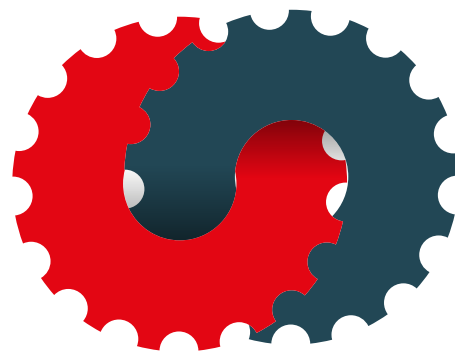


4

HET AFSCHEID

“ER ZIT ONTEMBAAR
VUUR IN
VAKBONDSMENSEN”



MAG**METAL**

ABVV-METAAL

MAGAZINE VAN ABVV-METAAL JUNI 2018



12

**REYNAERS
ALUMINIUM**

WINT DE
FACTORY OF THE
FUTURE-AWARD 2018

17

**CAMERASTAKING
BIJ STAS**

“DE CAMERA’S MOESTEN
PRODUCTIEPROCES FILMEN,
NIET DE ARBEIDERS”

32

**PAUL
GOOSSENS**

50 JAAR
NA MEI '68



4

“ER ZIT ONTEMBAAR VUUR IN VAKBONDS-MENSEN”

GESPREK TUSSEN RUDY DE LEEUW, MIRANDA ULENS EN HUN 2 TAFELGASTEN



17

“DE CAMERA’S MOESTEN HET PRODUCTIE-PROCES FILMEN EN NIET DE ARBEIDERS”

DE CAMERASTAKING BIJ METAALBEDRIJF STAS

11
Als 1 stalen blok voor waardige pensioenen!

17
“Dde camera’s moesten het productie-proces filmen en niet de arbeiders”

30
Paul Goossens: 50 jaar na mei ‘68

35
Kom op voor elkander

36
Strijd voor tijd is volop losgebarsten.

37
Een gevormd militant is er twee waard



24

“ER IS TE WEINIG VOELING MET DE WERKVLOER”

IN GESPREK MET MERYAME KITIR & PHILIPPE DE SCHRYVER



32

50 JAAR NA MEI ‘68

INTERVIEW MET PAUL GOOSSENS



12

REYNAERS ALUMINIUM, WINNAAR VAN DE FACTORY OF THE FUTURE AWARD 2018



29

DE LOON-KLOOF IN BELGIË ANNO 2018 NOG STEEDS NIET GEDICHT



38

“THE UGLY SIDE OF A BEAUTIFUL GAME”

WK RUSLAND 2018

20

CONGÉ PAYÉ SINDS 1936



RUDY DE LEEUW

Oud-voorzitter ABVV



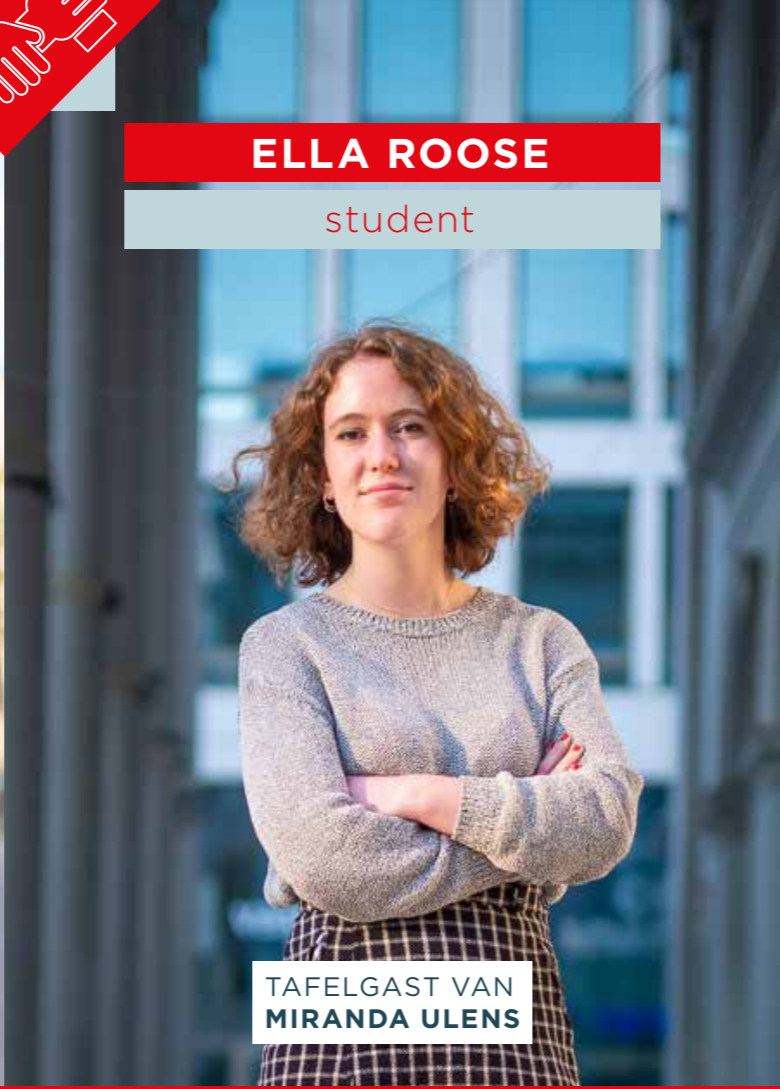
MIRANDA ULENS

Algemeen secretaris ABVV



BERT ENGELAAR

vakbondssecretaris



ELLA ROOSE

student

TAFELGAST VAN
RUDY DE LEEUW

TAFELGAST VAN
MIRANDA ULENS



GESPREK TUSSEN RUDY DE LEEUW, MIRANDA ULENS
EN HUN 2 TAFELGASTEN

“ER ZIT EEN ONTEMBAAR VUUR IN VAKBONDS-MENSEN”

Als we afspreken met Rudy De Leeuw en Miranda Ulens is het 15 mei, de avond voor de grote pensioenbetoging in Brussel. Hij geeft op 1 juni de fakkel door aan Robert Verteneuil als voorzitter van het ABVV. Zij wordt de nummer twee en voorzitter van het Vlaams ABVV. Samen met hun twee tafelgasten praten ze bijna 3 uur lang over het vuur van de vakbondsvertegenwoordiger, de relatie met de pers, het belang van Europa en de uitdaging om jongeren te begeisteren. Rudy De Leeuw: “Het gaat zeker anders zijn met het nieuwe bestuur. We zitten op een keerpunt. Als je ’t mij vraagt, wordt het beter.”

DOOR JOKE HOFMANS

Op dit moment krijgen we in de pers de kans niet om een positief verhaal te brengen.

Bert Engelaar

Je zegt dat we op een keerpunt zitten. Wat bedoel je daarmee?

RUDY "Er is een strijd aan de gang over fundamentele waarden. Solidariteit versus identiteit. Socialisme versus nationalisme. De huidige regering probeert de solidariteit tussen mensen en tussen generaties kapot te maken. Ze verarmt ons sociale-zekerheidssysteem, de hoeksteen van onze maatschappij die ons beschermt van wieg tot graf. En ze probeert de vakbonden de kop van Jut te maken door ons werk te criminaliseren. Een hele tijd dreigde het populisme het te winnen van de solidariteit. Maar ik voel dat er iets verandert. De mensen worden de asociale politiek moe. Stilaan rijpt het besef dat we niet zonder solidariteit kunnen. Omdat we anders verglijden in een ongelijke samenleving waar de macht en rijkdom liggen bij enkelen. Ook komt er meer aandacht voor werkbaar werk. Mensen stellen zich vragen bij het onhoudbare werktempo. Ik geloof dat ik mijn steentje nog heb kunnen bijdragen aan die kentering en geef het vakbondserfgoed dan ook in vertrouwen door aan de volgende generatie."

MIRANDA "De stijl zal misschien wat veranderen, maar de waarden en visie van het ABVV blijven uiteraard dezelfde. We vechten voor een warme, sociale en gelijke maatschappij waar iedereen het goed heeft. Waar we in de toekomst nog meer op moeten letten, is dat we positieve verhalen naar buiten brengen. Want dat zien de mensen veel te weinig van ons. De pers bericht alleen over de drama's en sociale acties, maar vergeet dat er achter de schermen, onder andere in de bedrijven, fantastische dingen gebeuren."

Jullie relatie met de pers loopt niet altijd over rozen?

BERT "Op dit moment krijgen we simpelweg de kans niet om positieve verhalen te brengen. Als vakbondssecretaris heb ik al heel mooie akkoorden afgesloten, met de volle steun van werknemers én werkgevers. Maar op tv krijgen we alleen een forum als het over betogingen en stakingen gaat."

Stelt een journalist een vraag, dan zit daar al een beschuldigend randje aan. Hij duwt je in een oncomfortabele hoek en vanuit die positie mag of moet je als vakbondsman je verhaal doen. Dat maakt ons werk vaak heel moeilijk."

RUDY "In die 12 jaar dat ik voorzitter ben, kwam ik maar 1 keer in een meer ontspannende context op tv. En dat was bij De Ideale Wereld op Canvas, het programma van Otto-Jan Ham. Voor de eerste keer was ik een grappige mens en kreeg ik positieve reacties. Al die andere keren ging het over sociale drama's."

MIRANDA (lachend) "Het eerste wat mijn moeder zei over Rudy was dat hij altijd zo boos kijkt."

RUDY "Wat wil je? Neem de sluiting van Ford Genk in 2012. 10.000 mensen stonden op straat. Daar kun je geen leuk verhaal van maken. Ik was daar kapot van, ben 2 dagen echt ziek geweest. Wat gebeurt er toch met onze fabrieken? Dat maalde de hele tijd door mijn hoofd."

Ik pleit voor een verplicht vak over sociale zekerheid op school.

Miranda Ulens

ELLA "Dat is, denk ik, ook hoe jongeren de vakbond zien. Althans de mensen die ik ken. Ze vragen zich af wat vakbonden eigenlijk doen, buiten staken en betogen. En vinden het vakbondsdiscours een ver-van-mijn-bedshow. Zoals hun pensioenen, die zijn nog zo ver weg."

Waarom kunnen ze zich beter wél zorgen maken over de pensioenen?

RUDY "De regering houdt ons voor dat je als jongere je pensioen wellicht mag vergeten. Maar wij zijn het daar niet mee eens. Wij geloven dat de studenten van vandaag morgen nog een pensioen zullen hebben. Tenminste als de juiste politieke keuzes worden gemaakt. Dat betekent dat we het geld moeten halen waar het zit, bij de rijken, om onze sociale zekerheid betaalbaar te houden – ook in de verre toekomst. Daarom is het juist belangrijk om daar nu mee bezig te zijn. Voor ons is het op dit moment het belangrijkste strijdpunt."

BERT "Mensen liggen er niet van wakker, omdat ze onze sociale zekerheid té vanzelfsprekend vinden. Dat we kinderbijslag krijgen, terugbetaling van dokterskosten, betaalde vakantie. Ze begrijpen niet meer van waar het komt en hoe het systeem werkt. Meestal komt het besef als er iets misloopt."

MIRANDA "Het is vaak in die probleemsituaties dat mensen zich aansluiten bij de vakbond en dat onze meerwaarde duidelijk wordt. Al zijn er natuurlijk ook mensen die uit overtuiging lid worden. Hoe dan ook is de sociale zekerheid te weinig gekend. Daarom pleit ik voor een verplicht vak daarover in het secundair onderwijs. Tenslotte is het toch een pijler waar onze maatschappij, waar België op is gebouwd. Ook het belang van sociale collectieve onderhandelingen mag in dat vak aan bod komen. Pas als je samen gaat voor een zaak, kom je vooruit. Ik begrijp ook dat de stap naar een aansluiting bij de vakbond dan nog groot is. Die aansluiting is niet gratis."

RUDY "Je ziet dat ook in de ledenaantallen. 20 à 25 procent van onze leden is jonger dan 35 jaar. Maar ze sluiten zich vaak pas aan

als ze 30 zijn, als ze een gezin hebben en er financieel meer op het spel staat."

Hoe krijgt het ABVV die jongeren weer mee?

ELLA "Eerst en vooral door hen aan te spreken. Ik ben aangesloten bij Magik?, de jongerenvakbond van het ABVV. En ik vind dat zij kansen missen. Af en toe krijg ik een mailtje en daar houdt het bij op. De jongerenafdeling heeft peper in zijn gat nodig. Geef de sociale media in handen van enkele enthousiaste jonge zielen. Ga naar allerlei evenementen waar jongeren ook zijn. Kortom: laat jullie meer horen. En niet alleen over de pensioenen of over werk. Ook over gendergelijkheid, klimaat en andere, ruimere maatschappelijke thema's."

RUDY "Weet je dat wij in 2004, dus 14 jaar geleden, als eerste vakbond in de wereld een brochure hebben uitgebracht met als titel 'Syndicat rime avec climat', met een analyse van de klimaatproblematiek? Het thema van het congres van het Vlaams ABVV was Klimaatkameraad. En ABVV-Metaal nam vorig jaar samen met Agoria met een praalwagen deel aan de Antwerp Pride, het feest van de diversiteit. Zo kan ik nog wel even doorgaan. Als vakbond hebben we een heel brede maatschappelijke visie en strijden we op verschillende fronten. Alleen komen we daarmee onvoldoende in de schijnwerpers."

BERT "Op ecologie moeten we absoluut nog meer inzetten én onze boodschappen meer uitdragen. We moeten nadenken over duurzaam produceren en duurzaam leven. En erover waken dat die transitie rechtvaardig en sociaal gebeurt. Is dat een taak van de vakbond? Absoluut, want ecologie heeft een enorme impact op de werkvloer. Ik zie hoe de bouwsector sterk aan het evolueren is. Mensen scholen zich bij om nieuwe technieken aan te leren. Let op: we zijn er nog lang niet, maar de eerste stappen naar milieuvriendelijker bouwen zijn gezet. Als we nog actiever met de uitdagingen rond ecologie aan de slag gaan, dan kunnen we wellicht ook de jongeren prikkelen. Want het is een thema dat sterk bij hen leeft."



ELLA ROOSE

19 jaar, student en maatschappelijk geëngageerd

Studeert politieke wetenschappen aan de Universiteit Gent en zit op kot

• Actief lid van de Gentse studentenvereniging 't Zal Wel Gaan

• Nam in 2017 deel aan het Vlaams Jeugd Parlement

• Zat in de algemene raad van de Vlaamse Scholierenkoepel

PLANNEN

De komende jaren zo veel mogelijk kennis en ervaring tanken. Door studies, activiteiten in sociale bewegingen, en ontmoetingen met mensen. Na haar studies wil ze het verschil maken – op de een of andere manier. Als vertegenwoordiger van een vakbond, als bestuurder van een sociale beweging of als politicus? Alle wegen liggen nog open.

MIRANDA OVER ELLA

"Het is onze plicht om te luisteren naar wat jongeren verwachten van de vakbond. Onze vakbondsmensen hebben vaak al een hele carrière achter de rug voor ze in het ABVV terechtkomen. Op dat niveau is er dus toch minder voeling met de jeugd. Door te luisteren naar geëngageerde jongeren zoals Ella maken we die band weer sterker."



BERT ENGELAAR

38 jaar,
vakbondssecretaris

Woont in Asse en heeft 4 kinderen

•
Is vakbondssecretaris bij ABVV - Algemene Centrale Brussel en Vlaams-Brabant voor de bouw, schoonmaak en social profit.

•
Studeerde voor maatschappelijk werker aan de Hogeschool Gent

•
Begon vlak na zijn studies bij ABVV Scheldeland

•
Is kandidaat-voorzitter van de Algemene Centrale Brussel en Vlaams-Brabant

PLANNEN

Is vastbesloten om ecologie nog meer op de agenda van de vakbond te zetten. Duurzaam leven en produceren moet de norm worden. Het is aan de vakbond om erop toe te zien dat die transitie rechtvaardig en sociaal gebeurt.

RUDY OVER BERT

“10 jaar geleden werd ik uitgenodigd op een informele bijeenkomst in Asse. Bert viel mij direct op. Zijn engagement, hoe hij sprak en wat hij zei. Bert heeft het vuur dat zo eigen is aan ABVV'ers. Dat is mij altijd bijgebleven.”

ELLA “Errond werken is één ding, erover communiceren is een andere uitdaging. Het ABVV moet meer inhaken op de actualiteit om zo te vertellen wat ze doen, wat er al gerealiseerd is en hoe de mensen daar beter van worden.”

RUDY “Daar heb je absoluut gelijk in. Dat doet me denken aan het beeld van de hertogin van Cambridge, Kate Middleton, die 5 uur na de bevalling haar baby aan de wereld toonde en eruitzag om door een ringetje te halen. Daar kwam enorm veel reactie op, dat het een totaal verkeerd beeld geeft van de loodzware kraamperiode. Dat is zo'n mooi moment om in te haken en te vertellen over onze standpunten over verplicht en uitgebreid geboorteverlof voor partners.”

BERT “Begeestering is de sleutel tot succes. Maar dat is heel moeilijk. Je moet de mensen raken met de juiste boodschappen, zodat ze zich aangesproken voelen en bereid zijn om er mee voor te gaan.”

Is het ABVV dan niet trots genoeg?

MIRANDA “We mogen best wat trotser zijn. Ik herinner mij een moment in 2015. Ik verhuisde juist van de beroepscentrale naar het ABVV en Rudy was verkozen als voorzitter van het Europese Vakverbond, een koepelorganisatie die 83 vakbonden uit 36 Europese landen bundelt. Alleen: hij had dat aan niemand verteld. De voorzitter leveren is een eer en een troef en toch houdt hij zich liever low profile. Nochtans hebben we op Europees niveau al heel wat gerealiseerd.”

RUDY “Weinigen weten inderdaad wat we op Europees niveau doen. Zo hebben wij,

het ABVV, de strijd tegen sociale dumping op de Europese politieke agenda gezet. Ook zorgden we er met de andere Europese vakbonden voor dat de detacheringsrichtlijn wordt aangepast. Die richtlijn maakt het voor werknemers mogelijk om 6 maanden, 1 of 2 jaar in een ander land te werken tegen de voorwaarden van het eigen land. Anders gezegd: bouwvakkers uit Oost-Europese landen werken hier voor een laag loon en in erbarmelijke omstandigheden, en concurreren onze duurder Belgische bouwvakkers zo uit de markt. Dat kan binnenkort niet meer. Er komt gelijk loon voor gelijk werk voor al wie op dezelfde plaats werkt. Europees commissaris Marianne Thyssen heeft haar slag thuisgehaald, onder andere dankzij de steun van de vakbonden.”

MIRANDA “Net zoals dat op politiek niveau het geval is, is het ook een hele uitdaging voor de Europese vakbonden om één lijn te trekken. Toch komt het overall op hetzelfde neer. Werknemers, in welk land ze ook wonen, willen een goede baan, brood op de plank, genoeg tijd voor het gezin en zekerheid voor later. Kortom: een goed leven en daarvoor hebben we een degelijke sociale bescherming nodig.”

RUDY “Europa zal sociaal zijn of zal niet zijn. Europa is als een breiwerk. Als je aan het touw blijft trekken om steeds meer bevoegdheden te nationaliseren, dan heb je op het einde alleen draad. Daarmee hou je je mensen niet warm. We hebben een gemeenschappelijk project nodig. Een trui voor Europa dus. En daar voeg ik aan toe: het syndicalisme zal Europees zijn of zal niet zijn. En dat zeg ik niet omdat ik voorzitter ben van het Europese vakverbond. Om nog

sterker te staan, moeten we samenwerken met onze buitenlandse collega's.”

Jullie lieten al vallen dat de vakbond vaak de wind van voren krijgt en de pers alleen inzoomt op de sociale acties. Wat drijft jullie om ondanks alles te blijven strijden?

RUDY “Er zit een ontembaar vuur in vakbondsmensen. Met mijn pensioen in zicht heb ik mij al vaak afgevraagd waar het allemaal is begonnen. Het eerste dat ik mij kan herinneren is dat ik als 11-jarige met mijn moeder discussieerde over de oorlog in Vietnam. Nochtans waren mijn ouders eenvoudige mensen, niet politiek geëngageerd. Maar die gevoeligheid voor onrecht drijft mij om te blijven strijden voor betere levens- en werkomstandigheden. Het mooie is dat mijn ouders mij daar altijd in hebben gesteund en die steun was fundamenteel om te groeien in mijn job.”

MIRANDA “Ook ik kan niet tegen sociale onrechtvaardigheid. Hoe ben ik bij de vakbond gekomen? Ik wilde mij sociaal inzetten. Ik gaf les in een bedrijf. Daar ontmoette ik mensen die er al 20 jaar werkten, uitgeblust waren en hun zelfvertrouwen kwijt waren. Ik werd aangesteld als delegee en maakte er een opdracht van om hun weer kracht te geven. Op een bepaald moment kwam er een fusie en een herstructurering. En toen voelde ik dat de mensen heel hard op ons rekenden, om te vechten voor hun rechten. Met dat vechten bedoel ik niet alleen op de barricaden gaan staan – want dat is makkelijk. Het gaat over akkoorden afsluiten waarvan de mensen beter worden.”

RUDY “Ik ga iets zeggen over Miranda zoals Freddy Willockx het ooit over mij zei: zij is nog een socialist die met de hand is gemaakt.”

MIRANDA “Dat is een heel mooi compliment. Ik kreeg gisteren nog een leuk compliment, toen ik een dame een hand gaf. Ze zei: 'Zo'n stevige handdruk, jij bent een echte syndicalist, gevormd op de werkvloer.’”



Europa is als een breiwerk. Als je aan de draad blijft trekken, heb je geen trui meer om de mensen warm te houden.

Rudy De Leeuw

“
Laat jullie meer horen.
Niet alleen over pensioenen en werk, ook over klimaat en gelijkheid.”

Ella Roose

BERT "Ik herken de verhalen. Mijn moeder was een fervente syndicalist en sociaal geëngageerd. Ze kwam op voor de mensen die het minder hadden en bij ons thuis was iedereen welkom. Ik kreeg die waarden mee en koos bewust voor een carrière bij het ABVV. Toen ik aan mijn opa vertelde dat ik bij de vakbond ging, huilde hij van contentement. Vanuit mijn positie bij het ABVV heb ik slagkracht en kan ik iets veranderen in de maatschappij. Ik kan ook iets betekenen voor mensen, en niet alleen voor de sociaal zwakkeren. De vakbond is een deel van mijn leven. Dat vuur waar Rudy het over heeft, dat zit in mij."

ELLA "Ik heb nog niet echt zicht op mijn ambities. Wel voel ik dat ik mee het verschil wil maken op de een of andere manier. Ik wil de komende jaren, binnen en buiten mijn studies, kennis opdoen en mijn wereldbeeld verbreden. Ontmoetingen zoals deze inspireren mij echt en doen mij ook honger krijgen naar meer dossierkennis. Ik twijfel alleen of ik mij echt wil binden aan 1 partij of beweging. In onze studentenvereniging zijn er redelijk wat mensen actief in verschillende bewegingen, van donkerrood tot groen. Ik vind die mix ook wel leuk om samen aan iets te bouwen, zonder dat ik echt vastzit binnen 1 ideologie."

Je staat bekend als workaholic, maar hoe rijm je dat met de standpunten rond werkbaar werk en arbeidsduurverkortung?

RUDY "Er is natuurlijk een verschil tussen het personeel en zij die verkozen zijn door de leden. Als syndicalist heb ik een mandaat. Ik doe mijn job met heel mijn hart en ervaar dat niet echt als werk. Ik steek er met plezier zo veel tijd in."

BERT "Precies, ik werk heel hard, maar ik maak die keuze zelf. Er zijn veel mensen die de keuze niet hebben en verplicht worden om extra shifts of overuren te doen. Bij het ABVV worden er in ieder geval veel initiatieven genomen rond het evenwicht tussen werk en privéleven. Zo kun je in de Algemene Centrale Brussel en Vlaams-Brabant in de winter wat langer werken om in de zomer elke dag vroeger te stoppen. Ook thuiswerk is mogelijk. Dat is maar logisch. Je kunt

moeilijk pleiten voor werkbaar werk als je er zelf een loopje mee neemt."

RUDY "Maar het is wel zo dat je moet waken over je eigen grenzen. Daar ben ik nooit echt goed in geweest. Die lange dagen en onregelmatige uren houden volgens mij veel vrouwen tegen om voor vakbondswerk te kiezen. En dat is jammer, want we hebben hen hard nodig. Met Miranda als algemeen secretaris geven we alleszins het goede voorbeeld."

ELLA "Ik vind het fantastisch dat de vakbond een sterke vrouw naar voren schuift. Dat geeft toch extra schwing aan de vakbond. Want om eerlijk te zijn, spreken oude mannen in donkere pakken mij veel minder aan. Sorry, Rudy."

Is er leven na de vakbond, Rudy?

RUDY "12 jaar voorzitter zijn van het ABVV heeft uiteraard zijn impact gehad op mijn privé- en gezinsleven. Ik kijk ernaar uit om wat meer thuis te zijn. Dan ga ik wat meer zwemmen en fietsen en mijn gitaarlessen weer oppikken. Ik wil ook, en vooral, meer met de kleinkinderen bezig zijn. De komende periode wordt nog wel stevig. Ik wil nog zo veel mogelijk van mijn knowhow doorgeven aan Robert en Miranda, zonder belerend te willen zijn uiteraard. Daarna geef ik de fakkel met het volste vertrouwen door. Al blijf ik syndicalist en militant voor het leven."

MIRANDA "En wij zullen zijn vakbondserfgoed vol overgave voortzetten. We vechten met man en macht voor het behoud van de sociale zekerheid. Om de kas te spijzen, halen we het geld waar het zit, bij de rijken. En we maken dat het mooi wordt verdeeld onder iedereen. Ook gaan we voor betere jobs met een fatsoenlijk loon en degelijke voorwaarden, en zorgen we ervoor dat er voor de mensen nog genoeg tijd is om van het leven te genieten. Daarnaast grijpen we elke gelegenheid aan om positieve verhalen onder de aandacht te brengen en ook de jongeren te inspireren. Daarvoor hebben we de medewerking van iedereen nodig – leden, militanten en delegees. We zetten alle neuzen in dezelfde richting en gaan samen voor een andere en betere samenleving."



ALS 1 STALEN BLOK VOOR WAARDIGE PENSIOENEN!

WIL JE MEER WETEN OVER ABVV-METAAL STRIJDLIEDEREN. CLIK DAN HIER

Op 16 mei protesteerden de metallo's als 1 sterk rood en sociaal front tegen het huidige pensioensysteem van deze asociale regering en voor respect voor zwaar werk! De strafste strijdlieiders werden bovengehaald en onder leiding van de 'mannen van de vormingsdienst' luidkeels tijdens de betoging gebruikt als 1 gigantisch luid antwoord tegen het rechtse beleid. 'We shall not be moved' staat alvast in onze hitparade!

Belangrijk, we waren talrijk qua opkomst en we waren vooral een rood opvallend blok. Echt iets om trots op te zijn en voor herhaling vatbaar. Bekijk zeker de **video** nog eens en de talrijke **foto's**.





Maakbedrijven moeten permanent technologisch vernieuwen.

Peter Nauwelaerts

© Debbie De Brauwier

REYNAERS
ALUMINIUM



WINNAAR VAN DE
FACTORY OF
THE FUTURE-AWARD
2018

VLAAMS, VERNIEUWEND EN VASTBESLOTEN OM DE WERELD TE VEROVEREN

“Groeï door innovatie is de enige weg vooruit”, antwoordt Chief Operations Officer Peter Nauwelaerts beslist op de vraag naar de toekomst van Reynaers Aluminium. Het bedrijf in Duffel herbergt het grootste Europese testcentrum voor aluminium profielen van ramen en deuren. Het heeft een eigen campus met een belevingsruimte in virtual reality en een laboratorium voor rapid prototyping en 3D-printing. Ook investeerde Reynaers Aluminium de voorbije jaren heel wat in de automatisering en digitalisering van de keten. Ze wonnen dus meer dan terecht de Factory of the Future-award 2018. MagMetal ging langs voor een gesprek.

DOOR JOKE HOFMANS

Proficiat met de Factory of the Future-award. Wat verwachtte de organisatie van jullie om in aanmerking te komen?

PETER NAUWELAERTS: “Om in aanmerking te komen voor zo’n award, moet je een heel traject doorlopen. Ik ging ervan uit dat het vooral iets was voor onze technische divisie. Want daar werken we al jarenlang zeer intensief rond innovatie. Zo hebben we de Reynaers Campus. Daar staat een testmuur van 15 meter hoog om simulaties te doen met lucht, wind en water.

En er is een R-lab voor R&D-projecten om nieuwe ramen en deuren in een heel vroeg stadium uit te proberen, met rapid prototyping en 3D-printing. Alle onderzoek gebeurt trouwens in eigen huis, daarvoor zijn fulltime 75 ingenieurs aan de slag – R&D is voor ons serious business. In Duffel werken er 500 werknemers en wereldwijd bereikten we de kaap van 2000 werknemers door onze recente overname van het Zwitserse bedrijf Forster, een producent van stalen ramen en deuren.

Gaat innovatie bij Reynaers Aluminium nog verder dan onderzoek en ontwikkeling?

“De Factory of the Future-award spoorde ons aan om een inventarisatie te maken van alle initiatieven rond digitalisering en innovatie. Een heel boeiende oefening, die veel verder gaat dan onze R&D-afdeling. Want ook het ERP-systeem maakt ons tot een hoogtechnologisch bedrijf. Orderpickers vragen stukken op van het magazijn via hun tablet. Al onze magazijniers werken real time op ons ERP-pakket waardoor



© Debbie De Brauwer



© NANCO



© NANCO

we de doorlooptijden kort en het risico op fouten zeer klein houden. We werken momenteel aan een project om magazijn en de productie van thermische onderbreking van profielen volledig papierloos te maken.

Jullie hebben nog een knap staaltje innovatie in huis, de AVALON. Wat is dat precies?

“Dat is inderdaad een van onze parade-paardjes. De AVALON is een virtualrealityruimte waar architecten, bouwheren en aannemers virtueel door gebouwen kunnen lopen om er al een realistisch beeld te krijgen van de uitvoering van hun projecten. Verschillende projectoren, voorzien van de laatste lasertechnologie, creëren een zeer realistisch beeld. Gespecialiseerde 3D-brillen brengen gebouwen tot leven en real time kan men aanpassingen uitvoeren.”

Hoe werken jullie samen met jullie klanten?

“We ontwikkelen software voor onze klanten en bieden gratis opleidingen aan. Want de assemblage van ramen en deuren gebeurt niet bij ons, maar door 5000 aluminiumconstructeurs in 60 landen.



Onze supply chain is volledig gedigitaliseerd. Zo werken we sneller en correcter.

Peter Nauwelaerts

En tussen die klanten zit veel verschil. Er zijn eenmanszaken die voor elke handeling een aparte machine hebben en grote producenten die ramen en deuren maken met hoogtechnologisch materiaal. Toch verwachten we van hen dezelfde kwaliteit voor onze eindklanten – het liefst met een zo kort mogelijke leveringstermijn en zonder kans op vergissingen. Daarom ondersteunen we hen om de productie van ramen en deuren te verbeteren, en hun producten en service op een hoger niveau te tillen. Ook proberen we hen te overhalen om alle bestellingen digitaal door te geven – 80 procent doet dat al. Gebruiken ze liever de fax of telefoon? Ook prima. Want het zijn al die kleinere klanten die nog manueel werken die ons groot hebben gemaakt. We maken het onze klanten zo makkelijk mogelijk.”

Wat is uw visie op industrie 4.0?

“Maakbedrijven moeten permanent technologisch vernieuwen. Noem het digitale transformatie, industrie 4.0 of automatisering – iedereen noemt en interpreteert het anders. Maar het gaat over de evolutie van producten en processen. Over beter en sneller produceren, stockeren en trans-

porteren. Ben je daar niet mee bezig? Dan word je binnen de kortste keren uit de markt geconcurrerd door goedkopere buitenlandse bedrijven. Die digitale transformatie is niet iets van de toekomst, maar voor nú.”

Zijn Belgische bedrijven niet gedoemd om het loodje te leggen door goedkope Chinese of Oost-Europese producenten?

“Reynaers Aluminium bewijst het tegendeel. Wij zijn als bedrijf diep verankerd in België, het is 100 procent in handen van de familie. Onze ambitie is om hier te blijven – anders zouden we niet geïnvesteerd hebben in een nieuwbouw van 25 miljoen euro. En dat is niet alleen om emotionele of traditionele redenen. Reynaers Aluminium gelooft in de veerkracht van werknemers van hier. Al laten wij ook materialen produ-

ceren in het buitenland. Onze profielen en accessoires komen uit gans Europa. Voor projecten in onder andere het Midden-Oosten, Azië en Oost-Europa gebeurt de productie van ramen en deuren ook daar. Simpelweg omdat de transporten anders veel te duur en te ver zijn.”

Welke impact heeft de digitale transformatie op de werkvloer?

“Er ligt wel wat extra druk op de schouders van onze mensen. Dat heeft niet te maken met harder en sneller werken. Maar door de digitalisering moeten ze aan meer tegelijk denken en werkt iedereen met een computer. Niet iedereen is daar snel mee weg. Dat onze mensen de juiste begeleiding krijgen, daarvoor moeten we alert zijn. Brengt de transformatie jobverlies mee, wil je wellicht weten? Nee, maar jobs verschuiven wel. Ik geef een voorbeeld.

WIST U DAT REYNAERS ALUMINIUM

jaarlijks meer dan **10.000 km** aan profielen levert bij Reynaers-dealers?

samenwerkt met **5000 aluminium-constructeurs** in meer dan **60 landen?**

75 ingenieurs in dienst heeft die voltijds bezig zijn met **R&D?**

een **distributiecentrum** heeft van **60.000 m²** of **12 voetbalvelden?**



PATRICK ELSSEN,
VAKBONDSSECRETARIS ABVV-METAAL

“OVERLEG EN OPLEIDING ZIJN DE SLEUTELS TOT SUCCES”

Samen groeien, met respect voor elkaar

“Laat mij starten met deze boodschap: in de 12 jaar dat ik Reynaers Aluminium volg, is er geen enkel conflict geweest. Zo zijn werkgever en vakbond samen gegroeid, met respect voor elkaar. Als je elkaar alleen ziet als er branden te blussen zijn, is het natuurlijk veel moeilijker om samen te werken. Dan sta je voortdurend met getrokken messen tegenover elkaar. Dat is hier niet het geval. Let op: het sociaal overleg is wel sterk geëvolueerd. Terwijl de vakbond vroeger eerder een noodzakelijk kwaad was voor het bedrijf, is er vandaag regelmatig overleg.”

Overleg op strategisch en operationeel niveau

“Uiteraard is er al eens gemor bij onze leden. Veranderingen gaan gepaard met onzekerheid en dat hebben werknemers niet graag. Ook associëren mensen automatisering en digitalisering met jobverlies en dan gaan al snel alarmbellen af. Daarom is tijdig overleg zo belangrijk. Enerzijds op strategisch niveau, tussen de werkgever en vakbonden, want ondernemen doe je in partnerschap. Anderzijds is er overleg nodig op het niveau van het personeel, in de vorm van functioneringsgesprekken. Werknemers moeten de ruimte krijgen om hun bezorgdheden te delen, over zwaar werk of een hoge werkdruk. En de werkgever bekijkt wat hij daaraan kan doen. Als werkgevers hun mensen betrekken, hebben ze al een streepje voor.”

Werkbaar werk gedurende de hele loopbaan

“Naast overleg is opleiding cruciaal. Vroeger nam een magazijnier iets uit het rek en schreef daar een bonnetje voor. Vandaag loopt iedereen met een tablet rond. Levenslang leren is een must. Ook moet er aandacht zijn voor werkbaar werk gedurende de hele loopbaan. En dat is niet evident voor bijvoorbeeld een oudere magazijnier die zware materialen moet heffen. Mensen willen wel langer werken, maar dan moet het vol te houden zijn. Het is aan de werkgever om na te denken hoe dat op een menselijke manier kan. Misschien een omscholing naar een andere job, de mogelijkheid om minder te werken of met de hulp van een robot. Het is zoals in het voetbal. Je haalt het maximum uit je goede spelers door naar hen te luisteren en hen strategisch op te stellen. Dan presteren ze beter en daar wint de hele ploeg bij.”

Technologische én menselijke vooruitgang

“Of de werknemers zich goed in hun vel voelen, staat of valt ook met de sfeer in het bedrijf. Daar zet Reynaers Aluminium absoluut op in. Zo ken ik geen ander bedrijf waar de werknemers nog bedrijfskleding hebben met hun voornaam op. Ook neemt Reynaers Aluminium deel aan de 1000 km van Kom op tegen Kanker, met meerdere fietsploegen. De werknemers zelf zamelen het inschrijvingsgeld in, het bedrijf sponsort de outfits. En Reynaers Aluminium veranderde de tactiek van het personeelsfeest. Vroeger werd er gefeest op een externe locatie, maar er kwamen nauwelijks arbeiders. Wat bleek? De meesten vonden dat te ver, en als ze met de auto gingen, konden ze geen pintje drinken. Sinds 5 jaar feesten we in het magazijn in Duffel – met drie keer zoveel feestneuzen als gevolg. Die komen nu gewoon met de fiets. Reynaers Aluminium wil op alle vlakken vooruit – op technologisch én menselijk vlak. Zo zijn ze de concurrentie ver vooruit.”

In de lakafdeling zijn er mensen die de profielen afplakken om ze te beschermen. Dat is een duur proces, zeker tegenover het buitenland. Als we die mensen kunnen vervangen door machines, lakken we veel goedkoper en kunnen we onze omzet op korte tot middellange termijn verhogen. Door die groei werven we nieuwe mensen voor nieuwe banen in de verschillende afdelingen. Nu spreek ik natuurlijk vanuit een comfortabele positie. Want door telkens weer te innoveren slagen we erin om jaarlijks organisch te groeien. Niet alleen interne groei maar ook weloverwogen overnames zoals Forster zorgen voor jobcreatie binnen de Reynaers Aluminium Group.”

Wat zijn de ambities nog van Reynaers Aluminium?

“Groeï is de enige weg vooruit. En die groei is alleen mogelijk door innovatie. Al willen we niet alleen daarin uitblinken. Ook customer intimacy of de band met de klant is voor ons cruciaal, daarvoor staan we bekend. Door studiedagen te organiseren, onze klanten regelmatig te bezoeken en hen te ondersteunen bij het digitaliseren en automatiseren van hun productieprocessen creëren we voor hen een belangrijke meerwaarde die leidt tot een win-winsituatie voor beide partijen.”

DE CAMERA-STAKING OP METAALBEDRIJF STAS

“DE CAMERA’S MOESTEN HET PRODUCTIEPROCES FILMEN, EN NIET DE ARBEIDERS!”

DOOR WIM CAREEL

In tijden van Facebook-schandalen en big data is de discussie over (het gebrek aan) privacy bijzonder actueel. Niet voor niets hebben we er tijdens ons voorbij Statutaire Congres de nodige aandacht aan besteed. Maar ook twaalf jaar geleden kon deze problematiek de gemoederen al behoorlijk verhitten.

In 2006 brak op metaalconstructiebedrijf STAS – gelegen te Waregem – een opmerkelijk sociaal conflict uit. De reden? De eenzijdige beslissing van de directie om de onderneming met 31 camera’s uit te rusten. Volgens de werkgever dienden deze enkel om het productieproces te verbeteren en om diefstal tegen te gaan. Maar volgens de vakbonden was er meer aan de hand. Zij vreesden voor de privacy van de werknemers en vonden dat de arbeiders voortdurend konden ‘bespied’ worden. Bovendien pikten ze het niet dat er op geen enkel moment overleg was geweest, terwijl dat wettelijk nochtans verplicht is.

Het resultaat was een conflict dat meer dan een maand aansleepte. Pas na een volle week staking, marathon-onderhandelingen en twee verzoeningspogingen van een sociaal bemiddelaar, werd een



akkoord bereikt. We blikken terug op deze camera-staking met ABVV-Metaal-hoofddelegee **Jan Laverge** (44) en toenmalig vakbondssecretaris **Marc Demuyck** (64).

Dag Jan en Marc! Om te beginnen: stel jullie zelf eens kort voor.

JAN: “Ik ben hoofdafgevaardigde voor ABVV-Metaal op STAS. Wij zijn een bedrijf dat opleggers maakt, vooral kippers en zelflossers. Er werken hier ongeveer 140 arbeiders. Ikzelf werk er al 23 jaar en heb het conflict vanop de eerste rij meegemaakt, want ik was toen ook al hoofddelegee.”

MARC: "Ik was gewestelijk secretaris van ABVV-Metaal in de regio Kortrijk. En STAS was een van de bedrijven die ik opvolgde. Sinds 2012 ben ik met pensioen. Wat de arbeiders op STAS betreft: misschien is het zinvol om te vertellen dat de meerderheid Fransen (grensarbeiders) waren. Dat was in 2006 zo en dat is vandaag nog altijd zo. Het zijn vaak lassers, in onze regio is dat nog steeds een knelpuntberoep. Die mensen hebben trouwens een zeer gunstig grensarbeider-statuuut. Ze betalen hun belastingen in Frankrijk en die is in verhouding veel minder dan in België, bovendien liggen de lonen in onze regio hoger dan in Noord-Frankrijk."

Laten we eens terugkeren naar de situatie in 2006. Opeens ging het bedrijf vol met camera's?

JAN: "Ja, ik weet het nog goed. Het bedrijf was juist een week gesloten. En de vrijdag voor het verlof, toen we naar huis gingen, zagen we een briefje hangen naast de prikklok. Daarop stond doodleuk vermeld dat er camerabewaking zou komen. En de maandag na het verlof stelden we inderdaad vast dat er opeens overal camera's hingen."

Van overleg met de vakbond was geen sprake?

JAN: "Nee, niets. Geen overleg in de ondernemingsraad of met de syndicale afvaardiging. Er was enkel de mededeling op dat briefje."

Hoe hebben jullie daar dan op gereageerd?

JAN: "Wij zijn onmiddellijk naar de directie gestapt om meer uitleg te vragen. We wilden weten waarom de procedures niet gevolgd werden. De mensen waren natuurlijk ongerust. Ze vroegen zich af wat de bedoeling was van die camera's. Ze kwamen naar ons met hun vragen. Maar wij wisten zelf van niets! Zo is heel dat conflict begonnen."



MARC DEMUYCK

MARC: "De toenmalige manager Stefaan Dewulf zei dat het alleen maar de bedoeling was om het productieproces in kaart te brengen. Daar konden de werknemers nog inkomen. Maar er waren ook camera's die 360 graden draaiden en dat was natuurlijk een ander verhaal. Daarmee kon je elke hoek van het bedrijf én elke werknemer voortdurend controleren."

JAN: "Op STAS werd vroeger af en toe wel iets gestolen. Autobanden bijvoorbeeld. Dus wij gingen ervan uit dat er buiten camera's zouden komen om dat te kunnen controleren. Maar waar de banden lagen kwamen geen camera's. Ze stonden bijna allemaal binnen."

Is het dan onmiddellijk tot een staking gekomen?

JAN: "Die bewuste maandagochtend is er een spontane staking uitgebroken. Maar dinsdag werd er weer gewerkt, omdat

wij samen met de directie een oplossing wilden zoeken. Die onderhandelingen zijn snel afgesprongen. De directie hield voet bij stuk en bleef volhouden dat alles wettelijk was. Maar dat was natuurlijk niet zo. De richtlijnen uit de nationale cao over camerabewaking (cao 68) werden totaal niet nageleefd. Het resultaat was een staking die een week duurde."

MARC: "En die staking werd massaal opgevolgd. Al van vier uur 's morgens stonden de delegees klaar om de mensen te informeren. Het piket stond naast de poort. Wie wilde werken, kon werken. Maar alle arbeiders staakten mee."

Ik neem aan dat de directie daar niet mee kon lachen. Hoe reageerde zij op de situatie?

MARC: "In de eerste plaats door een gerechtsdeurwaarder in te schakelen, die met dwangsommen dreigde als we eventuele werkwilligen het werken zouden verhinderen. Maar er daagden geen werkwilligen op. Tijdens de derde stakingsdag liet de directie weten dat ze opnieuw wilden onderhandelen. Ze hadden een groot plan en zouden ons haarfijn uitleggen waarom elke camera stond waar ze stond en wat die allemaal kon zien. Die vergadering startte pas om vijf uur 's avonds en om tien uur waren we nog bezig. Het was allemaal zeer complex, technisch en onoverzichtelijk. De vakbonden stopten de vergadering rond kwart na tien. Het was de bedoeling om ze de volgende ochtend verder te zetten, want we waren allemaal vermoeid. Maar daar wilde de directie niet van weten. De onderhandelingen zijn op dat moment afgesprongen."

JAN: "De werkgever hoopte dat we na vier, vijf dagen staken wel vanzelf in de problemen zouden komen. Ze dacht dat we de mensen niet meer zouden meekrijgen."



En was dat zo?

JAN: "Nee, niet echt. We hebben de volgende ochtend een korte bijeenkomst gehouden met de arbeiders aan een tankstation in de buurt. We vertelden hun dat er de volgende dag een bijeenkomst gepland was voor alle arbeiders, in het cultureel centrum van Waregem. Daar zouden we als vakbonden een gemeenschappelijke strategie bepalen. We wilden weg van het bedrijf, want die gerechtsdeurwaarder was daar. Alle arbeiders zijn gekomen, er waren geen werkwilligen! Toen wisten we dat we goed zaten. We werden volledig gesteund door de mensen. Het plan van de directie om de staking te laten doodbloeden was niet gelukt."

MARC: "Op die bijeenkomst hebben we besloten om de onderhandelingen terug op te starten. We zouden stoppen met staken, op voorwaarde dat alle camera's afgedekt werden. Er mocht niets meer gefilmd worden. Er werd ook een sociaal bemidde-

laar gecontacteerd in een poging om snel tot een akkoord te komen. Maar ook toen liep het mis. De werkgever weigerde de neutraliteit van de bemiddelaar te erkennen. Toen wij de onderhandelingen alsnog wilden voortzetten, liet de advocaat van de werkgever weten dat de secretarissen niet als gesprekspartner werden aanvaard! Wij hebben dan bij de sociale bemiddelaar aangedrongen om de werkgever een tweede maal te contacteren om hem ervan te overtuigen een verzoeningspoging op te starten, wat uiteindelijk lukte. Op 17 oktober, na veel en lange discussies, werd een compromis bereikt."

Hoe zag dat compromis eruit?

MARC: "Het kwam erop neer dat bepaalde camera's moesten weggehaald worden. Sommigen mochten blijven hangen maar werden anders ingesteld, zodat ze effectief filmden wat ze moesten filmen: het productieproces, en niet de arbeiders. In het arbeidsreglement werd opgenomen dat de beelden niet mochten gebruikt worden om de prestaties van de werknemers te beoordelen. En er werden duidelijke afspraken gemaakt over hoe lang de beelden mochten bewaard worden en wie er toegang toe had."

JAN: "De camera's waar we geen problemen mee hadden, konden gewoon blijven staan. We hebben er ook voor gezorgd dat er tv-schermen geplaatst werden in het bedrijf. Zo kon iedereen zien wat er gefilmd werd. Bovendien zou alles elke maand worden geëvalueerd op de OR of het CPBW. Doordat er duidelijke afspraken waren en iedereen kon zien wat de camera's registreerden, is de rust teruggekeerd."

Het camera-conflict was opgelost!

MARC: "Ja. En als de werkgever eerst de moeite had genomen om met ons te overleggen, dan was er nooit een staking geweest. Dan hadden we van in het begin duidelijke afspraken kunnen maken. Maar het sociaal overleg werd niet gerespecteerd."



JAN LAVERGE

JAN: "Achteraf bekeken waren al die camera's slechts een bevestiging van enkele managers. Want vandaag werkt geen enkele camera meer. De tv-schermen zijn er nog, maar ze blijven zwart."

Tot slot: ik neem aan dit voor jullie een zeer hectische periode was?

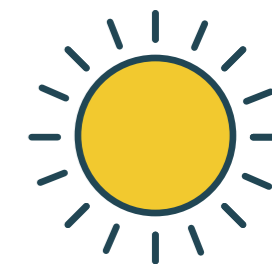
JAN: "Voor mij wel. Dat was heel druk. We waren altijd aanwezig op het bedrijf, van 's morgens vroeg tot 's avonds laat. Een staking is bovendien nooit gemakkelijk, want wij lijden loonverlies. Op den duur begint dat te knagen."

MARC: "Het was ook een zeer technisch en complex dossier. Niemand had ervaring met de uitvoering van cao 68 (camerabewaking). Het was iets helemaal anders dan onderhandelen over loons- en arbeidsvoorwaarden. Maar onze sterkte was dat we begonnen zijn in blok en ook geëindigd zijn in blok. De mensen steunden ons!"

Heren, heel erg bedankt voor dit gesprek!

ZO BRACHTEN METAAL-ARBEIDERS HUN EERSTE VAKANTIES DOOR

CONGÉ PAYÉ SINDS 1936



Vakantie is intussen vanzelfsprekend. Misschien is je zomertrip al geboekt? Een luilekkervakantie aan een Spaanse costa, een wandeltocht in de bergen of met de kinderen uitblazen in een vakantiepark? Toen de congé payé werd ingevoerd in de jaren '30 was zo'n reisje veel minder evident. Vakbonden snelden te hulp en vakantieorganisaties zagen het licht. Filmpjes toonden arbeiders hoe je juist vakantie moest houden. MagMetal dook in de archieven.



DOOR JOKE HOFMANS

Wettelijk betaalde vakantie na een lange sociale strijd

Al in 1921 verschijnt in het socialistische vakbondsblad *De Belgische Vakbeweging*: "Wat er de knorrepotten ook over zeggen, wij verklaren dat de verovering der jaarlijkse vakantie voor de werklieden in 't algemeen ook een der hervormingen zal zijn die ons een grote stap zal voorhelpen op den weg der maatschappelijke omwenteling."

Toch duurt de invoering van de betaalde vakantie nog tot 1936. In dat jaar start op 2 juni een van de grootste stakingen uit de Belgische geschiedenis. Geïnspireerd door de sociale onrust in Frankrijk leggen Antwerpse havenarbeiders het werk neer. Ze eisen de invoering van het minimum-

loon en recht op betaalde vakantie. De staking breidt zich gestaag uit, tot meer dan een half miljoen werknemers het land lam legt. Premier Paul van Zeeland bezwijkt onder de druk. Op 8 juli 1936 is de wet voor de betaalde vakantie een feit.

In enkele bedrijven bestond toen al een soort vakantieregeling, met autobouwer Minerva in Antwerpen als pionier. Vlak na de Eerste Wereldoorlog kregen de arbeiders daar tijdens de inventarisweek vakantie. In 1923 kwam er een vakantieregeling bij: arbeiders met 1 jaar dienst kregen 4 dagen vrij. Wie 2 jaar werkte 5 dagen en 3 jaar dienst gaf recht op 6 betaalde vakantiedagen. Bell Telephone en de metaalnijverheid in Antwerpen volgden het voorbeeld van Minerva.

Organisaties leren het volk reizen

Vanaf de jaren '20 krijgen arbeiders hier en daar een jaarlijkse vakantie. Maar de vakbonden maken zich zorgen. Want meer dan eens kamperen arbeiders op die vrije dagen op café of gaan ze thuis aan het werk. Dus startte de Centrale voor Arbeidersopvoeding, een Belgische socialistische cultuurorganisatie, in 1925 een reisbureau met enkele voordelige vakantietripjes. De Arbeiderstoeristenbond ziet het licht in Vlaanderen in 1927, in de jaren '30 komt er een Waalse tak, de Union Francophone des Amis de la Nature. En in 1936 richt het Belgische Vakverbond vzw Vakantievreugde op voor 'een gezonde benutting der vakanties'. Arbeiders konden er terecht voor wegen- en kampeerkaarten. Vakantievreugde organiseerde





uitstapjes, kampen en activiteiten in de winter. En ze maakten de promotiefilm 'Naar nieuwe levensvreugde', waarin het doel van vakantie uit de doeken werd gedaan. Anders gezegd: ze leerden het volk reizen.

Vakantiehuisen: tussen zand en schelpjes

Wie wil reizen, heeft geld nodig en dat was niet vanzelfsprekend voor iedereen. Fabrieksarbeiders spaarden soms het eten uit hun mond om even weg te kunnen. Zo ontstonden de vakantiehuisen, in de vorm van degelijke en goedkope hotels of campings. In onder andere Adinkerke, Koksijde, Nieuwpoort, Heist en Oostende stonden zulke socialistische vakantieoordens. En ... in Melreux in Hotton. Doet Château La Reine Pedauque een belletje rinkelen? Misschien volgde je er al eens

een vorming. Ook dat kasteel was ooit een vakantiehuis van de Belgische socialistische vakbond. In de rustige maanden werd het toen al gebruikt als opleidingscentrum. Daarnaast stampte het Belgische Vakverbond in 1939 Floreal uit de grond, solidaire vakantiecentra om de vakantie-drempel voor mindergegoeden te verlagen. De groep bestaat nog altijd.

Vakantiekolonies voor arbeiderskinderen: aansterken aan de Belgische kust

En waar gingen de kinderen naartoe? Aan het einde van de 19e eeuw ontsproten de vakantiekolonies. Die waren bedoeld om de kinderen van arbeiders in de schoolvakanties aan te laten sterken, hen meer te laten bewegen en hygiëne aan te leren. Arme en fysiek zwakke kinderen kregen toen voorrang. Vooral na de

Eerste Wereldoorlog werden arbeiderskinderen massaal naar kolonies gestuurd – voor de ene de hel en voor de andere de hemel. De overheid richtte in die periode Nationaal Werk voor Kinderwelzijn op, de voorloper van Kind & Gezin en de mutualiteiten startten hun werking. Bij de kinderen van metaalbewerkers waren vooral Le Lys Rouge in Koksijde, Home Pays de Charleroi in Oostduinkerke en Maison du Grand Air in Wenduine populair.

Meer informatie vind je op de website www.vakantiekolonies.be, een initiatief van Amsab-ISG. Martine Vermandere maakte in 2010 het boek en de tentoonstelling 'We zijn goed aangekomen', over de vakantiekolonies aan de Belgische kust tussen 1887 en 1980.

bron: Amsab



SAMEN FRIS DE ZOMER DOOR!

GENIET VAN JE WELVERDIENDE VAKANTIE!

ABVV-Metaal houdt het hoofd koel tijdens de zomermaanden en blijft strijden voor elke metallo.

WWW.ABVVMETAAL.BE

ABVV METAAL

DOWNLOAD DEZE AFFICHE HIER



“ER IS TE WEINIG VOELING MET DE WERKVLOER”

IN GESPREK MET MERYAME KITIR
EN PHILIPPE DE SCHRYVER

DOOR WIM CAREEL

METALLO'S IN DE POLITIEK!

Op zondag 14 oktober 2018 zijn er gemeentelijke en provinciale verkiezingen. Voor Philippe De Schryver – ABVV-Metaal-hoofdafgevaardigde op Volvo Cars – breken spannende tijden aan. Hij staat op de derde plaats van de sp.a-lijst voor de provincie Oost-Vlaanderen. Het is de eerste keer dat hij opkomt. We ontmoeten elkaar in de Wetstraat, vlakbij het Parlement. We hebben een afspraak met Meryame Kitir, fractieleidster voor de socialisten in de Kamer. Terwijl Meryame al tien jaar politieke ervaring heeft, zet Philippe nog maar zijn eerste stapjes in de politieke wereld.

Toch hebben ze ook iets met elkaar gemeen: het zijn alle twee echte metallo's. Meryame verdiende haar strepen als delegee op Ford Genk. Zelfs toen ze al in het parlement zetelde, ging ze er nog elke vrijdag werken. Philippe is dan weer al jarenlang hoofddelegee op Volvo Cars, een van de grootste bedrijven van het land. De perfecte personen dus, voor een boeiend gesprek over syndicalisme en politiek.

De eerste vraag is voor jou, Meryame. Vertel eens, waar heb jij de politieke microbe te pakken gekregen? Hoe is het allemaal begonnen?

MERYAME: “In mijn verhaal zijn vakbond en politiek onlosmakelijk met elkaar verweven. Ik was negentien toen ik begon te werken op Ford Genk. Een jaar later vroeg ABVV-Metaal of ik wilde deelnemen aan de sociale verkiezingen. Dat kwam omdat ik erg nieuwsgierig was naar alles wat met de vakbond te maken had. Als er een delegee voorbij liep, dan vroeg ik altijd hoe het was geweest op de ondernemingsraad of op het comité. Ik studeerde toen ook boekhouden en arbeidsrecht via avondonderwijs. En ik wilde graag weten wat



De mensen hebben ondertussen wel door dat de regering niet doet wat ze beloofd heeft.

Meryame Kitir

hetgeen ik leerde in boeken, betekende in de praktijk.”

En vanuit de vakbond heb je de stap naar de politiek gezet?

MERYAME: “Ja, omdat ik delegee was op een groot bedrijf, waren er wel enkele sp.a-politici die wisten wie ik was. Steve Stevaert, die toen voorzitter was, stelde in die periode zijn ‘dreamteam’ samen. Dat waren allemaal jongeren die volgens de partij een rol van betekenis konden spelen in de toekomst. Wij mochten dan eens aanwezig zijn op een partijbureau. Zo heb ik de nationale politiek leren kennen. In 2007 hebben ze mij dan gevraagd om op de lijst te staan. En ik raakte verkozen. Mijn slogan was: de fabriek in de politiek! Het ging allemaal erg snel. Ik was echt onder de indruk.”

Jij komt op in Oost-Vlaanderen voor de sp.a, Philippe. Wat is voor jou de motivatie om aan politiek te doen?

PHILIPPE: “Ik moet zeggen, het kwam toetaal onverwacht. Ik was niet politiek actief,

want Volvo is belangrijk voor mij en ik heb daar ook veel werk mee. Sinds drie jaar ben ik wel lid van de partij, toen John Crombez voorzitter werd. Ik vond dat hij dat heel goed deed. Er werd opnieuw geluisterd naar de mensen op de werkvloer. En dan opeens krijg je telefoon en vragen ze of je op de lijst wil staan.”

Heb je meteen toegezegd?

PHILIPPE: “Ik had drie dagen om te beslissen. Je begint daar dan over na te denken en eens rond te luisteren. Uiteindelijk heb ik de stap gezet. Want het is de beste manier om de werknemers te vertegenwoordigen. Er zitten te weinig arbeiders in de politiek, er is te weinig voeling met de werkvloer. Dat is mijn drijfveer. Ik denk ook dat mijn engagement de deur kan openen voor andere werknemers en syndicalisten om in de politiek te stappen, om de drempel te verlagen.”

MERYAME: “Toen ik op de lijst kwam, zei Johan Vandelanotte ook al dat het parlement vol zat met juristen, onderwijzers, ... maar dat er niemand zat die in de fabriek werkte. Dat stoorde hem. En dus hebben ze vanuit elke provincie kansen gegeven aan arbeiders.”

Was het voor jou een moeilijke beslissing, Meryame, om deel te nemen aan de parlementsverkiezingen?

MERYAME: “Ik heb daar lang over moeten nadenken. Ik was nog maar 27 jaar en voelde mij niet klaar om aan nationale politiek te doen. Alsof ik aan al die ervaren politici eens zou vertellen wat er moest gebeuren. Ik heb daar met veel mensen over gesproken en iedereen was positief. Ik heb ook veel steun gekregen vanuit de vakbond. De mensen rondom mij zeiden: doe dat gewoon! Kijk, het leven is kansen



krijgen maar ook kansen grijpen. En ik heb de kans gekregen én gegrepen om een spreekbuis te zijn voor de werknemers.”

Philippe, de provincie heeft een aantal specifieke bevoegdheden. Op welke manier wil je van daaruit de werknemer vertegenwoordigen?

PHILIPPE: “Op provinciaal niveau gaat het natuurlijk niet over de typische thema’s die ons aanbelangen zoals pensioenen, werkbaar werk, re-integratie, ... Maar er zijn toch heel wat zaken waar rond we kunnen werken. Ik denk dan bijvoorbeeld aan arbeidsmarktbeleid, sociale economie, onderwijs en opleiding. Op die domeinen kan de provincie heel wat dingen realiseren. Een concreet voorbeeld: we zouden sterker kunnen inzetten op het creëren van stageplaatsen in de automobielindustrie, want de technologie evolueert razendsnel. Jongeren moeten met de nieuwste technieken leren werken. Een betere samenwerking tussen industrie en onderwijs, bijvoorbeeld door onderlinge akkoorden af te sluiten, is heel belangrijk. Ook op vlak van mobiliteit zijn er mogelijkheden. Ik denk dan aan veiliger fietsverkeer of aan de treinverbinding tussen Gent-Dampoort en Zelzate die er nog altijd niet is.”

Je hebt een strijdbare plaats op de lijst gekregen. Word je verkozen, denk je?

PHILIPPE: “Ik weet het niet. Ik laat het op mij afkomen. Het enige wat ik niet wil, is mijn werk op Volvo in de steek laten. Er is nog veel te doen. Er werken zesduizend werknemers en we moeten constant vechten om die tewerkstelling te behouden. Binnenkort starten we ook met een nieuw merk. Er zijn dus nog veel grote uitdagingen.

Uiteindelijk heb ik de stap gezet. Want het is de beste manier om de werknemers te vertegenwoordigen.

Philippe De Schryver

gen. Als ik verkozen word, wil ik alleszins nog blijven werken op Volvo. Ik wil graag syndicaal actief blijven en voeling behouden met de werkvloer.”

Meryame, de politiek is een harde stiel. Heb je tips voor Philippe? Zaken waar hij zeker rekening mee moet houden?

MERYAME: “Ja, omring je met mensen die je kunt vertrouwen. Je hebt mensen nodig die je steunen. Het is een andere wereld. Je gaat leuke dingen meemaken, maar ook minder leuke. Ten tweede: blij jezelf, verander niet. Vergeet niet waarom je in de politiek bent gestapt. Het imago van de vakbonden is vandaag niet goed. We zitten met een regering die ons afschildert als crapuul. De vakbonden komen meer en meer onder druk. Rechtse partijen nemen maatregelen die geen rekening houden met de werknemers. In zo’n context is het belangrijk om je zelf te blijven. Onze corebusiness is solidariteit. Dat doel mag je nooit uit het oog verliezen. Maar ook: geniet ervan, want het is een leuke en

boeiende job. Ik ben ervan overtuigd dat je verkozen wordt!”

Ik neem aan dat het delegeeschap een goede leerschool is voor wie in de politiek stapt?

PHILIPPE: “Je doet wel veel ervaring op, ja. Wij zijn het gewoon om te luisteren naar de mensen, om oplossingen te zoeken. Je leert onderhandelen, een netwerk opbouwen en informatie verzamelen. Dat zijn allemaal zaken die ongetwijfeld van pas komen. Ik werk al dertig jaar op Volvo, waarvan tien jaar als hoofddelegee. Ik heb alle shiften gedaan, ook de nacht. Ik heb in alle syndicale organen gezeten. Die bagage neem je alleszins mee. En ik hoop dat te kunnen gebruiken.”

Als je op een grote fabriek werkt, dan weet je ook heel goed waar de mensen van wakker liggen. Ik denk dan aan de pensioenen, de discussie over zware beroepen, tijdscrediet, enzovoort.

MERYAME: “Dat is inderdaad belangrijk. Ik merk vaak onwetendheid bij veel politici. Ik herinner mij nog het debat in het parlement naar aanleiding van de PANO-reportage over de misbruiken met dagcontracten. Veel collega’s waren geschokt en zeiden dat ze niet wisten dat het zo erg was. Terwijl ik maar al te goed weet dat er veel wantoestanden zijn en dat interimmers vaak een speelbal zijn: van zodra het economisch wat slechter gaat, vliegen ze er onmiddellijk uit. Ook het debat over langdurig zieken is zo’n voorbeeld. De regering denkt dat ze zieke mensen terug aan het werk krijgen, door hen te sanctioneren. Als je in een fabriek gewerkt hebt, dan weet je dat dit niet zo evident is.”





Tot slot: de sp.a zit vandaag in de hoek waar de klappen vallen. De peilingen zijn niet rooskleurig. Hoe kunnen we het tij keren?

PHILIPPE: "De partij ziet af en dat is pijnlijk. De sp.a probeert veel dingen te verwezenlijken maar ze halen het niet altijd. Er is het voortdurende 'bashen' op de socialisten. Wij krijgen de schuld van alles, terwijl we nochtans nooit alleen in de regering zaten. Dat is lastig. Het is wel aan het verbeteren sinds John Crombez voorzitter geworden is. Hij slaagt erin om de partij terug op de kaart te zetten. Wat ik ook een beetje mis is een duidelijk standpunt over migratie en alles wat daarbij komt kijken. Onze kiezers willen duidelijkheid en geen grijze zone."

MERYAME: "Wij komen inderdaad uit verkiezingen waarbij de socialisten de schuld kregen van alles. En we hebben daar te weinig op geanticipeerd, we hebben dat onderschat. Maar vandaag pakt dat verhaaltje van de regering niet meer. Ze ne-

men constant maatregelen die de mensen straffen: langer werken, geen respect voor de zware beroepen, alles wordt duurder, ... De mensen hebben ondertussen wel door dat de regering niet doet wat ze beloofd heeft. De taxshift is niet gefinancierd en zadelt onze kinderen en kleinkinderen op met een schuld van negen miljard euro! We hebben onze problemen moet uitzweten maar we hebben nooit opgegeven."

De sp.a is klaar voor de verkiezingen?

MERYAME: "Begin dit jaar hebben we onze campagne 'Nieuwe tijden, nieuw socialisme' gelanceerd. Er komen veel uitdagingen en onzekerheden op ons af. Ook de arbeidsomstandigheden veranderen, en niet ten goede. Denk maar aan Uber of aan Deliveroo. De huidige regering doet daar nog een schep bovenop: ze bouwt voortdurend dingen af, beetje per beetje. En op het einde heb je een sociaal kerkhof. Wij plaatsen daar een duidelijk alternatief

tegenover: solidariteit en goede werk-omstandigheden. Ook in de nieuwe tijden blijven dat onze principes."

Meryame en Philippe, heel erg bedankt voor dit gesprek. En veel succes met de verkiezingen!

DE LOONKLOOF IN BELGIË ANNO 2018 NOG STEEDS NIET GEDICHT

Op 14 maart organiseerde het ABVV een studiedag rond de loonkloof, naar aanleiding van Equal Pay Day. Het ideale moment voor ABVV-Metaal om extra aandacht te besteden aan dit onderwerp. Hoe zit het vandaag met de loonkloof? Er is nog veel werk aan de winkel, maar er wordt hard aan gesleuteld, door vele partners. Want die 'kloof' moet weg. We werpen ook een blik over de grenzen heen, want in Europa worden er heel wat initiatieven genomen. Het e-book geeft je een bom aan informatie, die nuttig is voor iedereen die bezig is met de problematiek of er veel meer over wil weten.

DOWNLOAD HET E-BOOK!





KAOUTAR OULICHKI

PAUL GOOSSENS: 50 JAAR NA MEI '68

Mei '68. Velen weten niet waar het voor staat, voor anderen zit het nog vers in het geheugen. Iedereen die 1968 bewust beleefde geeft er een andere invulling aan: van een periode vol seks en rock-'n-roll tot een tijd van emancipatie en voor conservatief Vlaanderen zelfs een onrespectvolle periode.



KAOUTAR OULICHKI

- Geboren en getogen in Sint-Truiden op 24/10/1995
- Sinds maart 2018 nationaal voorzitter van Jongsocialisten
- Student maatschappelijk werk
- Eerstehulpverlener bij Rode Kruis Sint-Truiden
- 'Zo rood als mijn bloed'

Een tijd geleden zette Bart De Wever (voorzitter N-VA) de mei '68-beweging neer als een karikatuur in zijn speech ter gelegenheid van de 50-jarige viering van Leuven Vlaams. Frans oud-president Nicolas Sarkozy ging hem daar in 2007 in voor door te stellen dat hij wilde afrekenen met mei '68 als inzet van de toenmalige presidentsverkiezingen. Die rechtse afkeer voor het verzet van de soixante-huitards zette me aan het denken. Is mei '68 dan iets wat zich kan herhalen? Waarom wordt deze periode misbruikt door sommige politici? Zijn jongeren van vandaag nog in staat om op dezelfde manier in opstand te komen en een verschil te maken?

Veel vragen waar ik zelf geen pasklaar antwoord op had. Maar ik kreeg de kans om in gesprek te gaan met Paul Goossens. Hij is een van de oorspronkelijke verzetsleiders die op het hoogtepunt van de Leuvense revolutie onterecht 14 dagen in een Brusselse cel heeft gezeten. Vandaag houdt hij de linkse tegenbeweging zelf in stand.

Tegenwoordig ziet Paul Goossens een veranderde wereld met haar eigen

problemen. Een wereld die je niet kunt vergelijken met die van 50 jaar geleden. Net zoals je in 1968 de huidige problemen niet kon vergelijken met die van 50 jaar daarvoor. Zo worden we vandaag geconfronteerd met kwesties waarvan in 1968 soms zelfs geen sprake was. Denk dan aan migratie, vluchtelingen, sociale ongelijkheid, de klimaatzaak ... De modus operandi van de verzetsbeweging van 1968 biedt dan ook geen pasklare oplossing voor de hoofdbreken van 2018. Maar net zoals in '68 kunnen Verlichte waarden zoals gelijkheid en individuele emancipatie ook anno 2018 tot inspiratie dienen voor een sociale verzetsstrijd. Als nieuwe generatie aan zet mogen we de wereld zoals ze nu is niet zomaar aanvaarden. Maar we zouden ze ten eerste moeten willen veranderen. Het is enkel door een minimum aan overmoed – is het dat wel? – aan de dag te leggen, dat verandering mogelijk wordt.

Je kunt ook de cultuur van vandaag niet vergelijken met die van 50 jaar geleden. Er was geen internet, geen social media en bijlange niet in elke woonkamer stond een tv.



Ik ben ervan overtuigd dat de 21e eeuw de spirit van '68 nodig heeft.

De ellende en het kwaad van vandaag bestonden toen niet. Het was paradijs.





Nu de oude demonen - de natiestaat, 'America first' en andere varianten van 'eigen volk eerst' - weer uit kun kooi ontsnappen, is taai en principieel verzet noodzakelijk.

Gelijkheid van alle mensen was ons uitgangspunt en absolute waarheid.



Daar konden ze dan ook geen gebruik van maken. Je merkt dit ook duidelijk in de omvang van betogingen. Vroeger kwamen we met 400 000 personen op straat tegen het gebruik van kernwapens. In 2018 zijn we al overdonderd met een opkomst van 50 000 personen. Maar de protesten bestaan! Wij zijn niet monddood. Kijk naar 'Occupy Wall Street' in VS, protesten in verschillende landen in Afrika en Azië ... daar zijn het de jongeren die het heft in handen nemen. Dit is dan niet enkel de straat opgaan. Daar heeft het verzet aan kracht moeten inboeten. Nu gaat het protest zijn eigen leven leiden via social media. Het bereik van dergelijke protesten is wereldwijd door het gebruik van Facebook, Twitter en noem maar op. Digitale mondigheid, laten we het zo dan maar noemen.

Paul is achterdochtig ten opzichte van nationalistes. En terecht ook.

Wereldwijd schieten de nationalistische partijen als paddenstoelen uit de grond. En wat erger is, ze grijpen de macht. Het is dan ook een belangrijke uitdaging van onze tijd om deze kwalijke evolutie tegen te gaan. Maar dat zal niet zomaar lukken. Deze partijen teren nu eenmaal op een nationaal ongenoegen waarop het antwoord vaak Europees is.

Grenzen optrekken om mensen buiten te houden? Dat zijn voorstellen die geleid

worden door een nationaal egoïsme. Je lost niets op door grenzen waterdicht te maken. De VS en de EU denken ook nog steeds dat ze supermachten zijn. Paul moet ze dan toch teleurstellen. India en China hebben al zaken gerealiseerd waar het Westen enkel kan van dromen. Zij hebben vandaag de dag een economische macht die ze 50 jaar geleden niet hadden. Laten we evenwel duidelijk zijn: een sterk Europa is nodig. Zonder Europa gaan de naties tegen elkaar oplopen en komen we in een uitzichtloze situatie terecht. Meer Europa en minder nationalisme is de enige oplossing om de problemen van onze tijd aan te pakken.

Hier hebben jongeren een belangrijke rol te spelen. Sommigen zeggen dat jongeren niet meer geëngageerd zijn zoals vroeger. Die mensen vergissen zich in onze jongeren. In de maanden voor mei '68, verscheen in Le Monde ook nogal onhandig het artikel 'Quand la France s'ennuie'. De jongeren van vandaag zijn bekommerd om deze wereld waarin we leven én ze zijn geëngageerd om hun schouders mee te zetten onder de oplossingen die zich aandienen. Maar feit is dat het voor velen verduiveld moeilijk is om hun stem te laten horen.

De besparingen die nu worden doorgevoerd zijn in het nadeel van iedereen. Het is van groot belang dat we als land investeren in sociaal zinvolle projecten.

België wil nu 15 miljard investeren in gevechtsvliegtuigen. Op hetzelfde moment kan een groot deel van de bevolking zijn facturen niet betalen. En dit probleem stelt zich niet enkel in België. In Amerika is 63 % van de Amerikanen niet in staat om onvoorziene 500 dollar te spenderen. Maar toch gaf Trump voorrang aan militaire investeringen.

Je kunt je de vraag stellen waarom er zo veel Amerikanen voor Trump hebben gestemd als ze wisten dat zijn prioriteiten elders lagen dan bijvoorbeeld bij gezondheidszorg. Waarom hebben er in Vlaanderen zoveel gestemd op rechtse partijen die enkel willen besparen en niet investeren? Dit komt vooral omdat er velen zich in de kou gezet voelen door het huidig beleid. Wanneer er dan partijen zijn die een verhaal ophoesten van economische groei, dan willen ze deze verandering zien.



De ambitie dat er een multicultureel 'wij' moet komen, is actueler dan ooit.

Hoe meer tegenspraak de zelfingenomen leiders van nu krijgen, hoe meer onheil de planeet bespaard blijft.

Wat natuurlijk niet zal gebeuren. Maar dat is op dat moment zelfs niet relevant.

Vandaag is Vlaanderen een multiculturele samenleving. Er bestond vroeger een vergelijkbare situatie tussen de katholieken en de jongeren uit arbeidersgezinnen.

Door enkel in te gaan op de verschillen tussen de mensen, gaan we nooit één worden, maar eindigen we al even verkaveld als het Vlaamse landschap zelf. Het wordt tijd dat we gezamenlijk achter de idee staan van de multiculturaliteit, want ze is er. Ons blindstaren op de verschillen leidt nergens toe. De focus verleggen op wat ons bindt, dat is de missie. Een must ook, want je hebt iedereen nodig om het gebouw te kunnen dragen. Jongeren zijn in dit verhaal de pijlers van de samenleving en creëren de meerwaarde.





Paul zijn visie over dit verhaal heeft me, als voorzitter van de Jongsocialisten, nieuwe inzichten gegeven over hoe we als jongeren en als maatschappij met de huidige problemen moeten omgaan. Hij heeft me dan ook hoop en moed gegeven dat we nog steeds kunnen ingaan tegen de verrechtsing van de samenleving.

Het gaat om een andere mindset - een mentale verandering. In acties kunnen ideeën veranderen en dat is een goede zaak. Door meer met iets bezig te zijn kan je bewustzijn veranderen. Linkse opiniemakers hebben hier een rol te spelen.

We leven ook in een tijd waar de mening van enkel politici belangrijker is dan die van experts. NGO's waarvan het standpunt niet strookt met het huidige beleid, riskeren represailles. De moeilijkheid is om hen te beschermen. Het geloof in andere samenlevingen is er amper. Dit komt door de individualistische maatschappij waar we vandaag in leven. We hebben weer meer solidariteit nodig die het individuele overschrijdt. Het kan lang duren vooraleer die maatschappelijke switch voelbaar wordt, maar opgeven mogen we nooit.

Oudere generaties zijn doof voor de bekommernissen van de jongere generaties, door een vorm van paternalisme. Iedere generatie kent evenwel haar uitdagingen. Daarom is het geen goed idee om generaties met elkaar te vergelijken.

Als het gaat over veranderingen moeten we ons de volgende vraag stellen: moeten we wachten tot we tegen een muur botsen of zoeken we samen naar andere oplossingen?

WIN HET
BOEK VAN
PAUL
GOOSSENS!



DOE MEE AAN ONZE WEDSTRIJD

DOE MEE EN MAAK KANS OP
HET **NIEUWE BOEK** VAN PAUL
GOOSSENS OVER 50 JAAR MEI '68.

STUUR JE NAAM, VOORNAAM EN ADRES
(VOOR 15 AUGUSTUS) DOOR NAAR
WEDSTRIJD@ABVVMETAAL.BE.
EEN ONSCHULDIGE HAND
ZAL 25 WINNAARS TREKKEN.



KOM OP VOOR ELKANDER !

Dat was duidelijk het motto van de gezamenlijke BTB-ABVV-Metaal-actie voor Kom op tegen Kanker. Een team van toppers heeft 4 dagen lang afgezien voor het goede doel, dat is straf. 1000 km trappen en er voluit voor gaan. De vakbond is ook samenwerken, sport en vriendschap. Duidelijk **#samenkanhetanders!**

Op zaterdag 13 mei kwam onze laatste renner, Jessica Mergits van BTB, binnen. De vele supporters sloten haar trots in de armen. Maar ze fietste niet alleen natuurlijk. Ook Jacques Kerkhof, Marc Pottelancie, Johan Collet, Steven Steyaert, Rudi Kennis, John Reynaert droegen hun steentje, of in dit geval hun trapje, bij!

Deze 2018-editie overtrof alle stoutste dromen want er werd **4.930.000 euro** ingezameld. Een nieuw record. De inschrijving voor deelname 2019 is een feit.

Supporters, collega's, stip in jullie agenda **30 mei t/m 2 juni 2019** met rood aan want BTB-Metaal zal aan de start komen met 4 teams. Haal die centen maar al boven!

Kom op 
tegen Kanker



STRIJD VOOR TIJD IS VOLOP LOSGEBARSTEN

Arbeidsduurvermindering is een fel besproken topic en voor ABVV-Metaal een van de prioriteiten voor de komende tijd. Er zijn bovendien 101 standpunten en visies over ADV. Wij vinden het belangrijk om onze leden en militanten maximaal te informeren. Want enkel met kennis van zaken kun je een genuanceerde opinie vormen. In ons mini-magazine vind je dan ook een mooie verzameling aan die verschillende meningen. Maar ook gaan we graag eens over de landsgrenzen kijken: hoe gaan de ons omringende landen om met ADV? Kunnen we daaruit leren?

Onze voorzitter Georges De Batselier trapt af met de oproep om "de mogelijkheden met open vizier te bekijken". Politicoloog Olivier Pintelon verdedigt met vuur de 30 urenweek en Etui-onderzoeker Stan De Spiegelaere benadrukt het belang van een collectieve ADV.

Maar zeker zo belangrijk zijn onze eigen metallo's. Zo namen we een enquête af onder onze leden, waarvan de resultaten te vinden zijn in het e-book. We vroegen ook naar het gedachte van onze metallo's Patrick Baekelandt (hoofddelegee Van De Wiele), Mark De Visscher (hoofddelegee Honda), Jimmy Crispeyn (afgevaardigde op Terumo) en Elias Vlerick (militant op Volvo Cars).

ONTDEK NU HET E-BOOK

KLIK HIER

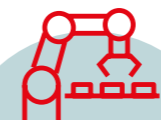
ONZE E-BOOKS AUTOMATISCH IN JE MAILBOX ONTVANGEN?



MAIL NAAR INFO@ABVVMETAAL.BE



RESULTATEN ENQUÊTE



32 %

vindt ADV onvermijdelijk door de robotisering en digitalisering.



24 %

wil ADV om werk- en gezinsleven makkelijker combineren.



24 %

wil ADV om werkdruk te verlagen en te onthaasten



60 %

vindt goede afspraken en een efficiëntere arbeidsorganisatie nodig om ADV met loonbehoud te realiseren.



60 %

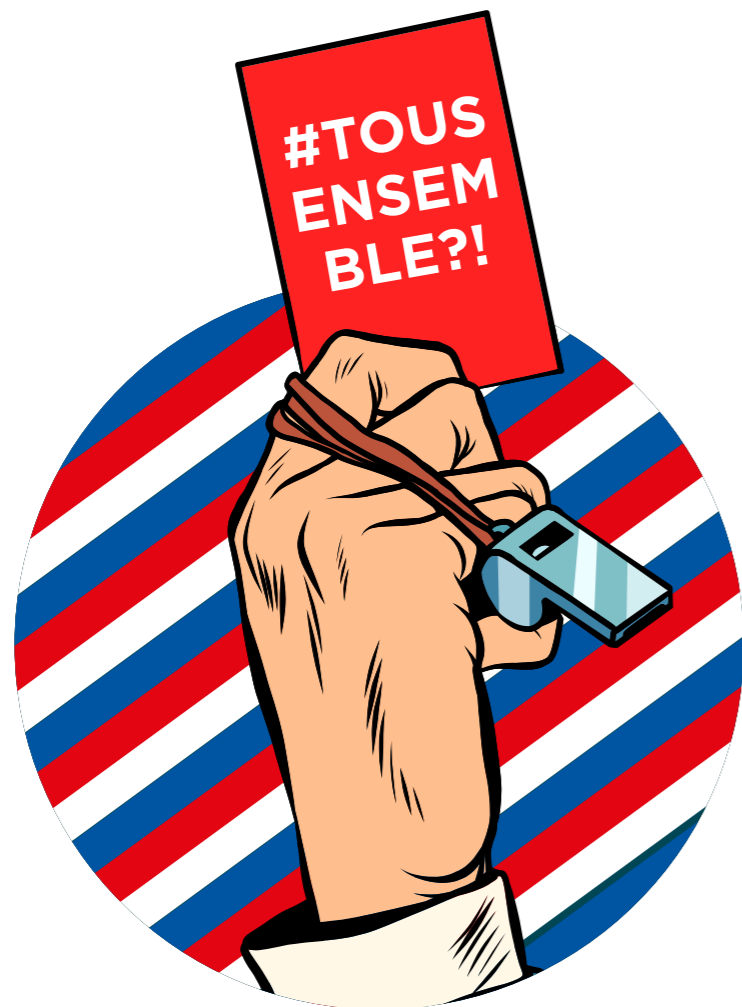
vindt dat ADV vrijwillig moet worden ingevoerd.

EEN GEVORMD MILITANT IS ER TWEE WAARD

Onze centrale heeft een lange vormingstraditie. Goed gevormde militanten zijn een garantie voor een degelijke syndicale werking. Syndicale vorming bij ABVV-Metaal staat voor kort en krachtig delegees vormen door hen de nodige kennis én vaardigheden bij te brengen, zodat ze binnen de kortste keren op een doeltreffende manier hun syndicale opdracht ter harte kunnen nemen.

De nieuwe vormingsbrochure staat online in de militantenzone, neem eens een kijkje!





“THE UGLY SIDE OF A BEAUTIFUL GAME”

Over enkele dagen wordt in Rusland de aftrap gegeven van het WK Voetbal 2018. Mannen, vrouwen en kinderen stomen zich klaar voor de naderende voetbalgekte. Vlaggen worden hier en daar al gehesen. Elke supporter, groot en klein, voorziet zijn gezicht straks strijdvaardig van de Belgische driekleur. Voetbaltenues, duivelse oortjes en andere frivoliteiten in de aanslag, want we zijn er klaar voor. Laat de spelen beginnen!

DOOR DANIA PATERNINI



Haaks op dit prettig gestoorde voetbalfeest in eigen land, staan evenwel de lamentabele arbeidsomstandigheden waarin de voetbalstadia in gastlanden Rusland (2018) en Qatar (2022) tot stand (zijn ge)komen. Om nog maar te zwijgen van de beperkingen van fundamentele vrijheden in beide landen. Op z'n minst gezegd nemen deze landen het niet al te nauw met de mensenrechten.

Moderne slavernij

Vorig jaar in juni publiceerde Human Rights Watch het rapport 'Red Card' over de arbeidsomstandigheden op de bouwplaatsen van zes stadions voor het WK in Rusland. De bouwvakkers kregen hun loon niet uitbetaald, ze werden zonder contract tewerkgesteld en ze werkten in onveilige omstandigheden. De internationale vakbondskoepel Building and Woodworkers International (BWI) heeft weet van 20 gedocumenteerde incidenten waarbij arbeiders het leven lieten tijdens de bouw van nieuwe WK-stadions in Rusland.

Ook in Qatar zijn duizenden gastarbeiders aan het werk om de speelsteden te voorzien van WK-waardige stadions. Amnesty International constateerde er systematisch misbruik en uitbuiting van deze arbeidskrachten. De mensenrechtenorganisatie hekelt ook de toepassing van het Qatarese kafala-systeem waarbij de ongeschoolde arbeidsmigranten een sponsor hebben. Die sponsor is meestal de werkgever en

is verantwoordelijk voor het visum, het verblijf en de rechten van de werkkraft. De sponsor moet zo ook zijn toestemming geven vooraleer de arbeider het land weer mag verlaten. Bij een dispuut kan de sponsor zich terugtrekken, waarbij alle wettelijke rechten van de gastarbeider vervallen. De gastarbeider wordt zo de speelbal van de werkgever. Op papier is het systeem inmiddels afgeschaft, maar in de praktijk wordt het nog wijdverbreid toegepast door bedrijven.

Houdt de FIFA geen rekening met mensenrechten?

In het Amnesty-rapport 'The ugly side of a beautiful game' laakt de organisatie de onverschillige houding van wereldvoetbalorganisatie FIFA. Ook noemt ze de wantoestanden "een smet op het geweten van de wereldvoetbal". Ook volgens de Nederlandse vakbeweging FNV is de FIFA verantwoordelijk voor de schending van de mensenrechten van duizenden gastarbeiders in Qatar. Samen met twee arbeiders en twee vakbonden uit Bangladesh daagde FNV de FIFA eind 2016 voor de rechter, omdat de concessie van een wereldkampioenschap volgens hen gepaard moet gaan met voorafgaandelijke afspraken rond mensenrechten en arbeidsomstandigheden.

De klacht werd afgewezen, maar de FIFA kon niet doof blijven voor de aanhoudende kritiek. Begin 2017 richtte de Wereldvoetbalbond dan ook een 'Human Rights

Advisory Board' op. De taak van dit adviesorgaan bestaat erin om onafhankelijk advies te geven over de verantwoordelijkheden die de FIFA draagt naar mensenrechten toe. Eind 2017 publiceerde deze raad een eerste rapport waarin ernstige risico's voor de bescherming van de mensenrechten werden aangekaart. Ook vorig jaar trad de FIFA naar buiten met een eigen mensenrechtenbeleid. Daarin engageert ze zich ertoe om een voorvechter te worden van mensenrechten wereldwijd.

Daarnaast heeft de FIFA voor het WK van 2026 nieuwe criteria opgesteld op vlak van het respect voor mensenrechten, waaraan kandidaat-organisatoren moeten voldoen.

Rol van de pers

De voorzichtige stappen die de organisatie nu onderneemt zijn belangrijk, maar komen te laat voor de twee volgende WK's. Op een internationaal sportevent als een WK hebben ook de media natuurlijk nog hun rol te spelen. Human Rights Watch heeft dan ook een gids opgesteld voor de hordes journalisten en cameraploegen die verslag zullen uitbrengen vanuit de Russische speelsteden. In de hoop dat ze verder zullen kijken dan de grasmat en tribunes. Sport brengt mensen samen, maar moet ook een lans breken voor mensenrechten.

#TOUSENSEMBLE!!

COLOFON

Verantwoordelijke uitgever: ABVV-Metaal, Georges De Batselier, Jacob Jordaensstraat 17, 1000 Brussel

Redactie: Marc Lenders, Wim Careel, Joke Hofmans, Dania Paternini, Mariëlle Degeeter, Kaoutar Oulichki

Concept & lay-out: The Oval Office

Een publicatie van ABVV-Metaal | juni | 2018 ©

