.11-campagne
- hoofd van de communicatiedienst van Promsex in Peru, een organisatie die strijdt voor seksuele rechten en de vrijheid om te kiezen voor seks, anticonceptie, zwangerschap en abortus



**Een ziekenhuis in het Peruaanse Arequipa weigert een abortus uit te voeren bij een 13-jarig meisje dat al jaren seksueel misbruikt wordt door haar buurman. Een homoseksuele man uit Casa Grande wordt willekeurig opgepakt door de politie en seksueel door hen gemarteld. Als communicatiemedewerker bij de Peruaanse organisatie Promsex strijdt Jorge Apolaya voor gerechtigheid voor die slachtoffers. Hij droomt van een land waarin iedereen zichzelf kan zijn. Samen met 5 andere changemakers is Jorge het gezicht van de nieuwe campagne van 11.11.11.**

## 1,7 MILJOEN PERUANEN OMSCHRIJVEN ZICH ALS NIET-HETEROSEKSUEEL

Met campagnes rond gender- en seksuele identiteit, abortus, verkrachting, ongewenste zwangerschappen, mensenhandel, en fysieke en verbale mishandeling van vrouwen voor, tijdens en na de bevalling door medische personeel strijdt de ngo Promsex voor gendergelijkheid in Peru. 10 jaar geleden werden al die thema's in Peru nog doodgezwegen. Intussen krijgen kinderen en jongeren al informatie via de school mee. Er zijn ook publieke figuren, zoals politici en journalisten, die openlijk uitkomen voor hun homoseksualiteit. En er bestaat lokale, regionale en nationale wetgeving die discriminatie en geweld bestraft. Maar de strijd voor gendergelijkheid en diversiteit is in Peru nog lang niet gestreden.

**JORGE APOLAYA:** “Dit jaar deed het ministerie van Justitie in Peru een enquête. Daaruit blijkt dat 8 % – of ongeveer 1,7 miljoen Peruanen – zichzelf niet als heteroseksueel omschrijft. 71 % van

de respondenten denkt dat vooral de lgbt-groep het slachtoffer is van geweld. Dat zijn belangrijke inzichten.”

## BANG OM OPEN TE ZIJN OVER HOMOSEKSUALITEIT

“Ik was 27 jaar toen ik voor de eerste keer thuis sprak over mijn geaardheid, en dan alleen met mijn moeder. Ik wist uiteraard al veel langer dat ik op jongens viel. En mijn ouders misschien ook. Maar alles wat niet normaal was, daarover kon je beter zwijgen – zelfs binnen je gezin. Er bestonden ook geen rolmodellen toen. En je moest zelfs voorzichtig zijn als je naar bepaalde bijeenkomsten wilde waar seksuele identiteit ter sprake kwam. Doordat ik er niet openlijk over kon spreken, is er mij veel van mijn jeugd ontnomen. Daarom is het werk van Promsex zo belangrijk: iedereen heeft het recht om zichzelf te zijn.”

## AZUL EN L.C.

“Een van die cases die mij de laatste jaren emotioneel hebben geraakt, is die



**“Met die rechtszaken helpen we niet alleen dat ene slachtoffer, maar een hele groep die lijdt onder geweld en discriminatie.”**

— JORGE APOLAYA

van Azul Rojas Marín die op het moment van de feiten in 2008 nog geen transvrouw was. De politie pakte hem zonder aanleiding op. Op het politiebureau hebben ze zijn kleren uitgetrokken en hem gemarteld en uitgemaakt omdat hij homoseksueel was. Azul diende klacht in voor verkrachting en machtsmisbruik, maar het gerecht klasseerde zijn zaak zonder gevolg. De zaak van Azul werd in 2014 opgepikt door de Inter-Amerikaanse Commissie voor de Rechten van de Mens. Met de juridische hulp van Promsex besliste die dat Azul een schadevergoeding moest krijgen. De commissie verplichtte Peru om lgbt-mensen voortaan toegang te verlenen tot rechtshulp.”

“Een andere zaak is die van een meisje van 13. L.C., haar naam mag niet vrijgegeven worden. Zij raakte zwanger van haar buurman na seksueel misbruik en heeft toen geprobeerd om zelfmoord te plegen. Ze had ernstige verwondingen, maar de artsen weigerden haar te opereren omdat ze een kind droeg. Haar

## Jorge is een changemaker, maar naar wie kijkt hij zelf op?

FOS en 11.11.11 kozen Jorge Apolaya uit als een van de changemakers van 2020: een sterke persoon die voor verandering zorgt in de samenleving. We vroegen aan Jorge wie voor hem belangrijke changemakers zijn.

### LOHANA BERKINS

**JORGE:** “Een van mijn voorbeelden is de Argentijnse Lohana Berkins. Zij kwam sinds de jaren ‘80 op voor de rechten van de travestieten en de transgenders. Onder andere dankzij haar heeft Argentinië nu een van de meest progressieve lgbt-wetgevingen. Zij richtte de Cooperativa Textil Nadia Echazú op, een plek waar transgenders terechtkunnen voor een opleiding en werk. Want nog altijd belanden heel wat transvrouwen en -mannen op straat en in de prostitutie omdat ze letterlijk uitgespuwd worden door de maatschappij. Ze sterven jong door geweld, hiv, illegale medische ingrepen en zelfmoord. Lohana verbeterde het leven voor velen van hen. Haar dood in 2016 heeft mij emotioneel enorm geraakt.”

### TRANSGENDERS ONDERBELICHT

“Transmensen vormen nog altijd een heel kwetsbare groep. Er wordt meer en meer over homoseksualiteit gesproken. Toch blijven de transgenders nog in een donker hoekje zitten. Het is belangrijk dat zij meer aandacht krijgen. Want bijvoorbeeld in de coronapandemie vallen in die groep de meeste slachtoffers in Peru. Ze werken in de prostitutie vaak in de ellendigste omstandigheden.”

### OUDERS EN GROOTOUDERS

“Op persoonlijker vlak zijn mijn ouders en grootouders grote voorbeelden voor mij. Mijn grootvader was bakker en heel actief in de vakbond. Hij was dan misschien alleen naar de lagere school geweest, maar hij kende zijn rechten goed.”

### KANS OM NOODROEP LUIDER TE LATEN KLINKEN

“Ik voel mij vereerd dat ik een changemaker wordt genoemd, al voel ik mij zeker geen rolmodel. De campagne geeft mij uiteraard wél de kans om mensen op te roepen om mee te strijden voor seksuele en reproductieve rechten.”

**“Na de staatsgreep van Fujimori in 1992 zijn veel vakbonden verdwenen en vakbondsleiders gestorven.”**

— JORGE APOLAYA



### **BELGISCHE NGO FOS STEUNT PROMSEX**

FOS ijvert wereldwijd samen met lokale organisaties voor waardig werk en sociale bescherming. De organisatie ondersteunt Promsex bij de uitbouw van een netwerk met onder andere de gezondheidsdiensten, bij rechtszaken rond de rechten van het kind en bij workshops. Ook voor campagnes zoals #Niñas-NoMadres en die voor de Internationale Vrouwendag kan Promsex rekenen op de steun van FOS. En ze helpen om educatieve materialen te maken en te verspreiden, zoals rond tienerzwangerschappen en de algemene seksuele gezondheid van jongens en meisjes.

moeder diende een verzoek in om een therapeutische abortus uit te voeren, maar het ziekenhuis weigerde opnieuw. De foetus overleefde het uiteindelijk niet. En het meisje is bijna volledig verlamd. Promsex heeft haar zaak voor de CEDAW gebracht, het VN-comité dat de discriminatie van vrouwen bestrijdt. De rechtbank heeft toen een schadevergoeding en richtlijnen rond therapeutische zwangerschapsafbrekingen opgelegd.”

“Het zijn de rechtszaken die mij het nauwst aan het hart liggen. Omdat we daar niet alleen die ene persoon mee helpen. Er plukken nog veel meer mensen de vruchten van die beslissingen in de rechtbank: nieuwe lgbt-wetgeving, toegang tot rechtshulp voor alle lgbt-mensen, strengere richtlijnen voor Peru rond therapeutische abortus ...”

### **BEPERKTE MOGELIJKHEID OM KLACHT IN TE DIENEN**

“Of er momenteel dan geen wetgeving tegen geweld of discriminatie bestaat?

Toch wel. Maar ten eerste: dat gaat alleen over geweld op publieke plaatsen. Ten tweede: de mogelijkheden om klacht in te dienen zijn heel beperkt. Er bestaat bijvoorbeeld ook een leerplan dat scholen verplicht om thema's zoals genderidentiteit en seksualiteit te bespreken. Alleen is niet duidelijk of scholen dat ook echt doen.”

### **SAMENWERKING MET ONDERWIJSVAKBOND**

“Voor een betere bewustmaking op de werkvloer, werkt Promsex samen met de onderwijsvakbond SUTEP. Via hen verspreiden we informatie bij schoolpersoneel over onder andere vrouwenrechten, tienerzwangerschappen en seksualiteit. Het is belangrijk om te weten dat de vakbonden vóór de staatsgreep van Fujimori sterk stonden in Peru. Vanaf 1992 verdwenen de vakbonden een voor een en zijn veel van hun leiders vermoord. Ook nu nog is er een keiharde repressie tegen vakbonden.”

“Er loopt op dit moment nog een

## Goedkeurende stilte betekent grote stap voor iedereen!

België zorgt voor een doorbraak in de politieke wereld met haar eerste transgender minister. Maar dit gebeurde zonder grote ophef en dat is goed nieuws!

**PROFESSOR PETRA DE SUTTER**, voorheen Europees Parlements lid voor GROEN, leidt als federaal minister het departement Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven en is tevens vicepremier.

Haar transgenderverleden is 'niet iets wat haar op dit moment bepaalt of waar ze om bekend wil staan'. Maar omdat anderen zich erin kunnen herkennen, praat ze er wel openlijk over, zoals in haar boek *Overleven: mijn strijd als transvrouw, arts & politica*. De nadruk moet echter liggen op het beleid dat ze voert en wat ze verwezenlijkt. Voor de transgemeenschap en de lgbtq+-verenigingen in België is het toch belangrijk om zo'n publieke figuur te hebben om moeilijkere thema's zichtbaar en gewoon te maken.

(BRON: DS03/10/20)

rechtszaak rond Camilla, een meisje in een afgelegen gebied dat verkracht is. En in november komt er een zaak voor het VN-comité van een transvrouw die aangevallen is, maar daarbij geen hulp kreeg van de politie. Met FOS sensibiliseren we tieners over seksualiteit. En in de regio Madre de Dios werken we samen met de gezondheidsdiensten om mensenhandel te bestrijden. We willen dat iedereen erkend, gerespecteerd en beschermd wordt, en dat iedereen dezelfde rechten heeft. Bijvoorbeeld huwelijksrechten voor de lgbt-gemeenschap en het recht op abortus. Zo bouwen we beetje bij beetje aan een land met meer gelijkheid en diversiteit."

**Wil jij het werk van Jorge steunen?**  
Dat kan via <https://11.be/jorge>.

## Hoe kijkt Jorge Apolaya nu naar zo'n doorbraak in Europa?

"Een van de grote hangende kwesties, zeker hier in Latijns-Amerika, is dat we nog altijd op weinig referentiepersonen uit de lgbt-wereld kunnen rekenen. Dat is nog meer het geval voor de transgemeenschap. Zij leven nog vaak in de marginaliteit, als gevolg van het onderwijssysteem, het gebrek aan toegang tot gezondheid en tot economische kansen. Daarom is het heel moeilijk voor transvrouwen om hun dromen en doelstellingen te verwezenlijken, zeker op korte termijn. De weinigen die hierin slagen, moeten erg veel tegenkantingen en lijden overwinnen."

"In deze steeds meer geglobaliseerde wereld, en zeker in coronatijden, bieden die referentiepersonen ons een sprankeltje hoop dat het wél mogelijk is om sociale veranderingen af te dwingen. Dat kan een motivatie zijn voor nieuwe generaties, dat ze hun dromen niet hoeven op te geven of vernietigd zien. Dat geldt vooral voor transvrouwen die nog altijd de marginaliteit als hun enige toekomstscenario zien."

"Als homo voel ik mij trots wanneer ik nieuwsberichten lees zoals die van Petra De Sutter. Elke stap of overwinning die behaald wordt, kan ertoe bijdragen dat onze families meer empathie vertonen voor hun lgbt-familieleden. En dat wij als lgbt in onze wijken of aan de universiteit worden aanvaard. Daarom moeten we die nieuwsberichten helpen verspreiden. Wat niet openbaar besproken wordt, bestaat immers niet."



sta  
mee  
op **3** lijst

**abvvmetaal.be**  
**#stameeop #tegencorona**  
f t i y e