

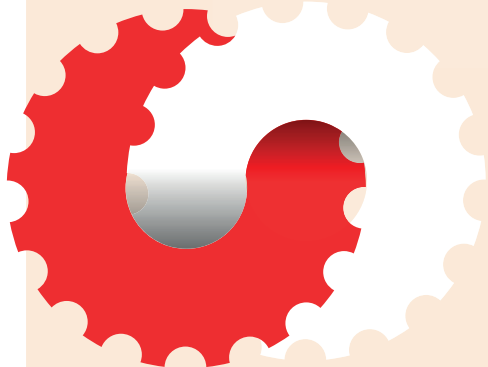
MAART 2020

MAGMETAL

MAGAZINE VAN **ABVV-METAAL**

SPECIALE
EDITIE

Sociale
verkiezingen



SPECIALE EDITIE

Onze strafste artikels gebundeld



GESPREK MET MIRANDA,
FRANK EN GEORGES

INTERVIEW MET
PROF. DR. SARAH DE LANGE

REMEDIE TEGEN
POLARISERING

In deze editie van MagMetal

04

Opkomen voor ABVV-Metaal.

Dromen en drijfveren van onze metallo's.

09

Ook zij staan mee op.

Sterke quotes over sterke ambities.

10

Delegees in tijden van collectief ontslag.

Het verhaal van de grote herstructureringen bij Bekaert en Punch Powertrain.

18

Moeilijke tijden voor onze metallo's.

ABVV-Metaal strijdt voor goede sociale akkoorden.

22

Wij tegen zij.

Hoe werkt polarisering en wat kun je eraan doen?

26

Syndicale remedie tegen polarisering

De visie van Katrien Neyt en Dirk Schoeters.



22

09

**sta
mee
op**



**20
20**

sociale
verkiezingen

04



10



32**Interview met prof. dr. Sarah de Lange.**

Over de verrechtsing van de politiek.

38**Gesprek met Miranda, Frank en Georges.**

Over angsten op de werkvloer en onze sleutels daarvoor.

48**Vrouwen in een mannenwereld.**

Aan tafel met onze vrouwelijke metallo's.

54**Allereerste elektrische Volvo van Gentse makelij.**

Een succesverhaal uit de Metaal.

57**Wij komen op voor uitzendkrachten!**

Onze mensen aan het woord.

70**Metallo's in de bres voor het klimaat**

Solidair met de klimaatjongeren.

Colofon

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

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

REDACTIE

Marc Lenders, Dania Paternini, Wim Careel,
Joke Hofmans, Hanne Stoppie,
Mariëlle Degeeter, Janne Roelen

CONCEPT & LAY-OUT: The Oval Office

FOTO'S: Medialounge



Een publicatie van ABVV-Metaal
maart | 2020 ©

32**38****26****70**

OPKOMEN VOOR
ABVV-METAAL:
DROMEN EN
DRIJFVEREN VAN
ONZE METALLO'S

M

**“Zorgen voor meer
solidariteit, meer recht-
vaardigheid en betere
werkomstandigheden:
daarom ben ik delegee
geworden.”**

Van links naar rechts:
Alex Van De Vondel,
Hans Truyen, Frans Cortvriendt,
Peter Degrijze, Ann Cox



In mei zijn er sociale verkiezingen. Werknemers kiezen dan hun vertegenwoordigers in de ondernemingsraden en in de comités. Gedurende vier jaar zullen deze verkiezingen niet alleen de krachtsverhoudingen tussen de vakbonden onderling vastleggen, maar ook de slagkracht bepalen van de werknemer tegenover zijn werkgever. Hoe meer mensen hun stem uitbrengen, hoe sterker we staan in overleg en onderhandelingen met de directie.

Onze metallo's zijn er alvast klaar voor. De voorbije jaren hebben zij stuk voor stuk het beste van zichzelf gegeven. Vaak gebeurde dat in moeilijke omstandigheden, in een politieke context van besparingen en kleine marges voor loonsverhogingen. Bedrijven zijn ook een spiegel van de samenleving. Maatschappelijke tendensen – verrechtsing, polarisering, individualisering – zetten zich door op de werkvloer. Dat maakt het er niet eenvoudiger op om syndicalist te zijn. Pleiten voor solidariteit, samenhang en kameraadschap – in een wereld die steeds killer lijkt te worden – is vandaag een beetje zoals roepen in de woestijn: er is niemand die je hoort, er is niemand die luistert.

MagMetal bracht vijf top-delegees samen rond de tafel, één uit elke Vlaamse provincie: Ann Cox (hoofddelegee Sabca), Peter Degrijze (hoofddelegee Sedac), Hans Truyen (hoofddelegee ON Semiconductor), Alex Van De Vondel (delegee Atlas Copco) en Frans Cortvriendt (hoofddelegee Vlassenroot). In Bremberg – het hart van de syndicale vorming van ABVV-Metaal – werpen we hun drie grote vragen voor de voeten. Vijf delegees, drie grote vragen. Een gesprek over het belang van solidariteit, over wat het betekent om delegee te zijn en over de drijfveren om er – elke dag opnieuw – voluit voor te gaan.

1. Opkomen voor ABVV-Metaal. Wat betekent dat voor jullie? Wat is jullie motivatie, wat zijn jullie drijfveren?

PETER: Voor mij is dat zeer duidelijk: opkomen voor de rechten van de werknemers. De situatie van de collega's verbeteren, daar draait het om. Eén voorbeeld: zorgen voor meer werkbaar werk. De voorbije jaren hebben wij daar heel veel aandacht aan besteed. We hebben een goede cao 104 afgesloten, waarin veel investeringen in ergonomie werden voorzien. Voor oudere werknemers gaan we actief op zoek naar andere, minder zware jobs. Soms worden er zelfs speciaal nieuwe werkposten opgericht. Onze baas heeft iedereen hard nodig, want we zijn een bedrijf in volle expansie. Hij heeft dus ook baat bij werkbaar werk.

FRANS: Wat mij vooral aanspreekt in ABVV-Metaal is het sociale aspect. Opkomen voor elkaar. Verantwoordelijkheid nemen. Dat zijn dingen die ik heel belangrijk vind. Ik werk in een klein familiebedrijf. In dergelijke bedrijven is de sfeer misschien familialer, maar je hebt ook iemand nodig die durft te zeggen waar het op staat. Dat is vaak net moeilijker in een kleine KMO, waar iedereen elkaar persoonlijk kent en de structuren wat minder hiërarchisch zijn.

ANN: Mijn drijfveer is nieuwsgierigheid! Ik ben nog niet zo lang syndicaal actief en in het begin wist ik er niet veel van. ▶



Solidair zijn is essentieel.

— PETER DEGRIJZE

Maar hoe meer ik mij erin verdiep, hoe meer ik wil weten. Dat heb ik altijd al gehad. Het leuke is dat ik vandaag ook in een positie zit waarin ik mensen echt kan helpen. Wij kunnen echt iets betekenen en impact hebben. Ik verlang naar rechtvaardigheid, daarom zit ik bij ABVV-Metaal. Het is trouwens niet gemakkelijk om daar vandaag voor ijveren. Het is hard werken, soms tegen de stroom in.

ALEX: Dat rechtvaardigheidsgevoel herken ik zeer goed. Ik ben opgegroeid in een rood nest. Het syndicalisme heb ik met de paplepel binnengekregen. Ik was 35 jaar toen ik er volop voor ben gegaan. Daarvoor had ik die boot altijd een beetje afgehouden. In mijn familie was zowat iedereen syndicaal of politiek actief en ik zag hoeveel tijd daar in kroop. Maar uiteindelijk wilde ik toch ook mijn steentje bijdragen op de fabriek. Zorgen voor meer solidariteit, meer rechtvaardigheid en betere werkomstandigheden: daarom ben ik delegee geworden.

HANS: Ik kan niet tegen onrecht. En ik vind ook dat mensen recht hebben op een goede dienstverlening. Collega's

zitten vaak met een heleboel vragen en problemen en je moet die zo snel en zo goed mogelijk proberen oplossen. Vroeger was er geen rode vakbond bij ons op het werk, alleen maar het ACV. Ik was daar niet tevreden over, ik vond dat het allemaal te traag vooruit ging. En dus hebben wij vanuit het niets een ABVV-Metaal-delegatie uit de grond gestampt. Dat is ondertussen al twintig jaar geleden. Vandaag zijn we even groot als het ACV.

2. Wat moet een delegee vandaag allemaal kennen en kunnen? Over welke eigenschappen beschikt een goede vakbondsafgevaardigde?

ALEX: Als delegee moet je kennis hebben over vanalles en nog wat. Syndicale vorming volgen is de beste manier om die kennis op te doen. Ervaring is ook belangrijk, maar dat komt natuurlijk met de jaren. Je moet je goed kunnen inleven in verschillende situaties en problemen vanuit meerdere invalshoeken bekijken. Een paar stappen vooruit proberen te denken, is ook een vaardig-

heid die goed van pas komt. Maar het sociale aspect is uiteraard het allerbelangrijkste. Wij weten wat het betekent om elke dag op de vloer te staan. Inlevingsvermogen en empathie, daarmee kom je al heel ver. Vaak ontbreekt het daaraan bij de directie. Vroeger was de baas één van je collega's die was doorgegroeid, iemand die voeling had met de werkvloer. Vandaag zijn dat steeds vaker ingenieurs, die – met alle respect – niet meer weten wat het betekent om op de vloer te staan.

PETER: Solidair zijn is essentieel, want in de maatschappij staat dat toch sterk onder druk. Op ons bedrijf zorgen we daarvoor door cao's af te sluiten waarin die solidariteit verankerd zit. Goed en regelmatig communiceren is ook belangrijk. Aan nieuwkomers – meestal zijn dat jongeren – leggen wij altijd uit wat solidariteit betekent. Hoe zit onze sociale zekerheid in elkaar? Wat is de index en hoe werkt dat? Wat is de rol van de vakbond? Jongeren die vandaag binnenkomen weten dat niet meer. Ik vind dat een zeer spijtige evolutie.

HANS: Een delegee moet eerlijk en oprecht zijn, goed kunnen luisteren en veel geduld hebben. Een delegee moet ook strijdvaardig zijn. Het wordt steeds moeilijker om dingen te realiseren op het bedrijf. Integendeel, je moet hard vechten om bepaalde zaken te behouden. Ik zie steeds vaker delegees die uitgeblust zijn, ze zijn moegestreden. Je voelt je soms een beetje zoals Don Quichotte, vechtend tegen windmolens. Vroeger kon je veel meer binnenhalen, en je moest er minder moeite voor doen.

ANN: Die vechtlust is heel belangrijk. Als je dat niet hebt, hoef je er niet aan te beginnen. Ook bij ons probeert de werkgever goede cao's open te breken en uit te hollen. Luisteren naar de mensen is ook noodzakelijk. En met luisteren bedoel ik: écht luisteren. Wat is het probleem? Waar heb je moeite mee? Waarin ligt dat? Wat zijn de oorzaken? Ik merk dat problemen vaak onderhuids

liggen. En pas als je doorvraagt komt de essentie aan de oppervlakte. Alleen door oprecht te luisteren, kun je achterhalen waar de pijnpunten liggen. En vandaar uit kun je dan zoeken naar oplossingen.

FRANS: Een goede delegatie is iemand die kan bemiddelen. En ook iemand die compromissen kan sluiten. Het is vandaag inderdaad veel moeilijker om nog iets binnen te halen. We zitten in het defensief. Mensen zijn een stuk individualistischer geworden. Ze denken: mijn probleem is het belangrijkste en de rest doet er niet toe. Het algemeen belang is wat ondergesneeuwd geraakt. Daar moet je tegenin gaan. Dat kan door duidelijk uit te leggen wie wint bij verdeeldheid en wie verliest. Als arbeider moet je samen aan hetzelfde zeel trekken. Alleen zo kun je dingen ten goede afdwingen.

3. De sociale verkiezingen komen eraan. Waarmee zijn jullie vandaag bezig? Waar liggen de uitdagingen en aandachtspunten?

FRANS: Nieuwe kandidaten vinden, is voor ons de grote uitdaging. In een bedrijf van nog geen vijftig man is dat moeilijker dan in een bedrijf met vijfduizend werknemers. We zitten ook met veel Franstaligen, terwijl de voertaal op de vergaderingen Nederlands is. Het zal niet zo gemakkelijk zijn om goede opvolging te vinden. Dat is iets waar ik regelmatig van wakker lig, maar we werken eraan. Wat de campagne betreft: wij focussen vooral op persoonlijk contact met de mensen. Iedereen in het bedrijf kent ons, weet wat we doen en waar we voor staan.

PETER: Wij zitten dan weer met te veel kandidaten. Dat is een luxeprobleem, ik weet het. Iedereen die al een tijdje syndicaal actief is, mag zijn persoonlijke lijst opstellen. Al die lijsten worden dan samengelegd en daaruit komt dan onze definitieve lijst. We werken altijd heel democratisch in onze lijstvorming. Wie

uiteindelijk niet op de lijst komt, krijgt altijd de garantie dat hij de volgende keer wel kansen krijgt. Op sterke kandidaten bots je trouwens vaak toevallig. Sommige collega's komen naar je toe met kritische vragen en tonen zo dat ze veel inzicht hebben in bepaalde zaken. Dan denk je: die kunnen wij wel gebruiken. En zo ben je vertrokken.

HANS: Vandaag is het wel een stuk moeilijker geworden om jongeren te vinden die zich syndicaal willen engageren. Op ons bedrijf is dat deze keer wel goed gelukt, we hebben zeer goede jon-

geren-kandidaten. Die werden trouwens al enkele jaren geleden nauw betrokken bij onze syndicale werking. Als je daar vandaag nog mee moet beginnen, dan is het te laat.

Onze campagne zal vanaf februari op volle toeren beginnen te lopen. We hebben uiteraard een Facebook-pagina, die we gebruiken om te communiceren naar onze leden en collega's. Er komen ook posters, waarop elke kandidaat zich persoonlijk zal voorstellen. En natuurlijk gaan we een stoefbrief maken, waarin we al onze verwezenlijkingen opsommen. ▶





Zonder vechtlust hoef je er niet aan te beginnen.

— ANN COX

ALEX: We hebben best veel dingen gerealiseerd de voorbije jaren. Ik denk dan aan een betere hospitalisatieverzekering of aan ons fiets- en auto-leaseplan. Die laatste maken deel uit van een cafetariaplan en wij weten dat je daar kritisch over moet zijn. Maar vandaag heb je weinig andere mogelijkheden om de koopkracht van de mensen te verhogen. We zorgen ook voor duidelijke afspraken, zodat de werknemer optimaal beschermd is en goed weet waarvoor hij of zij kiest. Wij zijn een groot bedrijf, het aanbod aan potentiële kandidaten is dus ook groot. In de eerste plaats zijn wij op zoek naar blijvers, mensen waarvan wij weten dat hun engagement niet van voorbijgaande aard is. We zorgen er ook voor

dat we heel uiteenlopende profielen binnenhalen. Sommigen zijn bijvoorbeeld sterk met cijfers, anderen dan weer in communicatie of in dingen organiseren. Als team heb je al die vaardigheden nodig, niemand kan dat op zijn eentje. **ANN:** Met onze kandidaten zit het wel goed. Het zal geen probleem zijn om een goede lijst samen te stellen. We hebben recent trouwens ook onze ABVV-Metaal Facebook-pagina opgericht. Het is al gezegd: communicatie en zichtbaarheid zijn zeer belangrijk. Binnenkort organiseren we voor de eerste keer ook een interzetel-vergadering, samen met onze andere vestigingen in Brussel en Charleroi. We gaan tonen dat wij goed samenwerken en dat we daardoor sterker staan als vakbond!

ook zij staan mee op



STEVEN VAN ECKHOUTTE
provinciaal secretaris ABVV-Metaal
West-Vlaanderen

Onze sterke ploeg staat mee op voor onze militanten met een doorgedreven ondersteuning en voor onze leden met een kwaliteitsvolle dienstverlening. Samen sterk voor de zwaksten!



VINCENT DEGANCK,
hoofddelegee Vandewiele en voorzitter IndustriAll Youth Committee

Wij staan in 2020 allemaal samen mee op voor een betere wereld. Want een betere en andere samenleving bouw je van onderuit op en laten we ons niet van bovenaf dicteren.



HUMEER AKHTAR
delegee Engie

Ik sta mee op voor iedereen die nood heeft aan hulp. Vrouwen die verkeerd worden behandeld of racisme op de werkvloer of simpel papierwerk dat bij juiste persoon moet geraken. Ik engageer me om er te staan voor hen die alleen staan, want samen staan we sterk.



MIRANDA ULENS

algemeen secretaris ABVV

Ik sta mee op, opdat mensen deftig verloond worden voor hun werk. Ik wil er mee voor zorgen dat mensen evenwicht vinden tussen hun job en hun privé en in goeie omstandigheden kunnen werken. Ik wil ervoor zorgen dat onze afgevaardigden de kans krijgen om voor hun collega's nog meer sociale rechten op te bouwen.



GEORGES DE BATSelier

voorzitter ABVV-Metaal

Ik sta mee op in 2020 voor onze arbeiders en voor hun gezinnen. ABVV-Metaal blijft zich onverstoort engageren voor een samenleving die niemand uitsluit. Met positief activisme keren we het tij.



FRANK MOREELS

voorzitter BTB

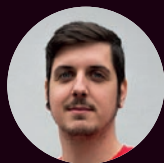
Ik sta mee op in 2020, op de eerste rij, in de strijd tegen sociale dumping. Vorig jaar boekten we alvast succes door positieve maatregelen af te dwingen op Europees vlak, maar we zullen verder vechten voor Fair Transport! Want actie voeren loont.



VANYA VERSCHOORE

medewerker Arbeid & Milieu

Ik sta mee op voor een eerlijk klimaatbeleid dat mee sociale ongelijkheid bestrijdt. Via het Climate Inclusion Project bundelen we met heel wat partners uit het middenveld de komende maanden onze krachten en tonen we aan dat klimaatmaatregelen niet noodzakelijk zorgen voor sociale achteruitgang.



DRIES MERRE

medewerker solidariteitsorganisatie FOS

Ik sta in 2020 mee op voor een wereld waar grenzeloze solidariteit de macht van de hebzucht breekt.



NATHALIE HOMBROEKS

delegee Tenneco

Ik sta mee op in 2020 voor de ondersteuning van de mensen en vooral voor rechtvaardigheid op de werkvloer.



MARC POTTELANCIE

provinciaal voorzitter ABVV-Metaal Antwerpen

Onze militanten zijn de stem van de werkvloer naar de werkgever toe. Daarom: een sterk ABVV-Metaal in de bedrijven bij de sociale verkiezingen in mei 2020.



DENIS DEMEULEMEESTER

provinciaal secretaris ABVV-Metaal Vlaams-Brabant

Los van iedere partijpolitiek, hoop ik dat de arbeiders onze afgevaardigden verkiezen die steeds aan de kant van arbeiders gestaan hebben!



JO DE MEY

provinciaal secretaris ABVV-Metaal Oost-Vlaanderen

Wij staan in 2020 mee op voor respect voor alle werknemers, meer koopkracht, het timmeren aan structuren van werk -en inkomenszekerheid en ten slotte een betere organisatie van de combinatie arbeid en gezin. We hebben daarvoor de juiste ploeg en de gedroomde delegaties en militanten die vastberaden zijn om de verkiezingen te winnen.



ROHNNY CHAMPAGNE

provinciaal voorzitter ABVV-Metaal Limburg

ABVV-Metaal Limburg zet vol in op het effectief realiseren van werkbaar werk en kan daarvoor rekenen op een gedreven ploeg van afgevaardigden die hun collega's dagelijks met raad en daad bijstaan. Wij rekenen erop dat zij door hun syndicaal werk het vertrouwen van hun collega's krijgen bij de sociale verkiezingen van mei 2020.



DOSSIER
HERSTRUCTURERINGEN

Delegees in tijden van collectief ontslag

Het verhaal van de grote
herstructureringen op Bekaert en
Punch Powertrain.

BEKAERT

“Het enige wat je kunt doen, is proberen door te zetten en er het maximale uit te halen. Je gaat er dubbel zo hard voor.”

In maart 2019 kondigde de directie van staaldraad-fabrikant Bekaert een grote herstructurering aan. Maar liefst 280 jobs moesten verdwijnen. Zowel op de sites in Deerlijk en Ingelmunster als in Zwevegem werden ontslagen aangekondigd. De (winstgevende) fabriek in Moen ging zelfs volledig dicht en de productie verhuisde naar Tsjechië.

Volgens de Bekaert-directie was de herstructurering noodzakelijk, omwille van de hoge grondstofprijzen en omwille van de onzekere internationale context (handelsspanningen, de Brexit). De grote baas van Bekaert – de Brit Matthew Taylor – wil de winstgevendheid van de staaldraad-multinational ook verder opdrijven. En als daarvoor winstgevende vestigingen naar Oost-Europa moeten verplaatst worden, dan is dat maar zo ... Eind september keurden vakbonden en directie een sociaal plan goed. In totaal werden 255 mensen ontslagen – de vakbond heeft nog een goede twintig jobs kunnen redden. Daarbij waren 125 naakte ontslagen, de rest werd opgevangen met vrijwillig vertrek en SWT. Een collectief ontslag is een moeilijke periode voor iedereen op het bedrijf, in de eerste plaats voor de getroffen werknemers. Maar ook voor de vakbonden zijn het harde tijden. In een pijnlijke en vaak bitsige context, moeten zij een sociaal akkoord onderhandelen en proberen om het leed zoveel mogelijk te verzachten. Hoe begin je daaraan als vakbondsafgevaardigde? Hoe ga je om met stress en hoogoplopende emoties? En hoe houd je het hoofd koel, wanneer vrienden en collega's botweg op straat worden gezet? We vroegen het aan Gino Debels, onze ABVV-Metaal-hoofddelegee op Bekaert Zwevegem.

In maart 2019 maakte de Bekaert-directie bekend dat ze zou herstructureren. Op welke manier komt dat nieuws binnen bij de vakbond? Als een verrassing of niet?

GINO: We wisten dat er iets stond te gebeuren. De directie was al een tijdje bezig met allerlei efficiëntie-studies. Maar dat ging vooral over onze ondersteunende diensten, waar veel bedienden en kaderleden werken. Dus toen er een speciale ondernemingsraad werd aangekondigd, waren we niet verrast. We waren wel verrast door het nieuws dat we daar te horen kregen. Want – tegen al onze verwachtingen in – werd de sluiting van de productieafdeling in Moen aangekondigd. Dat zagen we niet aankomen, want Moen was een van onze meest winstgevende sites. Dus ja, dat is schrikken. En bij de ondersteunende diensten werden vooral arbeiders getroffen. Ook dat hadden we niet voorzien.

Welk gevoel overheerst op zo'n moment?

GINO: Woede. Omdat je weet dat Moen zeer goed draait en dat daar veel winst gemaakt wordt. De maanden voor de aankondiging werden daar absolute recordcijfers gedraaid! Als je dan hoort dat ze die afdeling gaan sluiten en verplaatsen naar Tsjechië, dan voel je alleen maar woede en onbegrip.

Waarom verhuist de directie zo'n winstgevende site van België naar Oost-Europa? Welke redenen gaf ze daarvoor?

GINO: De directie gaat ervan uit dat de winst in Moen de komende jaren zal dalen. Door een verhuizing naar Tsjechië willen ze de winst op hetzelfde huidige niveau houden. En voor een stuk kan ik die redenering volgen. In Moen werden Dramix-snipperers gemaakt, die dienen om beton te verstevigen. Dat is heel eenvoudig te maken. Veel van onze concurrenten hebben die productie al naar het buitenland verhuisd, waar het goedkoper kan geproduceerd worden. In Oost-Europa kunnen ze meer winst maken. Zo simpel is het. Maar hier in Moen maakten we ook winst, alleen was het blijkbaar niet genoeg. ▶

Dat is erg. Ik ben ervan overtuigd dat Moen – mits wat bijkomende investeringen – hier nog vele jaren zeer winstgevend kon blijven. Maar voor de directie en de aandeelhouders is dat blijkbaar niet genoeg.

Wat is het eerste dat je doet als vakbond als er zo'n herstructurering wordt aangekondigd?

GINO: Eerst en vooral brengen we onze militanten op de hoogte. Dan zien we erop toe dat er informatiesessies worden gegeven aan alle personeelsleden. Het is aan de directie om die mededeling te doen, maar wij zijn daar natuurlijk bij. In BTC en Moen – de getroffen afdelingen – werd het personeel onmiddellijk op de hoogte gebracht. Dat was ook nodig, want de speciale ondernemingsraad was nog bezig en wij zagen al persberichten verschijnen over de herstructurering! De werknemers waren aan het werk en zij moeten via de radio vernemen dat hun afdeling zou sluiten. Wij hebben ons daar heel boos over gemaakt. Dat is een compleet gebrek aan respect voor de mensen.

Daar sta je dan: te luisteren hoe de directie aankondigt dat vele mensen hun job verliezen omdat de winst in Oost-Europa nog wat kan opgekrikt worden. Ik kan mij de reacties van de mensen voorstellen.

GINO: De mensen zijn boos, verdrietig en voelen zich machteloos. Al die emoties lopen door elkaar. Op zo'n moment kun je niet meer werken. De directie begreep dat ook en de mensen mochten betaald naar huis voor die ene dag. Ondertussen was er ook in Bekaert Ingelmunster een herstructurering aangekondigd, en ook daar mochten de mensen naar huis. Samen met Ingelmunster hebben wij wel nog een stakingsaanzegging ingediend, om de druk op de ketel te houden.

Het echte werk moet voor jullie dan nog beginnen. De wet-Renault treedt in werking en in een eerste ronde is er de consultatie- en informatiefase. Als vakbond kunnen jullie dan alle nodige informatie opvragen en alternatieven formuleren voor de aangekondigde ontslagen.

GINO: Ja, de week na de aankondiging waren we al aan het vergaderen met de directie. In het begin liep dat zeer stroef. We kregen enkel wat algemene informatie over dingen die we al lang wisten. Wij hebben toen gedreigd met acties als we niet begonnen met deftig op onze vragen te antwoorden. We wilden tot in detail zicht krijgen op de productie- en financiële cijfers. Enkel zo kunnen we geloofwaardige tegenvoorstellen en alternatieven formuleren.

Welke alternatieve voorstellen hebben jullie gedaan? En geloof je op dat moment in de slaagkansen van deze voorstellen?

GINO: Wij hadden een alternatief plan voorgesteld waarin we echt wel geloofden. In dat voorstel waren er geen naakte ontslagen, alleen maar vrijwillig vertrek, SWT en arbeidsherverdeling. We stelden voor om enkele zaken terug in eigen beheer te nemen. De portier bijvoorbeeld, dat zijn ideale jobs voor mensen met beperkingen. We wilden ook een deel van het personeel verplaatsen naar andere afdelingen, waar veel werk is. Dat plan – dat we uitvoerig hadden voorbereid – werd door de directie onmiddellijk van tafel geveegd. Onze voorstellen werden nooit serieus bestudeerd.

Maar uiteindelijk hebben jullie toch nog jobs kunnen redden.

GINO: Ook al had de directie geen oren naar ons alternatief, we zijn toch altijd blijven proberen om het aantal ontslagen te verminderen. We hebben ons ook nooit laten opjagen en de tijd genomen die we nodig hadden. Door langzaam-aan-acties hebben we de druk hoog kunnen houden. Van de 281 jobs die op de helling stonden, hebben we er 23 kunnen redden. 255 mensen verloren hun job. Voor hen hebben we een sociaal plan onderhandeld.

In welke sfeer verliepen die onderhandelingen?

GINO: De directie was vrij arrogant. Ze reageerde nooit rechtstreeks op onze opmerkingen. Er werd geen open kaart gespeeld. Telkens wij iets voorstelden, werd de vergadering geschorst en nadien stelden ze bijkomende voorwaarden. Als vakbond hebben wij deze tactiek snel overgenomen. Ook wij schorsten regelmatig en lieten niet meer in onze kaarten kijken. Het wordt allemaal nogal tactisch gespeeld.

Hoe bepaal je uiteindelijk wie wel of niet ontslagen wordt? Worden daar bepaalde criteria voor gehanteerd?

GINO: Wij hebben nooit willen praten over criteria. Wij wilden niet bepalen wie wel en wie niet moest ontslagen worden. Dat moest de directie maar doen. In Moen verloor iedereen zijn job. Een deel kon verder aan de slag in Zwevegem, maar het grootste deel niet. Er werd vooral gekeken naar de competenties van de mensen. En nu komt het: volgens de directie was twee derden van de Moen-werknemers niet meer competent genoeg om voor Bekaert te werken! Geloof je dat? Opnieuw niets van respect voor de mensen, waarvan velen hier al meer dan twintig jaar werken. Ik draai hier al dertig jaar mee en ik heb dat nog nooit meegemaakt. We hebben nooit echt zicht



GINO DEBELS

"Van de 281 jobs die op de helling stonden, hebben we er 23 kunnen redden. 255 mensen verloren hun job."

gekregen op hoe nu precies beslist werd wie zijn job verloor. We stellen wel vast dat het vooral mensen waren met een medische problematiek, oudere werknemers, mensen die deeltijds werkten en collega's die hun mond durfden open-trekken ...

Hoe kijk je terug op dat sociaal plan? Ben je tevreden met het bereikte resultaat?

GINO: Niet echt, nee. Financieel is het een zeer goed plan, maar op menselijk vlak is het veel minder. Er konden veel minder ontslagen zijn, maar de directie had daar geen oren naar. Wij begrijpen niet dat er zoveel mensen waren die zagezegd niet meer capabel waren om bij Bekaert te werken. Financieel hebben we wel heel wat extra premies en vergoedingen kunnen onderhandelen. Het is dus een dubbel gevoel.

Voor een vakbondsafgevaardigde is een herstructurering een zeer moeilijke en drukke periode. Veel werknemers zijn boos, er is veel stress en de onderhandelingen duren lang. Hoe ga je daarmee om?

GINO: De impact is natuurlijk groot. Ik ken zo goed als alle ontslagen collega's persoonlijk. Je bent emotioneel betrokken want er zitten vrienden tussen. Het enige wat je kunt doen, is proberen door te zetten en het maximale eruit te halen.

En als ze toch moeten gaan, ervoor zorgen dat ze financieel een duwtje in de rug krijgen. Je pakt die frustraties aan door de mensen te helpen. Je gaat er dubbel zo hard voor.

En soms word je ook geconfronteerd met boze en ontevreden werknemers?

GINO: Als delegee moet je proberen om iedereen samen te houden. Je moet veel uitleg geven aan de mensen. En af en toe krijg je dan boze reacties. Je probeert er iets uit te halen en dan zijn er altijd die het niet goed genoeg vinden. Je krijgt verwijten, maar je kunt niet voor iedereen goed doen.

Wat doe je dan in dergelijke situaties?

GINO: Vooral rustig blijven. Je moet ermee leren omgaan want je weet dat het vooral emotionele reacties zijn, die gebeuren in een opwelling. Achteraf komen de meesten zich ook excuseren en begrijpen ze dat je er voor hen was. Je krijgt ook veel positieve reacties. Onze plaatselijke delegee Steven Piepers ging drie tot vier keer per week langs om de mensen te informeren en om naar hen te luisteren. Dan sta je in de vuurlijn, maar je krijgt wel veel appreciatie. Veel mensen zijn dankbaar voor het werk dat je geleverd hebt.

Dit was niet de eerste herstructurering op Bekaert. Hoe schat je de toekomst van het bedrijf hier in België in?

GINO: We voelen dat het hier beetje bij beetje aan het verkleinen is. En je voelt ook dat het hier niet bij gaat blijven. Ook in Amerika, Engeland, Nederland en Italië wordt geherstructureerd. Overal worden productieafdelingen gesloten. Sinds grote baas Matthew Taylor aan het roer staat, wordt volgens ons een verkeerd beleid gevoerd. Als je de productieafdelingen sluit of inkrimpt, waar ga je dan nog de winst vandaan halen? Dat stemt mij ongerust.

Is het stof van het collectieve ontslag nu gaan liggen? Of werkt dat nog door?

GINO: Dat borrelt nog lang na. Ook bij de delegees. Je hebt terug de gewoonlijke vergaderingen, maar je kunt niet zomaar overgaan tot de orde van de dag. De directie heeft pogingen ondernomen om een hele boel militanten en afgevaardigden te ontslaan. Ze wilden ze allemaal buiten, in een poging om de syndicale delegatie kapot te maken. Maar dat is ze niet gelukt. Hier in België hebben we nog altijd een overlegcultuur. Als vakbond hebben wij rechten, mogen wij advies geven en kunnen wij bepaalde dingen eisen. Maar dat is allemaal te veel voor de directie. Ze willen liever hun zin doen, het stoort hen dat ze akkoorden moeten sluiten met de vakbonden. Dus neen, dat gaat niet zomaar liggen ...

PUNCH

“Er was zoveel economische werkloosheid. Diep vanbinnen weet je dat het niet kan blijven duren.”

Het is november 2019. De eindejaarsperiode is op komst en normaal gezien zijn dat leuke weken. Maar niet voor de werknemers van Punch Powertrain in Sint-Truiden.

Eind augustus kregen ze daar te horen dat er 188 jobs in de productieafdeling op de tocht staan. Een maand later – op 26 september – volgde een nieuwe klap: in de ondersteunende diensten en de onderzoeksafdeling verliezen nog eens 120 mensen hun werk. De teller staat daarmee op 308 jobs. Vandaag lopen de onderhandelingen voor een sociaal plan op volle toeren.

DE AANKONDIGING

Johan Verdeyen – onze hoofdafgevaardigde op het bedrijf – blikt terug op het slechte nieuws: "Eind 2017 werd aangekondigd dat de weekendploeg zou verdwijnen en dat er mensen weg moesten. Sindsdien is het stap voor stap bergaf gegaan tot aan de situatie waarin we vandaag zitten. De voorbije maanden waren we twee weken per maand economisch werkloos. Diep vanbinnen weet je dat het niet kan blijven duren, maar ergens hoop je toch dat het allemaal wel zal meevallen." Het nieuws van de herstructurering verscheen al in de media nog voor er een officiële aankondiging door de directie was gebeurd. In de pers verschenen allerlei artikels over een collectief ontslag en een grote herstructurering, aldus Johan: "Toen het nieuws bekend raakte via de media, was ik thuis wegens economische werkloosheid. Mensen begonnen mij plots te bellen en berichten te sturen, maar ik wist nog van niets. Ik ben onmiddellijk naar het bedrijf gereden. De directie heeft dan een aankondiging gedaan, dat was op 30 augustus en sloeg alleen op de productieafdeling. Een maand later

volgde dan een tweede aankondiging. In de R&D-afdeling en ondersteunende diensten moesten nog eens 120 mensen vertrekken".

Voor vakbondsafgevaardigde Kevin Willems kwam het nieuws niet als een grote verrassing: "Ik werk hier al achttien jaar en zag dat aankomen. Dit is al mijn vierde herstructurering op Punch. De laatste dateert van 2009. Onze volledige productie verhuist naar China. Hier blijft niets meer over. Alles wat wij hier vandaag maken, zit binnen nu en drie jaar in China. Alleen ons nieuw contract met PSA blijft over, maar dat begint pas vanaf 2022. Dat zijn ook compleet andere versnellingsbakken – veel meer elektrische componenten. Dat is nieuw voor ons."

OORZAKEN

De bomen reikten lange tijd tot aan de hemel voor Punch. De afgelopen tien jaar steeg de tewerkstelling voortdurend. Er werd veel geïnvesteerd en het bedrijf sleepte de gegeerde erkenning van "fabriek van de toekomst" in de wacht. Een label dat enkel voor de meest innovatieve en veelbelovende bedrijven in België is weggelegd.

Maar de internationale context is grillig en het kan snel verkeren. Punch maakt versnellingsbakken voor de Chinese markt – het bedrijf is ook volledig in Chinese handen. Enkele jaren geleden werden bijna 700.000 van die dingen per jaar gemaakt, vandaag nog hooguit 400.000. De automarkt in China sputtert al een tijdje. En globaal gaat de volledige auto-industrie door een moeilijke periode. Het was dus slechts een kwestie van tijd alvorens de hakbijl werd bovengehaald. Binnen dit en drie jaar wordt de huidige productie van traditionele versnellingsbakken integraal naar China verplaatst.

"Vroeger maakten wij hier alles", vertelt Johan. "De volledige versnellingsbak werd in Sint-Truiden gemaakt. En dan zijn er dingen beginnen wegvallen, zoals de tandwielen en de oliepompen. Dat werd dan in China gedaan. Maar de kerncomponenten zouden te allen tijde hier blijven. En kijk, nu wordt alles naar China verhuist. We produceren alleen voor de Chinese markt en door alles naar daar te verplaatsen wil het bedrijf kosten uitsparen."

JOHAN VERDEYEN

"Ik ben al twaalf jaar hoofdafgevaardigde. Ik doe dat met hart en ziel. Wij hebben hier vanalles opgebouwd en het doet pijn om dat te zien afkalven."



> Johan Verdeyen (links) en Kevin Willems zitten in volle onderhandeling voor een sociaal plan.

ONZEKERHEID

Een bedrijf dat midden in een grote herstructurering zit is geen aangename omgeving. Overal is onzekerheid en al helemaal zolang er geen sociaal plan is. "De collega's zijn ongeduldig", zegt Kevin. "Ze willen weten waar ze aan toe zijn. Er werken hier veel jonge mensen. Iedereen wil dat het vooruitgaat. Moet ik weg of mag ik blijven? Die onzekerheid sleept al maanden aan. We vragen regelmatig aan de directie om het wat te laten vooruitgaan. En natuurlijk gaan we er alles aan doen om zoveel mogelijk jobs te redden."

"Er zijn mensen die naar jou komen en allerlei vragen hebben" vult Johan aan. "Sommigen geven aan dat ze vrijwillig willen vertrekken, omdat ze bijvoorbeeld terug willen studeren of omdat ze niet meer gemotiveerd zijn om te blijven. Kijk, ofwel word je ontslagen ofwel mag je blijven. En als je mag blijven dan zit je nog in een periode van twee à drie jaar met heel veel onzekerheid. Ga ik weer ganse weken moeten stempelen? Ga ik verplicht worden om een andere job te doen? Veel CNC'ers moeten vandaag al werken aan de montagelijijn. Dat zorgt voor frustraties, want ze moeten onder hun capaciteiten werken."

Tijdens de onderhandelingen gaat het er ook soms hevig aan toe, weet Kevin: "Wij hebben veel vragen en willen beginnen aan een sociaal plan. De mensen wachten daarop. Er wordt ook regelmatig rond de pot gedraaid, de directie wil niet altijd het achterste van haar tong laten zien."

TOEKOMST

Vanaf 2022 mag Punch hybride en elektrische transmissies leveren voor de Franse PSA-groep, dat onder meer de merken Peugeot, Citroen en Opel in handen heeft. PSA fuseerde eind oktober trouwens met Fiat en wordt zo de grootste autobouwer ter wereld.

Zal het PSA-contract genoeg werk opleveren? In de woorden van Kevin: "Wij hebben cijfers gekregen van de directie. De komende periode zal het aantal arbeiders sterk afgebouwd worden. In de productieafdeling zal het aantal arbeiders dalen tot 2023. Dus na deze herstructurering zitten we nog twee jaar in een dal, dat we zoveel mogelijk gaan proberen opvangen met economische werkloosheid. Vanaf 2024 zou de tewerkstelling terug stijgen."

Johan knikt: "Of Punch nog een toekomst heeft zal volledig van PSA afhangen. Als we zeer goede kwaliteit leveren, denk ik dat een mooie toekomst mogelijk is. Maar zo'n dingen kan je moeilijk voorspellen. PSA is recent nog gefuseerd met Fiat. Welke gevolgen zal dat hebben op langere termijn? Welke rol zal Punch krijgen? De echte PSA-productie start pas in 2023. Dat is nog lang en in tussentijd kan er veel gebeuren."

DELEGEER ZIJN IN MOEILIJKE TIJDEN

Op welke manier gaan onze delegees om met deze moeilijke periode? Er moet immers veel en lang vergaderd worden, de werknemers zitten met massa's vragen en de druk is groot. "Je bent daar hard mee bezig", geeft Johan toe. "En je stelt jezelf heel wat vragen. Wat zal de toekomst brengen? Hoe gaan we de drie jaar overbruggen tot aan het PSA-contract? Ik ben al twaalf jaar hoofdafgevaardigde. Ik doe dat met hart en ziel. Wij hebben hier vanalles opgebouwd en het doet pijn om dat te zien afkalven. Mijn vrouw werkt hier trouwens ook, in de montage-afdeling. Dertig van de vijftig jobs moeten daar verdwijnen ... Ikzelf ben 58 jaar. In principe kan ik op SWT maar wil ik dat wel? Ik doe mijn werk graag. Veel vragen over de toekomst dus ..."

Ook Kevin heeft slapeloze nachten achter de rug: "Maar je moet ermee leren omgaan. Je moet door. Er is ook nog een leven naast Punch. Ik ben een stuk jonger dan Johan. Mijn generatie ondervindt misschien iets meer dat het niet langer vanzelfsprekend is om gans je leven voor hetzelfde bedrijf te werken. Maar ik werk hier ook graag. Ik ben hier direct na school beginnen werken. Het is spijtig dat het zo moet lopen."

Om jullie op de hoogte te houden van het reilen en zeilen binnen de vakbond, zijn er verschillende nieuwsbrieven waar je je op kan abonneren.

De tweewekelijkse nieuwsbrief vanuit ABVV-Metaal

Dankzij onze tweewekelijkse CONNECT-nieuwsbrief blijf je up-to-date over het laatste sociale nieuws! Schrijf je nu in en ontvang een eerste best-of-editie met de meest opvallende nieuwtjes van het afgelopen jaar!

www.abvvmetaal.be/inschrijven-nieuwsbrief



Maandelijkse nieuwsbrief over de sociale verkiezingen

We tellen vol spanning af naar begin mei: de Sociale Verkiezingen 2020. Om ABVV-Metaal te vertegenwoordigen in alle bedrijven, voeden we jullie met campagnematerialen en tips om iedereen warm te maken om mee op te staan voor ABVV-Metaal.





IN GESPREK MET...
CAROLINE SEGERS

"Ik sta mee op om de rechten van de medewerkers te helpen beschermen."

Nog meer dan voorheen sta ik mee op voor de sociale verkiezingen van 2020. Dit zou voor mezelf al de 4de keer zijn dat ik opkom voor de sociale verkiezingen en ik heb de evolutie meegemaakt. Vandaag is het meer dan noodzakelijk om de rechten van de medewerkers te helpen beschermen.

De afgelopen jaren zie ik een verandering van mentaliteit in egoïsme en bitterheid zowel in de maatschappij als op de werkvloer. Hoe beter we het hebben, hoe beschermender we zijn. De angst wordt gevoed en de solidariteit verzwakt, terwijl

het niet nodig is. Ik voel aan dat er toch meer mensen zijn die willen strijden. Daarvoor sta ik zeker mee op. Ik verduidelijk even waarom ik dit gevoel heb. Onlangs hebben we een staking gekend van 2 dagen. Dit naar aanleiding van aanhoudende problemen op het bedrijf. Voor we overgegaan zijn naar een staking hebben we eerst de werknemers geïnformeerd en geconsulteerd, via een personeelsvergadering, om te weten als fractie hoever de bereidheid was bij onze achterban. Tenslotte zijn wij het die hen vertegenwoordigen. De directie werd verschillende malen gewaarschuwd en er werd sociaal dialoog gevoerd met zelfs een verzoening tot gevolg, maar toch mocht het niet baten en de stakingsdagen werden een feit.

We zijn met 3 vakbonden vertegenwoordigd binnen ons bedrijf, maar we stonden

als ABVV helemaal alleen. We hebben onze verantwoordelijkheid genomen en hadden de meerderheid van de werknemers achter ons staan. De dagen voor het effectieve piket heeft de directie alles uit de kast gehaald om de stakers te overtuigen om niet mee te doen aan de staking en de sociale media heeft daar ook zijn deel in uitgevoerd. Ook hadden we geen steun van de twee andere fracties; Toch hebben we ons niet laten afschrikken en zijn de stakingsdagen doorgegaan. We hebben ons niet laten beïnvloeden en hebben piket gestaan aan het bedrijf en respect getoond aan de werkwilligen door ze door te laten.

Op de 2 dagen piket heeft het bedrijf minimaal kunnen draaien waardoor er toch veel stakers waren die zich niet hebben laten afschrikken en van de werkwilligen hebben we ook veel steun ontvangen. Het was niet omdat ze doorwerkten dat ze de actie niet ondersteunden. Ieder had daarvoor zijn eigen reden. Ook waren we tenslotte de enige vakbond die stakersvergoeding uitbetaalden.

Heeft de staking iets opgeleverd? Zeker en vast. De directie heeft ondertussen al maatregelen versneld uitgevoerd en weet men ook dat we waakzaam toezien. Er is een stap vooruit gezet en men heeft een versnelling hoger geschakeld. Na de zomer wordt nog verder onderhandeld over andere pijnpunten.

De solidariteit die aan het piket werd getoond vanuit de stakers, werkwilligen en verschillende organisaties, was een hart onder de riem en net daarom sta ik mee op. Ook in onze militantenkern is er een samenhangigheid gegroeid. Net daarom sta ik mee op omdat ik voel dat het noodzakelijk blijft om de werknemers te vertegenwoordigen en te beschermen.

Guardian of the Factory!

Caroline Segers, Delegee Daikin

Moeilijke tijden voor onze metallo's



H

et lijkt erop dat onze metaalindustrie moeilijke tijden tegemoet gaat. Terwijl we de voorbije jaren vooral hoera-artikels konden schrijven over de economische prestaties van onze bedrijven, is momenteel het tegenovergestelde het geval.

“Eerst was er blauwe lucht met veel zon. Maar dan kwamen de stapelwolken en begon het te druppelen. En vandaag zitten we middenin een zwaar onweer.”

Om de concrete impact van deze globale evoluties op onze metaalwerknemers te schetsen, laten we hier twee mensen aan het woord die met hun beide benen midden in het werkveld staan: Vincent Deganck (onze hoofddelegee op Vandewiele) en Raf Dal Cero (vakbondssecretaris bevoegd voor Punch).

Dag Raf en Vincent. Ongeveer tegelijkertijd werden jullie met een aankondiging tot collectief ontslag geconfronteerd. Op Vandewiele dreigen 90 jobs te verdwijnen en bij Punch gaat het om bijna 200 mensen. Hoe komt dat nieuws binnen op de werkvloer?

VINCENT: Van een echte verrassing was geen sprake. Het gaat hier al een hele tijd niet meer zo goed. De bestellingen bleven maar dalen en er was veel economische werkloosheid. Maar we hadden wel niet gedacht dat er zo veel jobs zouden moeten verdwijnen. De voorbije maanden zijn hier al redelijk wat werknemers weggegaan. Mensen gingen op pensioen of SWT en werden niet vervangen, sommigen stapten zelf op, interimers gingen weg ... Het voorbije anderhalf jaar zijn op die manier zo'n 70 à 80 arbeiders weggevloeid

uit het bedrijf. Tel daarbij de 90 die nu dreigen te verdwijnen en je zit al rap aan 150 arbeiders. Dat is veel.

RAF: Het klinkt misschien raar om te zeggen, maar op Punch reageerden de mensen gelaten. Er was zelfs een beetje opluchting. De werknemers weten – na maanden van onzekerheid – eindelijk waar ze aan toe zijn. Maar tegelijkertijd weten ze natuurlijk ook dat dit nog niet het einde is. Punch heeft een groot contract met de Franse PSA-groep (Peugeot, Citroën en Opel), maar dat begint maar te lopen in 2022. Niemand weet wat er tegen dan nog allemaal gaat gebeuren. De auto-industrie is volop in transitie. De toekomst is onduidelijk. Het kan snel verkeren. Tot voor kort gold Punch nog als één van de mooiste voorbeelden van een sterk metaalbedrijf. De voorbije jaren werd er zeer veel groei gecreëerd – zowel op vlak van tewerkstelling als op vlak van de winstcijfers.

RAF: Je kunt dit verhaal het best vertellen aan de hand van een weerbericht. Eerst was er een hele blauwe lucht boven Sint-Truiden, met heel veel zon. Maar dan kwamen opeens de stapelwolken. Het werd donkerder en donkerder.

Plots begon het te druppelen en vandaag zitten we midden in een zwaar onweer. Het was lange tijd één grote goednieuws-show. Als vakbonden hebben wij ons trouwens altijd zeer constructief opgesteld, maar de werkgever heeft ons nooit echt in de armen willen sluiten. Hier en daar vertelden ze ons wel wat, maar we mochten nooit écht aan tafel zitten. En nu het kalf bijna verdrongen is, hebben ze onze hulp nodig.

Zijn de oorzaken van de herstructurering dezelfde op beide bedrijven?

RAF: Punch produceert bijna uitsluitend voor de Chinese markt. En die markt is nu aan het stagneren, de Chinese auto-industrie koelt in zeer snel tempo af. Daarbovenop komen er binnenkort ook nieuwe emissienormen voor wagens. Veel mensen wachten dus om een nieuwe wagen te kopen. Gevolg: er is vandaag heel veel overcapaciteit.

VINCENT: De wereldeconomie is aan het slabakken. Onze afzetmarkten lijden onder handelsconflicten tussen grootmachten. Marktprotectionisme, muntschommelingen en een instabiel politiek klimaat dragen bij tot de slech-

te economische toestand. De oorzaken zijn dus voor een stuk gelijk aan die van Punch – zoals de handelsoorlog tussen de VS en China – maar er zijn ook verschillen. Wij maken geen deel uit van de auto-industrie. De spanningen tussen de VS en het Midden-Oosten spelen bij ons ook een grote rol. Iran en Turkije zijn voor ons belangrijke afzetmarkten, maar vandaag kampen die landen met aanzienlijke problemen.

De informatie- en consultatiefase zal nu snel in werking treden. Wat zijn de concrete plannen?

VINCENT: Op 9 september start het overleg. Eerst en vooral gaan we veel bijkomende informatie inwinnen. Wij zijn akkoord dat er maatregelen nodig zijn, maar wij zijn er niet van overtuigd dat er 90 mensen moeten ontslagen worden. We hebben nog niet alle nodige informatie die we zouden willen en er zijn nog veel onduidelijkheden. Hoe komt de directie aan het cijfer van 90 werknemers, waarvan 72 arbeiders? Hoe wil de werkgever zijn fabriek draaiende houden met zoveel minder mensen? Op die vragen moeten we eerst antwoord krijgen. Daaruit zullen dan weer andere

"We gaan proberen het aantal ontslagen zoveel mogelijk te beperken. We gaan tegenvoorstellen op tafel leggen."

Raf Dal Cero





"Onze militanten krijgen heel wat vragen van bezorgde collega's waar ze zelf ook nog geen antwoord op hebben. Het beloven moeilijke tijden te worden."

Vincent Deganck

vragen voortvloeien en pas dan kunnen we tegenvoorstellen doen.

RAF: Ons eerste gesprek vond afgelopen donderdag al plaats. Uiteraard gaan ook wij veel bijkomende informatie inwinnen. En dan gaan we proberen om het aantal ontslagen zoveel mogelijk te beperken. Wij gaan tegenvoorstellen op tafel leggen, zoals arbeidsherverdeling en arbeidsduurvermindering.

Vincent, voor jou is het de eerste herstructurering sinds je hoofddelegee bent.

VINCENT: Klopt, maar het is niet de eerste herstructurering die ik meemaak. In 2009 waren er ook al twee herstructureringen, waarbij samen 50 werknemers werden ontslagen. Dat was een zware periode, maar we hebben er ook veel uit geleerd. Vandaag zitten we met een vrij jonge kern met veel nieuwe militanten. Veel van onze militanten krijgen vandaag heel wat vragen van bezorgde collega's. Tegelijkertijd zitten ze zelf ook met veel vragen, waar ze nog geen antwoord op hebben. Het beloven moeilijke en drukke tijden te worden.

De laatste vraag is voor jou Raf. Vrees je dat er nog meer moeilijkheden zitten aan te komen? Vrees je een recessie?

RAF: Ik heb daar wel schrik voor, ja. Als metaalsector hebben we een paar goede jaren achter de rug. Er werden mooie economische resultaten geboekt en de tewerkstelling steeg. Maar vandaag stel ik vast dat heel wat bedrijven veel voorzichtiger zijn geworden. En ik zie meer en meer economische werkloosheid opduiken. Ik heb er dus niet echt een goed oog in.

Een kleine conclusie

Zoals je ziet, beste lezer, zitten sommige metaalbedrijven in moeilijke papieren. Maar onze secretarissen, delegees en militanten geven zoals gewoonlijk het beste van zichzelf om op deze problemen sociale antwoorden te formuleren. Via constructief en strijdvaardig overleg proberen ze om de schade zoveel mogelijk te beperken en staan ze klaar om – daar waar het nodig is – goede en faire sociale akkoorden te onderhandelen.

Daarnaast is het uiteraard niet overal kommer en kwel. Er zijn nog heel wat ondernemingen die goed tot zeer goed presteren. Om één voorbeeld te geven: terwijl de globale autosector moeilijke tijden doormaakt, houden de voertuigproducenten in België zich sterk staande. Denk maar aan Volvo Cars in Gent en Audi Brussels, waar vandaag volop nieuwe (elektrische en hybride) modellen van de band rollen. Of aan de busbouwers Van Hool en VDL die volop inzetten op duurzaam busvervoer en daarvoor mooie contracten binnenhalen. Het is wel zonneklaar dat de economische vooruitzichten een stuk minder rooskleurig zijn dan een paar jaar geleden. Zoals blijkt uit dit artikel, zijn diverse oorzaken daarvoor verantwoordelijk. Hoe lang die neerwaartse conjunctuur zal aanhouden en hoe stevig ze zal zijn, valt moeilijk te voorspellen.

Ik sta mee op voor het vakbondswerk en het socialisme, maar wat drijft mij telkens weer om mee voorop te staan? Ik ben sinds 2006 actief bij de vakbond. Dertien mooie jaren zijn gepasseerd, waar ik mij met veel enthousiasme heb ingezet voor het ABVV. En nee, hier stopt het niet, integendeel, want wat ik eigenlijk nooit verwacht had, is dat ik in 2014 de fakkel kon overnemen om als hoofdafgevaardigde te functioneren binnen het bedrijf.

Dat het niet altijd evident is, is een feit, maar opgeven staat niet in mijn woordenboek. Daarvoor zit het ABVV te diep in mijn hart. Het ABVV geeft vier basiswaarden mee: - Gelijkheid – Rechtvaardigheid – Democratie – Solidariteit. Eigenlijk zegt dit al veel en zelfs genoeg, want dit zijn vier kenwaarden die voor mij zeer belangrijk zijn.

Ik streef naar een samenleving met een sociale logica in plaats van een maatschappij die drijft op de concurrentielogica eigen aan het kapitaal.

Tevens vind ik het belangrijk dat er een goeie vakbond is die toekijkt of alles goed en eerlijk verloopt en die opkomt voor de werkende klasse/arbeiders, ook als dat is door de organisatie van betogingen & stakingen.

Veiligheid is een van mijn prioriteiten, want gevaar schuilt soms in een klein hoekje. Ik sta mee op om erop toe te zien dat er geen onnodige risico's worden genomen.

Mercedes Debels staat mee op

"Ik sta mee op voor de veiligheid en het welzijn van mijn collega's."



Als delegatie volg ik de verkoop van het bedrijf mee op, want het belang van arbeid is: werkzekerheid, inkomenszekerheid, en ook zelfontplooiing. Maar niet alleen daarvoor sta ik mee op: een luisterend oor bieden aan de mensen op de werkvloer, naar hun verhalen/misnoegdheden luisteren, ook daar staan wij voor.

Mensen overtuigen om samen ervoor te gaan, nee dit is niet altijd even makkelijk, maar als je ziet wanneer je sommigen hebt kunnen overtuigen om de metaalvorming te volgen om zo ook hun steentje bij te dragen, dat geeft mij de kracht en motivatie.

Mijn team zijn mijn rode schakels, zonder hen sta ik nergens. De zoektocht naar gemotiveerde nieuwe kandidaten is begonnen. Er zit zeker veel potentieel, maar we moeten blijven mensen over-

tuigen dat het anders kan, want met een rechtse regering is het niet altijd evident. Alert blijven is de boodschap!

Ik ben klaar voor de SV 2020, ik ga er tegenaan, jullie ook? Bij deze geef ik graag 3 gezegden mee:

- Durf denken
- Durf spreken
- Durf handelen

Met een mooi team komen we er wel... Daarom sta ik mee voorop: SAMEN STERK!

Mercedes Debels
Hoofddelegatie Picanol

WIJ TEGEN ZIJ: HOE WERKT POLARISERING
EN WAT KUN JE ERAAN DOEN?



**Moslims zijn
fundamentalistische
islamterroristen,
Walen zijn leeghangers
en socialisten zijn
linkse ratten.**

N

-VA-stemmers zijn dan weer allemaal extreemrechtse fascist en wie geen klimaatactivist is, is per definitie tegen een duurzaam klimaatbeleid. Stuk voor stuk zijn dit polariserende uitspraken die – nogal simplistisch – de wereld opdelen in wij tegen zij. Spijtig genoeg moeten we

'polarisering' – gedefinieerd als verscherpte tegenstellingen tussen groepen, waartussen steeds minder echte dialoog mogelijk is – als een belangrijk kenmerk van de huidige tijdsgeest bestempelen.

Maar wat is polarisering precies? Hoe werkt het en welke dynamieken liggen eraan ten grondslag? En vooral: op welke manier kunnen we 'depolariseren' en het eenzijdige wij-zij-denken doorbreken? De vormingsbegeleiders van ABVV-Metaal wilden dat graag weten, temeer daar zij als vakbondsafgevaardigde op hun bedrijf steeds vaker met gepolariseerde uitspraken te maken krijgen. Om bovenstaande vragen te beantwoorden, organiseerde onze vormingsdienst een studiedag over dat onderwerp, die plaatsvond tijdens haar jaarlijkse bijeenkomst met de groepsbegeleiders. Spreker van dienst was Chris Wyns – gepensioneerd schooldirecteur en nu aan de slag als vrijwilliger bij de Dossinkazerne. Zijn specialiteit is conflict en polarisering en wat je moet doen om die zaken op te lossen. In die hoedanigheid geeft hij vandaag talloze vormingen, aan leerkrachten en leerlingen, aan werknemers en leidinggevend en. En nu dus ook aan de vormingsbegeleiders van ABVV-Metaal.

CONFLICT EN POLARISERING: VERWANT, MAAR NIET HETZELFDE

Om te begrijpen wat polarisering is en hoe het ontstaat, maken we de vergelijking met het begrip 'conflict'. Polarisering en conflict zijn immers twee verschillende dingen, die toch ook veel met elkaar te maken hebben. Een conflict is concreet en aanwijsbaar. Het is ook zeer duidelijk wie betrokken partij is. Polarisering is veel minder concreet en veel minder aanwijsbaar. Polarisering is deels ongreepbaar. Het is ook niet evident om te zien wie precies betrokken partij is. Tegelijkertijd zijn conflict en polarisatie nauw met elkaar verweven: polarisatie leidt tot conflict en conflict zorgt voor polarisatie. Een voorbeeld ter illustratie. Op de speelplaats van een schoolje staat één schommel. Tijdens de speeltijd spurten Anna en Mohammed zo snel mogelijk naar de schommel. Anna trekt aan de schommel en Mohammed trekt aan de schommel. Ze maken ruzie over wie als eerste op de schommel mag. Dat is een

conflict. Er zijn twee betrokken partijen (Anna en Mohammed) en ze maken ruzie om iets heel concreets (de schommel). Het conflict is waarneembaar en duidelijk afgebakend in tijd en ruimte. Maar tijdens het conflict, gebeurt er iets op de speelplaats. Andere kinderen worden omstaander, of ze beginnen te supporteren voor één van de twee kampen. Ze komen meedoen. Wat die omstaanders dan roepen en zeggen, zorgt voor polarisatie. Het gaat dan niet meer over de schommel. Het gaat opeens over jongens tegen meisjes, autochtonen tegen allochtonen, het vierde tegen het vijfde studiejaar ... Er ontstaat polarisering tussen kampen. Verschillen worden uitvergroot en belangrijk gemaakt. Dat is veel minder tastbaar dan die ruzie om de schommel. Polarisering speelt zich af op een ander – meer maatschappelijk – niveau. Vaak gaat het over grote thema's zoals identiteit, samenleven en vooroordelen.

ALLEEN HET TOPJE VAN DE IJSBERG LIGT BOVEN WATER

Conflicten dragen dus bij tot polarisering en polarisering draagt bij tot conflict. Om die dynamiek te duiden, gebruiken we de metafoor van de ijsberg. Het conflict zit boven water (de top van de ijsberg), maar de polarisering zit onder water: ze is minder of zelfs helemaal niet zichtbaar. Opnieuw een voorbeeld. Een leraar maakt – in het heetst van de strijd – een racistische opmerking over een leerling. Er ontstaat een conflict. De directeur wil dat oplossen en brengt iedereen rond tafel: de ouders, de leerling en de leraar. De leraar erkent zijn fout en ook de leerling geeft toe dat zijn gedrag niet aanvaardbaar was. Er komt een verzoening en voor de directeur is het conflict daarmee opgelost. Maar een week later, escaleert de situatie opnieuw en komt het weer tot een conflict. Wat is er gebeurd? De medeleerlingen hebben hun ouders en vrienden verteld ▶

over het voorval in de klas (de leraar deed een racistische uitspraak). Ouders en vrienden vertellen dat verder door aan elkaar, het wordt verspreid en versterkt via sociale media ... Resultaat: opnieuw een ontploffing, maar deze keer aan de onderkant van de ijsberg. Er is weer een conflict, maar van een heel andere orde. Het gaat niet meer over die ene uitspraak van de leraar. Nee, het gaat nu over wij tegen zij, over allochtoon versus autochtoon, over identiteit. Het grootste risico zit met andere woorden onder water (de onzichtbare onderkant van de ijsberg). Daar ontstaat polarisering, die zorgt voor verdere (versterkte en grotere) conflicten. Om een conflict op te lossen en polarisering te vermijden, moet je dus ook de onderkant van de ijsberg aanpakken. Hoe je dat doet, zien we zo meteen.

POLARISATIE: SOMS GOED, SOMS (EXTREEM) GEVAARLIJK.

Iedereen polariseert en het gebeurt overal. Polariseren is ook nodig en nuttig, bijvoorbeeld om heel duidelijk te maken waar je wel en waar je niet voor staat. En om maatschappelijke veranderingen te realiseren.

Er bestaat een verschil tussen wat men noemt politieke polarisatie en sociale polarisatie. Het eerste is verrijkend, want het zorgt voor debat, discussie en verandering. Dat is essentieel in een democratie. Zonder politieke polarisatie, geen emancipatie. Soms moet je duidelijk een bepaalde positie kiezen en je sterk afzetten tegen een andere positie. Denk bijvoorbeeld aan de strijd voor de afschaffing van slavernij of de strijd voor het algemeen stemrecht. Zonder politieke polarisatie – meningen die met elkaar botsen op basis van argumenten, visie of macht – kun je de samenleving niet veranderen. Maar polarisering wordt bedreigend als ze het sociale weefsel aanpakt. Dat noemen we sociale polarisatie. Hier



CHRIS WYNS

speel je niet langer de bal, maar de man. Je plaatst identiteiten tegenover elkaar en je kent inherente eigenschappen toe aan bepaalde groepen. Er is geen respect meer voor de andere, een open dialoog is niet meer mogelijk. Sociale polarisering kan de samenleving bedreigen. Het kan uitmonden in een (gewelddadig) conflict tussen bevolkingsgroepen, tussen 'wij' en 'zij'. In zijn meest extreme variant resulteert polarisering in genocide, de uitroeiing van 'de andere'. De Holocaust is natuurlijk het bekendste voorbeeld. 'De jood' was verantwoordelijk voor alles wat er mis liep in de wereld, en dus moesten alle joden uitgeroeid worden. Polarisering kan dus zeer gevaarlijk zijn en resulteren in vervolging, burgeroorlog, geweld, genocide.

Depolariseren: hoe doe je dat?

De Nederlandse filosoof en journalist Bart Bransma heeft een denkkader uitgewerkt om (gevaarlijke) polarisering aan te pakken. Die visie heeft hij neergeschreven in een boek (*Polarisatie: inzicht in de dynamiek van wij-zij denken*) en is gebaseerd op zijn jarenlange ervaring.

De kern van zijn betoog laat zich samenvatten in drie basiswetten, vijf rollen en vier gamechangers.

We overlopen ze stap voor stap. Voor een goed begrip: ontmijnen van polarisering en conflicten is niet eenvoudig. Je doet het niet louter op basis van een handleiding. Er is ook geen afvinklijst met to do's om de problemen op te lossen.

De polarisatiestrategie van Bransma biedt wel een taal om over de zaken die je vaststelt te spreken en om inzicht te krijgen in de werkzame dynamieken.

Op basis daarvan kun je nadenken over mogelijke oplossingen.

PC 111.1 & 2

Vanaf 2020 nieuwe vergoedingen woon-werkverkeer



Elke afstand telt

- Een aparte vergoeding voor verplaatsingen met de (elektrische) fiets: NIEUW;
- Aparte en aangepaste vergoeding voor verplaatsing met de auto: berekend per kilometer en per werkdag;
- Dezelfde sectorale vergoeding arbeiders – bedienden
- Bedrijven met betere regelingen kunnen deze behouden
- Verhoogde tussenkomsten openbaar vervoer

Details en info: contacteer ABVV-Metaal in je regio, via abvvmetaal.be, of info@abvvmetaal.be



**“We moeten
het discours rond
vreemdelingen
objectiveren.”**

EEN SYNDICALE REMEDIE TEGEN POLARISERING EN RACISME
DE VISIE VAN ABVV-SECRETARISSEN KATRIEN NEYT EN DIRK SCHOETERS

26

mei 2019 was een zwarte zondag. Op die verkiezingsdag behaalde Vlaams Belang bijna twintig procent van de stemmen en werd ze de tweede grootste partij van Vlaanderen. Met deze verkiezingsoverwinning – gebaseerd op een uiterst rechts en xenofob discours – lijkt het flagrante racisme terug van weggeweest.

Als er één ding duidelijk is, dan is het dat ‘migratie’ voor veel mensen (terecht) een belangrijk thema is. Alleen is het debat daarover in grote mate verhard en gepolariseerd, waardoor er van enige nuance vaak geen sprake meer is. Die polarisering zet zich ook door op onze werkvloer. In die mate zelfs dat veel delegees en militanten niet meer durven tussenkomen wanneer ze nog maar eens met extreemrechtse en racistische uitspraken worden geconfronteerd.

Hoe ga je daar als vakbond mee om? Op welke manier kunnen we racisme en polarisering op de werkvloer (en in de samenleving) bestrijden? We vroegen het aan Katrien Neyt (provinciaal secretaris ABVV Oost-Vlaanderen) en Dirk Schoeters (algemeen secretaris ABVV regio Antwerpen). Een gesprek over het succes van ant-establishmentfiguren, de strijd tegen sociale dumping en werk maken van inclusiviteit.

Beste Katrien en Dirk, onze samenleving lijkt vandaag sterk gepolariseerd. Tegenstellingen steken overal de kop op en worden scherper, bijvoorbeeld tussen links en rechts en tussen autochtonen en migranten/vluchtelingen. Hoe zien jullie dat?

DIRK: Die polarisering is al jaren bezig. Ze is het gevolg van een bepaalde perceptie die voortdurend gecreëerd en herhaald wordt. Om enkele voorbeelden te geven: de regering Di Rupo werd indertijd constant afgeschilderd als een bende communisten. Werklozen zijn dan weer stuk voor stuk grote profiteurs en



Katrien Neyt

Wallonië is een grote bodemloze put waar niets goed uitkomt. Ook inzake migratie is de polarisering verscherpt. Bepaalde partijen hebben daar hard aan bijgedragen. Jan Jambon sprak over dansende moslims na de aanslagen van 2016, Theo Francken doet zeer harde uitspraken over vluchtelingen en de N-VA laat de regering vallen over het Marrakesh-pact. Al die zaken zijn gericht op één ding: het verdelen van de samenleving in goed en slecht. En in die laatste gevallen zijn moslims het doelwit.

KATRIEN: Jarenlang heeft men gezegd dat mensen niet racistisch mogen zijn. Maar sinds de verkiezingsoverwinningen van N-VA en vooral Vlaams Belang is dat discours veranderd. Die partijen zeggen vandaag tegen de mensen dat ze zich niet meer moeten inhouden. En dat is zeer goed doorgedrongen in de samenleving en op de werkvloer. Sommigen zeg-

gen nu: oké, jij vindt dat vluchtelingen moeten beschermd worden. Maar ik vind dat ze terug naar huis moeten en dat het vuilzakken zijn. Het Vlaams Belang en de N-VA hebben vanuit hun populistische en uitsluitende manier van praten de ruimte gecreëerd waarin dergelijke zaken mogelijk zijn geworden.

DIRK: En op internationaal vlak heb je figuren zoals Trump, Duarte en Bolsonaro. Met hun uitspraken en daden polariseren ze constant, ze doen niets liever. Journalisten doen dat ook vaak, via spectaculaire krantenkoppen die niet overeenstemmen met de inhoud van het artikel, maar wel zeer vlot binnengaan. En dan zwijg ik nog over de sociale media, waar sommigen totaal geen remmingen meer kennen. Als je ziet hoe mensen daar worden uitgekafferd ...

Types zoals Trump (en bij ons bijvoorbeeld Dries Van Langenhove) presenteren zich graag als anti-establishment figuren. Waarom zijn zij succesvol?

KATRIEN: Vandaag stemmen veel mensen voor anti-establishment figuren. Waarom? Omdat de klassieke sociaal-democratie niet in staat is gebleken om de reële problemen van een hele hoop mensen op te lossen. Op deze golf van frustratie zijn de anti-establishment partijen groot geworden. Iedereen die een anti-establishment discours hanteert – zoals N-VA en Vlaams Belang – haalt vandaag veel stemmen. En of die figuren uiteindelijk de belangen van de werknemers dan wel van multinationals verdedigen, dat is allemaal bijzaak. ▶

Trump is er zogezegd één van het volk, hij tweet en scheldt er op los en sluit aan bij de gevoelens van een grote groep mensen. Maar al die anti-establishment figuren zijn vaak schatrijke miljonairs die het grootkapitaal bedienen. Veel mensen kijken daar blijkbaar niet doorheen.

DIRK: De sociaal-democratie heeft geen kant-en-klaar antwoord, maar dat geldt eigenlijk voor alle klassieke partijen. De traditionele partijen hebben de neiging om nuance te leggen in hun discours. Partijen die genuanceerde ideeën lanceren worden overspoeld door gepolariseerde zwart-wit ideeën. Dat is het probleem. Over migratie kun je vandaag heel moeilijk een genuanceerd standpunt innemen. Ofwel zeg je dat hoofddoeken direct moeten verbannen worden ofwel zeg je dat alles maar moet kunnen. De nuance tussen die twee uitersten is verdwenen. De N-VA maakt gebruik van die polarisering om zijn eigen machtspositie in stand te houden. Het feit dat Bart De Wever drie maanden lang gepraat heeft met het Vlaams Belang moet in die context gezien worden.

Nu de problemen duidelijk gekaderd en geanalyseerd zijn: wat kunnen wij als vakbond doen om polarisering en racisme tegen te gaan?

KATRIEN: Als vakbond moeten wij ons werk doen in de bedrijven. Het is belangrijk om de realiteit rond migratie goed te analyseren. Welke problemen

"Bij ons gaat het over solidariteit en over hoe we de sociale zekerheid gaan betalen. Dat is belangrijk."



Dirk Schoeters

veroorzaakt dat op de werkvloer? Welke mechanismen van uitsluiting zijn daar bezig? In sommige bedrijven werken bijna uitsluitend vreemdelingen. De werknemers worden samen gezet op basis van nationaliteit, zo heeft men daar de minste problemen mee. Maar die mensen hebben wel geen voeling met de samenleving, met de vakbond of met gelijk wat. Die mensen zitten daar in hun eigen taalgroep en proberen gewoon te overleven. En 's avonds gaan ze naar huis en blijven ze hun eigen taal verder spreken. Ik zie ook dat er werk uitbesteed wordt, bijvoorbeeld aan interimkantoren die alles regelen. Ze zeggen: wij zullen die productielijn organiseren met een ganse groep Polen. Maar die systemen zijn niet zelden situaties van sociale dumping en dus een uitholling van ons sociaal overlegmodel en van onze sociale zekerheid. Als vakbond moeten wij die problemen benoemen en het opnemen voor de bescherming van onze sociale zekerheid én voor de vreemdeling die hier komt werken. Inclusie lijkt mij zeer belangrijk.

DIRK: Als vakbond met een grote diversiteit aan leden zijn we goed geplaatst om de verschillen te overstijgen en de polarisering te neutraliseren. De massabeweging die we zijn, moet ervoor zorgen dat

bijvoorbeeld de jonge moslima die een hoofddoek wil dragen én de wat oudere vrijzinnige socialist die argwanend staat tegen religieuze symbolen, elkaar respecteren en begrip opbrengen voor elkaars opvatting. Onze strijd tegen polarisering en racisme is ook een kwestie van op maat gesneden initiatieven die de door rechts gecreëerde tegenstellingen te niet doen.

Zijn we daar vandaag dan nog niet genoeg mee bezig? Hebben we te weinig aandacht voor inclusiviteit op de werkvloer?

KATRIEN: We zijn daar nog te weinig mee bezig op een structurele manier. Ik zie veel secretarissen en militanten die met goede bedoelingen proberen om een inclusieve werking tot stand te brengen. Maar tegelijkertijd durven steeds meer militanten niet meer te praten als het gaat over racisme, want dan krijgen ze te maken met agressie. Het racisme is soms zo immens dat we niet meer durven tussenkomen.

DIRK: De polarisering zet zich door op de werkvloer. Als mensen racistische uitspraken beginnen te verkondigen, dan is het vandaag heel moeilijk om daar tegenin te gaan. Het klopt dat onze leden soms schrik hebben. We moeten ons daar beter op voorbereiden. In Antwerpen hebben we al workshops gegeven waar militanten leren om weerwerk te bieden tegen racistische uitlatingen. Hoe pak je dat aan? Hoe ga je in discussie met goede argumenten? Dergelijk weerwerk moeten we blijven bieden, want polarisering is nefast voor onze solidariteit. In een gepolariseerde wereld bestaat er geen solidariteit meer, want er zijn dan altijd twee kampen en de ene wil niet meer solidair zijn met de andere.

Maar hoe maak je daar nu concreet werk van? Hoe kunnen we zorgen voor een inclusieve werkvloer? En hoe zorgen we ervoor dat racisme geen kans krijgt?

KATRIEN: Als vakbond weten we als geen ander dat je problemen kan oplossen door overleg en samenwerking, in wederzijds respect. Alleen voelen we ons vaak niet opgewassen om dat overleg aan te gaan wanneer het over de migratiekwestie gaat. Daar moeten we dus een tandje bijsteken. Ik ben ervan overtuigd dat je veel zaken tot een goed einde kunt brengen gewoon door te communiceren en samen te werken.

Dus als er op een bedrijf spanningen of irritaties ontstaan, bijvoorbeeld omdat er moslims werken die graag willen bidden tijdens de werkuren, dan zeg je: bespreek het en kom tot een oplossing.

KATRIEN: Natuurlijk, want anders wordt dat iets waar men voortdurend over babbelt. Dat moet eerst uit de weg en pas dan kan je over de essentie van de zaak spreken. Hoe gaan wij samenleven? Hoe gaan wij ervoor zorgen dat iedereen op ons bedrijf deftig werk heeft en dat iedereen een goed leven kan leiden? Waarschijnlijk gaat het erover dat iedereen evenveel moet werken. Dat is de kern van de zaak, niet de discussie over bidden. Op politiek vlak kan je daar gerust een issue van maken en soms is dat ook nodig, al was het maar symbolisch. Maar als vakbond moeten wij niet in die val trappen om over dergelijke kleine symbolische dingen oeverloos te discussiëren. Bij ons gaat het over solidariteit, tewerkstelling behouden, waardig werk en over hoe we de sociale zekerheid gaan betalen. Dát is belangrijk.

Een ander probleem waar we vaak mee te maken hebben is sociale dumping. Omdat daar bijna uitsluitend vreemdelingen – vaak Oost-Europeanen – bij betrokken zijn, zorgt dat ook voor racisme en irritaties. Die mensen pakken ons werk af en zorgen ervoor dat wij te duur zijn, hoor je dan.

KATRIEN: Dat is een thema waar wij als

De werknemers van sommige bedrijven worden samen gezet op basis van nationaliteit, zo heeft men daar de minste problemen mee. Maar die mensen hebben wel geen voeling met de samenleving, met de vakbond of met gelijk wat.

vakbond zeer veel nuttig werk kunnen doen. Sociale dumping zien wij elke dag voor onze neus gebeuren. Aan de Dampoort in Gent zie je elk morgen om halfzes busjes vertrekken vol met buitenlandse arbeiders.

DIRK: Die mensen komen dan op één of andere werf of bedrijf terecht. Zoals bij ons in Antwerpen aan de Scheldelaan, tijdens de shutdowns die daar georganiseerd worden door de grote chemiebedrijven. Busjes met werknemers, vaak uit Oost- en Zuid-Europa, die niet tot het bedrijf horen komen daar toe om tijdens een shutdown onderhoudswerken te doen. Het is dan aan de syndicale delegatie om het overleg op te starten en om te kijken wie daar allemaal binnenkomt. Is het een veilige situatie? Volgen die mensen de instructies rond veiligheid en gezondheid op het werk? Brengen ze zichzelf en anderen niet in gevaar? Wan-

neer de wetgeving daarbij overschreden wordt zijn er toch al instrumenten die we moeten gebruiken.

Veel van onze vakbondsafgevaardigden zien dergelijke zaken vaak met lede ogen aan. Ze hebben het gevoel dat ze er weinig aan kunnen doen. Soms is er sprake van sociale dumping maar verloopt alles toch op een legale manier. En soms is er dan weer zo'n complex kluwen van onderaannemingen waardoor niemand nog weet wie verantwoordelijk is.

DIRK: We hebben inderdaad niet altijd alle instrumenten om daar effectief tegen op te treden. Het is ten eerste al belangrijk om goed samen te werken met andere centrales. De BTB vraagt bijvoorbeeld om camionchauffeurs die op een metaalbedrijf komen leveren, ►

te betrekken in de syndicale werking op het terrein en om de sociale inspectie in te schakelen in geval van onregelmatigheden. Dat zijn allemaal kleine initiatieven, maar wel initiatieven die noodzakelijk zijn. Enkel zo kun je maximaal gebruik maken van de bestaande wetten en regelgeving. Ik weet ook dat niet alles even gemakkelijk afdwingbaar is en dat je daar als delegatie veel werk aan hebt. Bovendien moet je dat soms ook nog eens verdedigen tegenover je achterban, want je bent bezig met een Pool of een Roemeen in onderaanneming. Dus ook hier weer loert het gevaar van racisme en discriminatie op de hoek. Maar die chauffeur is misschien wel al 24 uur aan één stuk aan het rijden en brengt de veiligheid van zichzelf en anderen in gevaar.

KATRIEN: Wat Dirk zegt is heel belangrijk. Veiligheid, hygiëne, werktijden ... dat zijn allemaal dingen waar wij als vakbond macht hebben, waar we informatie kunnen vragen aan de werkgever en op tafel kunnen kloppen. Als vakbond moeten wij het discours rond vreemdelingen objectiveren. Een voorbeeld: al die vreemdelingen die hier via onderaanneming binnen komen, is dat wel veilig? Respecteren ze de wetgeving? Dat is iets helemaal anders dan zomaar wat sakkeren op migranten. Wij willen dat het werk veilig verloopt en er zijn regels en instrumenten om te zorgen dat alles in orde is. Tegelijkertijd zal de vreemdeling ook beseffen dat hier regels gelden. Je moet dus objectiveren en uit dat emotioneel discours stappen.

DIRK: Dat objectieve luik is zeer belangrijk: wat zijn de regels, wat zegt de wetgeving? Problemen met migranten op de werkvloer moet je dus op deze manier benaderen. Maar daarnaast zal er ook altijd een emotioneel aspect zijn. En ook op dat vlak moeten we onze mensen wapenen. Hoe ga je met elkaar om in een gepolariseerde wereld? Hoe reageer je als je met agressie en racisme geconfronteerd wordt? Misschien moeten we daar in onze vakbondsvorming meer aandacht voor hebben.

Zij staan mee op tegen racisme!

HUMEER AKHTAR, DELEGEE ENGIE FABRICOM

Of ik geconfronteerd word met racisme op de vloer? Mijn antwoord zou heel simpel 'ja' kunnen zijn, maar de nuancering ervan is ook belangrijk. Mijn collega's zien mij ondertussen als een van hen en van racisme is nog weinig sprake onder de werkmakers. Maar mijn werk situeert zich voornamelijk bij de mensen thuis en dit kan soms leiden tot allerlei situaties. Ik stuur regelmatig het gesprek in de richting van de politiek om de mensen erop te wijzen dat de keuze van zowat de helft van de Vlamingen een extreemrechtse keuze was. Heel vaak blijkt deze keuze los te staan van het discriminerend gedachtegoed, maar geheel liberaal te zijn. N-VA en Vlaams Belang profileren zich als partijen voor het volk, terwijl hun agenda enkel de grootgeldbezitters vooruithelpt. De gewone burger blijft steeds meer inleveren en klappen incasseren.

De taak van een vakbondsvertegenwoordiger reikt volgens mij veel verder dan zijn eigen firma. Daarom probeer ik bij zoveel mogelijk mensen waar ik langsga mijn visie over de politiek en extreemrechts te ventileren. Ik leg heel kritisch de situatie uit aan de mensen. Wij, de gewone Belgen, hebben de laatste 5 jaar heel wat ingeboet: onze sociale zekerheid wordt steen voor steen afgebroken, terwijl de rijken hun geld elders parkeren om belastingen te ontlopen en ons dus allen bestelen. Ook heeft de vorige regering zonder enige vorm van werkzekerheid of jobcreatie serieuze cadeaus uitgedeeld aan de werkgevers. In tijden van besparingen welteverstaan (op kap van ons, de gewone Belgen).

Humeer Akhtar



Mensenrechten blijken enkel nog te tellen als ze ons dienen. Wanneer anderen er nood aan hebben om hun rechten verdedigd te zien, dan kijkt men liever de andere kant op. Op de werkvloer is er uiteraard geen plaats voor discriminerend gedrag, of dit tegenover een vrouw, de holebi-gemeenschap of allochtoon is. Gelijkheid is één van onze kernwaarden en als vakbondsvertegenwoordiger van ABVV-Metaal sta ik hierop samen met alle andere ABVV-delegees en militanten.

MARIE BUYST, DELEGEE ON SEMICONDUCTOR

De dag van vandaag is het vaak niet zo gemakkelijk om in te gaan tegen racistische opmerkingen of discriminatie in het algemeen. Jammer genoeg is de groep die opmerkingen maakt groter dan vroeger. Je maakt jezelf er niet populair mee. Maar als je ertegen ingaat, kun je wat er gezegd wordt zo eenvoudig ontkrachten.

Waarom? Omdat het gemakkelijke, veralgemenende uitspraken zijn die gemaakt worden. Uitspraken die opgepikt worden en verder verteld worden zonder zelf eens stil te staan bij hetgeen er eigenlijk gezegd wordt. Populistische uitspraken die niet op waarheid gebaseerd zijn maar op onwetendheid, boosheid of angst ... De waarheid is dat je niet aan de buitenkant van een persoon kunt zien hoe de binnenkant is. Je ontdekt alleen hoe iemand is, als je de moeite doet om elkaar te leren kennen. Als je in gesprek gaat, merkt je dat het een verrijking is om te leren van anderen.

Marie Buyst



Het is de algemene norm geworden om bijvoorbeeld vluchtelingen als profiteurs te beschouwen of om een hele groep mensen over dezelfde kam te scheren, omdat ze hun religie of huidskleur delen. Als het tijdens de lunchpauze gaat over de actualiteit, hoor je vaak wel ergens een opmerking die niet door de beugel kan, maar die heel vaak door een grote groep lachend opgenomen wordt. Het is thans niet grappig als het normaal wordt om jezelf als superieur aan een ander te beschouwen. Als ik het zie of hoor gebeuren, ga ik het gesprek aan. Als het om discriminatie van een medewerker van een bedrijf gaat, zal de vakbond in het bedrijf zeker de nodige stappen nemen om dit tegen te houden. Ook maken we duidelijk naar iedereen toe dat onze deur altijd open staat voor een babbel of advies. Bij ons het bedrijf wordt alles op alles gezet om discriminatie en racisme tegen te gaan.

Gelukkig zijn er nog steeds veel mensen bereid om het gesprek aan te gaan en de handen in elkaar te slaan. Dat is wat nodig is naar de toekomst toe. Ook binnen het ABVV vind ik veel gesprekspartners, elk met een eigen mening en van alle nationaliteiten en dat maakt alles juist zo leuk en interessant.



“De politiek van traditionele partijen wordt over het algemeen rechtser”

INTERVIEW MET PROF. DR. SARAH DE LANGE

Al sinds de jaren '80 winnen radicaal-rechtse populistische partijen in heel Europa aan populariteit. Linkse partijen slagen er maar niet in om voldoende tegenwicht te bieden. Meer nog: ze nemen de thema's en retoriek van de rechtse partijen hoe langer hoe meer over. Tegelijk groeit de affectieve polarisatie: politieke tegenstanders zien elkaar steeds meer als vijanden. En dat is gevaarlijk, zegt professor Sarah de Lange van de Universiteit van Amsterdam die al jaren onderzoek doet naar de evoluties in de West-Europese partijpolitiek.

NIEUWE MAATSCHAPPELIJKE BREUKLIJNEN

PROF. DR. SARAH DE LANGE:

“De steun voor radicaal-rechtse populistische partijen neemt al ruim drie decennia toe. Aan de andere kant van het politieke spectrum doen de groenen het steeds beter. Aan de basis van die evoluties ligt een verschuiving van de maatschappelijke breuklijnen. Zeg maar: de thema’s waarvan we wakker liggen. Vroeger stonden partijen tegenover elkaar rond economische thema’s. Nu gaat het over sociaal-culturele vraagstukken zoals migratie en Europese integratie, en over klimaat – niet-materiële dingen dus. Daar horen ook tegenstellingen bij over de hervorming van het democratische systeem en ethische kwesties: abortus, euthanasie, de mogelijkheid voor homokoppels om te adopteren ...”

BUITENBEENTJE WALLONIË

“De ruk naar radicaal rechts in Europa is algemeen. Toch lijkt Wallonië voorlopig aan die tendens de ontsnappen. Hoe dat komt? Onderzoeken tonen aan dat het in ieder geval niet is omdat er geen voedingsbodem aanwezig is voor rechts-radicalisme. Er zit dus ook een radicaal-rechts potentieel. Twee elementen maken in Wallonië het verschil. Ten eerste is de PS altijd een klassieke sociaaldemocratische partij gebleven. Anders dan de sp.a in Vlaanderen of de PvdA in Nederland is ze nauwelijks opgeschoven naar het centrum. De partij zit ook nog stevig geworteld in de samenleving en slaagt er zo in om die oude sociaaldemocratische kiezers vast te houden. Een tweede verklaring voor het feit dat Wallonië ontsnapt aan de verrechtsing is dat er geen sterke

"Nationalistische en kosmopolitische partijen staan tegenover elkaar."

radicaal-rechts populistische partijen zijn. Het verhaal van radicaal-rechts in Wallonië is er vooral een van versplintering, schimmige leiders en gesjoemel.”

NATIONALISTISCH VERSUS KOSMOPOLITISCH

“Door die verschuiving van de maatschappelijke breuklijnen komen twee groepen politieke partijen tegenover elkaar te staan. Je hebt de nationalistische partijen, die heel pessimistisch zijn over waar het met onze samenleving naartoe gaat. Daartegenover zitten de kosmopolitische, progressieve partijen die eerder positief zijn over de toekomst. Kijken we naar het kiezerspubliek van de radicaal-rechtse populistische partijen in Europa, dan bestaat dat eerder uit praktisch opgeleide mensen, mannen en mensen die op het platteland wonen. Vrouwen, inwoners van grote steden en hooggeschoolden kiezen doorgaans vaker voor kosmopolitische partijen.”

TRADITIONELE PARTIJEN VERRECHTSEN

“Radicaal-rechtse populistische partijen hebben niet alleen steeds meer succes. Ze beïnvloeden ook het discours en beleid van andere politieke partijen. Zo zijn sociaal-democratische en liberale partijen veel meer aandacht gaan besteden aan thema’s zoals migratie. Ze worden kritischer over het Europese integratieproces. En ze pleiten steeds vaker voor strengere controles en straffen. Het is dus niet zo dat de verrechtsing in de samenleving alleen doorsijpelt naar radicaal-rechtse populistische partijen aan de macht zijn. De politiek van traditionele partijen wordt over het algemeen radicaal rechtser. In Denemarken zijn de sociaaldemocraten bijvoorbeeld heel ver gegaan in het omarmen van de agenda van de Deense Volkspartij.” ▶

Vakbond als buffer voor verrechtsing

SARAH DE LANGE: “We weten uit onderzoek dat vakbonden een belangrijke barrière zijn om te stemmen op radicaal-rechtse partijen. Praktisch opgeleiden hebben bijvoorbeeld meer kans om op radicaal-rechtse partijen te stemmen, maar als ze lid zijn van een vakbond, maken ze minder snel die keuze. Dat is omdat vakbonden een positieve sociale identiteit geven, anders gezegd: het aangename, bevestigende gevoel dat je bij een groep hoort.”

MEDIA VOEDEN SUCCES

“De media versterken die trend naar radicaal-rechts. Ze besteden relatief veel aandacht aan thema’s waarin radicaal-rechtse populistische partijen succesvol zijn, en gebruiken daarbij vaak dezelfde populistische retoriek. Ook de kleurrijke leiders van de radicaal-rechtse populistische partijen en hun controversiële uitspraken passen helemaal in de medialogica.”

POLITIEKE TEGENSTANDERS ALS VIJANDEN

“Waar ik mij als onderzoeker zorgen over maak, is dat met het succes van radicaal-rechtse populistische partijen de affectieve polarisatie groeit: de manier waarop je over je politieke tegenstander denkt. In een gezonde democratie bestrijd je elkaar met argumenten. Maar bij affectieve polarisatie haten burgers steeds vaker andersdenkenden. Uit onderzoek weten we dat die

polarisatie tot een toename van politiek geweld leidt. Omdat je je tegenstander niet meer respecteert en oordeelt dat alle middelen geoorloofd zijn om je politieke doel te bereiken. Zo zien we dat de laatste twee à drie jaar, eigenlijk sinds de start van de vluchtelingen-crisis, het aantal extreemrechtse acties is toegenomen. In november 2019 zijn er in Polen en Italië potentiële rechts-extremistische aanslagen verijdeld. In Italië vond men daarbij een groot wapenarsenaal. Ook Duitsland kent een grote toename van politiek geweld. Dat zijn zorgwekkende ontwikkelingen.”

BEHOEFTE AAN EIGEN VERHAAL

“Tot nu toe slagen de traditionele partijen er niet in om een tegenwicht te vormen tegen het succes van de rechts-radicalen populistische partijen. Hoe kunnen ze het tij keren? Door werk te maken van een echt eigen verhaal in plaats van achter het radicaal-rechtse programma te hollen. Ze moeten een volwaardig en positief alternatief bieden. Niet alleen voor de maatschappelijke problemen van vandaag, ook die van morgen.”

"Linkse partijen nemen de thema's en taal van rechtse partijen over."

Wie is prof. dr. Sarah de Lange?

- **BIJZONDER HOGLERAAR POLITICOLOGIE AAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM**
- **DOET ONDERZOEK NAAR EXTREMISME, POPULISME EN PARTIJPOLITIEK**

SARAH DE LANGE: “Ik doe sinds 2002 onderzoek naar de impact van radicaal-rechts op de West-Europese

partijpolitiek. Dat is het jaar dat Pim Fortuyn opkwam en werd vermoord. In Nederland leefde lang het idee dat we immuun waren voor het radicaal-rechts populisme. Anders dan in Vlaanderen en Frankrijk hadden wij in de jaren '80 en '90 geen sterke radicaal-rechtse partijen. Pim Fortuyn schudde alles door elkaar. Ik wilde toen heel graag begrijpen wat er in Nederland aan het gebeuren was.”

“Momenteel onderzoek ik de impact van iemands omgeving op de keuze voor radicaal-rechtse populistische partijen. De eerste resultaten tonen aan dat die impact groot is. Wanneer er bijvoorbeeld meer migranten komen wonen in je omgeving, dan leidt dat vaker tot

negatieve opvattingen over migranten. In grootsteden zoals Amsterdam, Brussel en Parijs, waar veel hogeropgeleiden wonen die sowieso al positief staan tegenover migratie, gaan inwoners juist positiever denken over migranten wanneer hun aantallen toenemen. Een andere vaststelling is dat mensen in krimpgebieden meer kans hebben om radicaal-rechtse populistische partijen te stemmen, ook wanneer daar geen migranten wonen. Krimpgebieden zijn gebieden waar er veel vergrijzing en weinig economisch perspectief is, en waar jonge en hoogopgeleide mensen wegtrekken. In Nederland gaat het over Zeeland en het platteland van Groningen.”

Robby Swijsen
staat mee op

Ik sta mee op voor respect en voor zekerheid.

Ik sta mee op! In mei 2020 zal het de vijfde keer zijn dat ik mij kandidaat stel om de mensen te dienen binnen ons bedrijf. Ons bedrijf maakt schokdempers en onlangs zijn we nog van naam veranderd en heten we dus niet meer Tenneco maar Driv. De naamswijziging komt door een fusie met Federal Mogul. Die fusie heeft momenteel geen gevolgen voor het aantal arbeiders bij ons.

De automobielsector staat onder zware druk en dat merken we bij ons heel hard. Er wordt dan ook continu en op hoog tempo nieuwe technologie ontwikkeld. Daardoor staan er veel nieuwe projecten op stapel, maar we zijn niet zeker welke elke nieuwe producten voor onze plant bestemd zijn.

Als delegee heb ik gemerkt dat het spel hard wordt gespeeld, zelfs tussen de verschillende vakbonden. Als er een conflict is in de fabriek, dan verwittigen wij de andere vakbonden om samen naar een goede oplossing te zoeken. We merken nu

meer en meer dat, met de verkiezingen in aantocht, de andere vakbonden het zelf willen oplossen zonder ons erbij te betrekken.

Ik sta mee op omdat ik mij ten dienste wil blijven stellen van de werknemers bij ons op het bedrijf en erop wil toekijken dat hun rechten niet geschonden worden. Onlangs hebben we bij ons ook een zicht op de toekomst gekregen.

Het management heeft een prognose gemaakt van waar we binnen 5 jaar zullen staan. Op dat moment heeft de directie gezegd dat 35 % van de productie gaat verhuizen naar de lageloonlanden (lees Oostblok). Hier gaan we toch als vakbond op toekijken dat deze verschuiving zonder gedwongen ontslagen gebeurt. Want dat is waar we als vakbond voor staan, namelijk zoveel mogelijk werknemers aan het werk houden.

Hasta la victoria siempre.

Robby Swijsen
Delegee bij Driv





20
20




sociale
verkiezingen

sta mee op



ABVV-Metaal strijdt voor een beter werk, een beter leven, een betere samenleving. Moet er bij jou op de werkvloer iets veranderen?

Sta dan mee op met ABVV-Metaal, laat van je horen en kies voor het belang van alle mensen.

#stameeop #sv2020   
abvvmetaal.be/sociale-verkiezingen



RONDETAFELGESPREK MET
MIRANDA, FRANK EN GEORGES

“De twee sleutels die wij als vakbond in handen hebben om antwoord te bieden op racisme, uitsluiting en xenofobie zijn werk en opleiding”

Het stembusresultaat van mei 2019 bevestigde wat we collectief al langer aanvoelden: de samenleving nam een ruk richting rechterzijde. Daarmee lag een belangrijk maatschappelijk euvel ons open en bloot aan te staren: het vertrouwen in de traditionele politiek is zoek. Maar dat neemt de onzekerheden en angsten waarmee de mensen worstelen niet weg, met soms ronduit gortige, populistische tendenzen tot gevolg.

MagMetal nodigde Miranda Ulens, algemeen secretaris ABVV, Frank Moreels, voorzitter BTB, en Georges De Batselier, voorzitter ABVV-Metaal, uit voor een rondetafelgesprek. Het werd een gesprek onder (meestal) gelijkgezinden over de corebusiness van de vakbond, de pro's en con's van quota en de raakvlakken tussen syndicaal activisme en de klimaatacties.

1. Hoe moeten we als vakbond aan de slag met die angsten?

GEORGES: Eerst en vooral, het was pijnlijk wakker worden na de verkiezingen voor iedereen die ook maar een beetje progressief is. Een rechtse regering werd afgestraft, en de winst ging niet naar links maar naar een nog rechtser alternatief.

Er zijn de afgelopen maanden vele analyses gemaakt. Eén ding is zeker. De maatschappij verandert aan hoge snelheid en de mensen zijn een bepaalde houvast kwijtgeraakt. Waar zij vroeger konden terugvallen op de zekerheden van het leven, is er vandaag twijfel ingeslopen. Wat gaat er bijvoorbeeld gebeuren met de pensioenen? Gaan die betaalbaar blijven op langere termijn? Er is bovendien paniek door de globalisatie, de toenemende macht van de sociale media, de angst om jobverlies, de vrees dat door de komst van vele nieuwe Belgen zekerheden zoals de sociale zekerheid zullen verdwijnen. Wij als vakbond kunnen absoluut een rol spelen in het herstel van die zekerheden.

De politiek neemt bovendien keer op keer maatregelen die dezelfde groepen viseren. **Mensen krijgen de rekening gepresenteerd en hebben niets in de pap te brokken.** In de ziekteverzekering zien we bijvoorbeeld dat er twee snelheden zijn ontstaan. Je hebt de mensen die zich een aanvullende hospitalisatieverzekering kunnen permitteren en de

mensen die het zonder moeten stellen. De confrontatie met sociale onrechtvaardigheid in het dagelijkse leven is reëel. Mensen vrezen hun toekomstbeeld te moeten opbergen. Dé voedingsbodem bij uitstek voor extreme ideeën.

De angst en de onzekerheid van de mensen is, denk ik, eerst en vooral een sociale en economische angst, en dan pas een culturele. Daar een antwoord op geven zou in de eerste plaats een opdracht van links en dus van de arbeidersbeweging moeten zijn. We hebben dat ook gedaan. Of minstens geprobeerd. Daar ligt onze fout niet. Koopkracht, werkzekerheid, werkbaar werk, een fatsoenlijke eindeloopbaan, pensioenen, combinatie woon-werk, een eerlijke verdeling van de lasten ... Maar we hebben van ons werk geen hoopgevend verhaal kunnen maken.

FRANK: De grootste fout die we kunnen maken ter linkerzijde is die angsten niet au sérieux nemen. Dat is misschien wel een van de grote problemen uit het verleden. Als mensen bang waren voor migratie, zeiden wij daarop: dat mag niet, want je bent racistisch als je dat zo voelt. Maar die angst was wel reëel natuurlijk. Bedoel ik daarmee dat we als vakbond moeten meegaan in racistische en populistische reacties? Absoluut niet, maar we moeten daar iets mee doen, die angst ernstig nemen en duidelijke remedies aandragen.

Je moet zo maar eens proberen uit te leggen waarom zoveel jongeren van allochtone afkomst zonder werk zitten, terwijl er wel veel werk is. Nu, wij weten dat ze geen werk krijgen en vaak gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt. In de transportsector bijvoorbeeld zijn er zeer veel vacatures voor chauffeurs en logistiek arbeiders.

Toch geraken die jongeren niet aan de bak. De twee sleutels die wij als vakbond in handen hebben om antwoord te bieden op racisme, uitsluiting en xenofobie zijn dan ook werk en opleiding. **Werk is de sleutel tot integratie!** Wie werkt, krijgt een inkomen, telt mee in de maatschappij, krijgt meer aanzien. De taal spreken is

ook belangrijk. Wie hier aankomt en zijn verantwoordelijkheid wil nemen om de taal te leren, moet die kans ook krijgen. In plaats daarvan worden ze op wachtlijsten gezet... Daarop moeten wij als vakbond op inspelen.

MIRANDA: De vakbond is er niet louter om sociale onrechtvaardigheid of een onjuiste welvaartsverdeling aan te klagen, maar ook om iets op te bouwen. **Mensen zijn wel degelijk bereid om bij te dragen aan een solidair systeem, als ze zien dat dat systeem dan ook naar behoren wordt beheerd.** De voorbije vijf jaren hadden de regeringen in dit land de mond vol van 'jobs, jobs, jobs'. Maar wat hebben de mensen daarvan gezien? Niets! Ze hebben enkel vastgesteld dat hun karretje in het grootwarenhuis minder gevuld geraakt dan vroeger. Dát zien de mensen. Ze zien dat ze moeilijker ergens geraken met het openbaar vervoer, omdat er bespaard werd in de openbare diensten. Ze worden overal geconfronteerd met lange wachtlijsten en moeten maanden geduld uitoefenen om een afspraak vast te krijgen bij de dokter. Echte problemen dus!

Wij kunnen helpen op verscheidene niveaus. Ten eerste door onze rol te spelen in de bedrijven dankzij het bestaande juridische kader. Dat geeft ons de mogelijkheid tot onderhandelen over een goede loonsopslag en arbeidsvoorwaarden, over recht op opleiding. **De vakbond is een collectieve vinger aan de pols in de bedrijven, maar ook in de Nationale Arbeidsraad.**

Onze tweede taak gaat over het goede beheer van onze sociale zekerheid. We dragen daar allemaal toe bij als werknemers in de vorm van sociale bijdragen. We moeten dus mee toezien op een goede financiering van die sociale zekerheid. Ten derde laten we als vakbond onze stem horen als iets niet door de beugel kan. Zo ook het xenofobe discours dat je steeds vaker hoort: 'als we mensen met een andere huidskleur of die een andere taal spreken aan de kant te schuiven, dan pas zal er meer welvaart zijn voor ons'. Maar daar gaat het helemaal niet over! Grote bedrijven boeken mega-

winsten die niet herverdeeld worden in het voordeel van onze samenleving, van onze sociale zekerheid of voor een betere verloning van de werknemers. Nee, die winsten verdwijnen rechtstreeks in de zakken van de aandeelhouders. Terwijl ze eigenlijk een vorm van welvaart zijn waaraan de werknemers van die bedrijven hebben bijgedragen. Neem al die factoren samen en je begrijpt waarom sommigen hun geloof verloren zijn in de traditionele politiek.

FRANK: Wij zijn in een maatschappij terechtgekomen waarin men denkt: als we anderen uitsluiten, is dat beter voor ons. Ik kan begrijpen dat ze dat denken, terwijl het objectief onwaar is. **Er is werk, maar wil je dat werk ook delen met iedereen die in de maatschappij aanwezig is?** En de vraag is ook maar: over welk werk gaat het? Welk soort werk, is het goed betaald, kun je ervan leven of moet je dat werk combineren met één of twee andere jobs?

Antwerps schepen Tom Meeuws zei afgelopen week iets interessants. Hij stelde voor Antwerpse werklozen om te scholen, zodat ze ingezet kunnen worden op de grootste werf van het land, de Oosterweel-werken in en rond Antwerpen. En hij heeft gelijk! Wie gaan we het werk anders laten uitvoeren? Ondetbetaalde Polen of Roemenen?

Of de mensen die in Antwerpen op werk zitten te wachten, mensen die willen meetellen? Leid die mensen op, school ze om en bied ze die jobs aan! Ik ben ervan overtuigd: de sleutel tot het wegnemen van het maatschappelijk ongenoegen is te zorgen dat mensen kunnen participeren aan de maatschappij.

MIRANDA: Klopt, mensen willen bouwen aan hun eigen toekomst en die van hun kinderen zodat ze zich geen zorgen hoeven te maken over het dak boven hun hoofd of het brood op de plank. Mensen willen na een lange carrière rekenen op de nodige zorgen, thuis of in een rusthuis. En dat is mogelijk, wij weten dat. Maar dan moet de welvaart die in dit land gecreëerd wordt op de juiste manier benut worden.

GEORGES: We moeten één ding doen en één ding zeker niet. We mogen de gevoe-

lens, de verzuchtingen, de angsten van de mensen die op N-VA en VB gestemd hebben - en daar zijn veel van onze leden bij - niet negeren. Maar we moeten dat niet doen door rechts achterna te lopen of door onze waarden op te geven. In de *Internationale* staat er: 'Die rechten eist heeft ook z'n plichten en wie zijn plicht doet die heeft recht.' Het is de basis van elke vorm van samenleven. **Er is niets mis met onze waarden. We moeten ze alleen invullen, concreet maken en ervoor opkomen.** En we zullen daarbij altijd opstaan tegen diegenen die ongelijkheid, onrechtvaardigheid, discriminatie en polarisatie voorstaan.

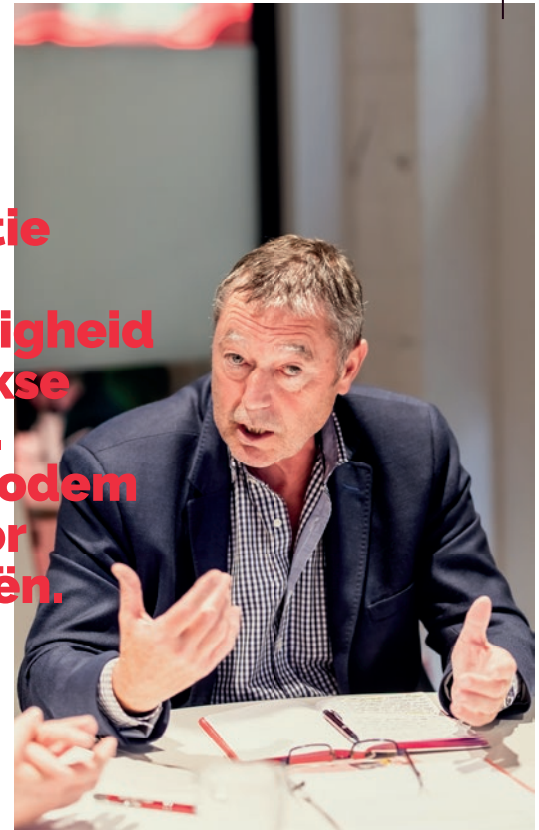
2. Heeft het gebroken vertrouwen in de politiek zijn weerslag op de vakbond?

MIRANDA: We zien dat ons ledenaantal behoorlijk standhoudt. Vooral op crisismomenten zijn mensen heel dankbaar dat de vakbond er is om hen te beschermen en om voor hen op te komen. Want niet iedereen durft voor zichzelf op te komen. Als je dan een delegatie hebt of een vakbondssecretaris die het voortouw neemt, expertise ter zake heeft en een onderhandelaar is, dan stellen de mensen daar hun vertrouwen in. Ik heb het zelf op het terrein meegemaakt tijdens de financiële crisis in de banksector, ook niet de meest linkse sector van het land ... Toch zag je dat, toen mensen schrik hadden voor hun job, dat ze heel tevreden waren dat de vakbond er was om een tegenmacht te vormen voor het kapitaal. **Het vertrouwen in de vakbond is dus nog niet verloren.**

Natuurlijk is het wel belangrijk dat wij akkoorden blijven afsluiten, dat de sociale zekerheid overeind blijft en dat we toch wel een tegenstem zijn in de tegenwoordig zo populaire tendens om mekaar steeds weer met de vinger te wijzen. De voorbije vijf jaar waren het eerst de ambtenaren die het moest ontgelden: ze waren 'te duur', leverden 'slechte diensten', maar kregen wel steeds minder middelen om hun werk te kunnen uitvoeren. Nu zijn het weer de

De confrontatie met sociale onrechtvaardigheid in het dagelijkse leven is reëel. Dé voedingsbodem bij uitstek voor extreme ideeën.

GEORGES
DE BATSELIER



werklozen die aangevallen worden. Onlangs nog lanceerde men het voorstel om de werklozen te dwingen tot gemeenschapsdienst. Alsof mensen werkloos zijn voor hun plezier! De komende vijf jaar houd ik het hart vooral vast voor de langdurig zieken die kop van Jut zullen worden. De cijfers vertellen ons zwart op wit dat er meer uitval is door ziekte die veroorzaakt wordt door stress op het werk, burn-outs, maar ook het afkalven van zachte landingsbanen bijvoorbeeld. Wat zegt rechts daarop? Die mensen moeten direct terug aan het werk. De aanval is ingezet. Ook hier: mensen zijn niet ziek voor hun plezier. Bovendien willen langdurig zieken meestal niet liever dan het werk hervatten, zodra ze daar fysiek en mentaal weer toe in staat zijn natuurlijk. De mensen zijn dat verwijtende vingertje beu, ze pikken het niet meer. **De vakbonden hebben nog steeds een absolute meerwaarde, vooral dankzij de expertise op de vloer van de delegaties, en worden ook nog als dusdanig erkend.**

FRANK: Wij hebben naar aanleiding van

ons congres vorig jaar een enquête uitgevoerd bij duizend Belgen en hun daarbij onder meer gevraagd wat zij denken over de vakbond.

Wat bleek, tachtig procent van de onderzochte Belgen vindt de vakbond nodig en vertrouwt de vakbond.

Ik ben ervan overtuigd dat wij goed werk leveren zoals Miranda geschetst heeft: we spelen onze rol op de werkvloer, aan de onderhandelingstafel en we maken het verschil bij de sluiting van een bedrijf. Dat is onze opdracht, onze corebusiness, om het in economische termen te stellen. **Mensen appreciëren dat werk en geloven daar nog altijd in. Wij als vakbond delen niet mee in de brokken van het wantrouwen.** Integendeel, wat mijn centrale betreft althans, want wij groeien zelfs in ledenaantal. Wij hebben dus absoluut niet te klagen.

Wel krijgen we te maken met harde, populistische reacties. Daar mogen we niet blind voor zijn en daar moeten we een zeer duidelijk antwoord op formuleren. ►

FRANK
MOREELS

De sleutel tot het wegnemen van het maatschappelijk ongenoegen is te zorgen dat mensen kunnen participeren aan de maatschappij.



We mogen niet meehuilen met de wolven in het bos. Ik vind dan ook dat iemand die voor extreemrechts militeert geen plaats meer heeft bij ons en daar moeten we ook tegen optreden. Dat doen we ook effectief. We geven daarmee een niet mis te verstaan signaal: dit pikken wij niet. Maar ook leden die niet bediend willen worden door een vrouwelijke secretaris of een vrouw de hand weigeren te schudden hebben bij ons geen plaats. Wij staan voor iedereen die een mooi leven tracht uit te bouwen voor zichzelf of voor zijn gezin, los van achtergrond of kleur.

GEORGES: Ik deel de mening dat men nog echt vertrouwen heeft in de vakbond. Alleen al omdat we heel dicht in de levenssfeer van de mensen zitten en daar met hun dagelijkse problemen worden geconfronteerd, waarmee we hen telkens proberen te helpen.

Je kunt er evenwel niet naast kijken dat de maatschappij verandert.

Ook in de vakbond voel je een mentaliteitsswitch tegenover vroeger. Ik denk bijvoorbeeld aan een van de grote principes die wij hanteren: solidariteit. Die is absoluut niet verloren, maar soms horen onze delegees toch wel uitlatingen op de werkvloer waarmee zij het moeilijk hebben. Zij zijn dan genoodzaakt om met argumenten aan te tonen dat de zaken anders in mekaar zitten.

Dat is onze taak en sterkte als vakbond.

Dat wij over mensen beschikken die bereid zijn om in hun vrije tijd dat werk op zich te nemen.

3. Wat moet een werkgever ondernemen tegen racisme op zijn werkvloer en welke taak neemt de vakbond op in deze strijd?

MIRANDA: We hebben in de Nationale Arbeidsraad twee projecten uitgewerkt met de werkgeversorganisaties. Eén project gaat over positieve acties die we kunnen ondernemen om mensen aan het werk te krijgen. Wij zorgen voor het kader en in de sectoren en bedrijven kan dat verder

concreet worden uitgewerkt. Het tweede project is mystery shopping om te zien of er inbreuken zijn op de anti-discriminatiewetgeving. Bovendien heeft het ABVV een meldpunt voor discriminatie. Zodra we daar klachten binnenkrijgen, geven we dat door aan onze betrokken vakbondssecretarissen van de bedrijven. Dat is niet altijd evident, want die meldingen zijn altijd compleet confidentieel en discreet is belangrijk. **Een belangrijk voordeel van onze vakbond is net onze structuur van beneden naar boven toe.** We vertrekken altijd vanop de vloer, die geluiden komen dan naar boven toe en daarop stemmen we onze aanpak af.

FRANK: Ik denk dat er een rol weggelegd is voor beiden. Ten eerste, werkgevers klagen steen en been dat bepaalde vacatures niet ingevuld geraken, terwijl er mensen zijn die werk zoeken. Ik geef een concreet voorbeeld: op en om de luchthaven van Zaventem is er veel werk en in Brussel zijn er nogal wat werklozen en zeker jonge mensen van allochtone afkomst. Dan zeg ik tegen die werkgevers: zou je eens niet gaan rekruteren in Brussel en een inspanning leveren om ervoor te zorgen dat die mensen de talen die op die luchthaven worden gesproken kunnen leren? Veiligheid is belangrijk en je moet ook kunnen communiceren. Doe opleidingsinspanningen om te matchen! Wij van onze kant hebben daarin een ondersteunende rol te spelen. We moeten als vakbond ook onze verantwoordelijkheid durven te nemen en mensen niet beoordelen op hun kleur of afkomst, maar wel op hun capaciteiten en hun wil om mee te functioneren in de maatschappij. Als vakbond moeten we erop blijven hameren dat integratie op de werkvloer realiseerbaar is. Iedereen kent het voorbeeld: alle Marokkanen zijn slecht behalve mijn buur, want dat is een toffe peer. Waarom is dat? Omdat ze die buur kennen hé. En 'alle Marokkanen' kennen ze natuurlijk niet. Wie samenwerkt met Ali of Fatima stelt al snel vast dat die even goed Jan of An hadden kunnen heten. Wij moeten zeggen als vakbond: iedereen aan

de slag, er is werk genoeg voor iedereen. Zo kan iedereen vooruit. Ik denk dat je daarmee racisme, afwijzing en uitsluiting absoluut bestrijdt.

GEORGES: Ik meen dat er inderdaad taken zijn weggelegd voor de vakbond hierin. Onze militanten nemen die taak ook op op de werkvloer – zij hebben daar de nodige vorming voor genoten. Wat de bij- en omscholing van werklozen betreft, denk ik dat onze sectoren allemaal zo gestructureerd zijn dat er opleidingsfondsen zijn waar mensen verder geholpen kunnen worden. Ik beaam dat dit een cruciaal facet is van het hele proces. Maar het kan niet genoeg gezegd worden: de verantwoordelijkheid van de werkgevers is hierin zeer groot. Zij moeten duidelijk stellen dat er in hun bedrijf geen plaats is voor racisme en daar desnoods maatregelen aan koppelen. Want als zij die boodschap niet geven dan blijft er altijd iets hangen van racisme. Mensen zijn nu eenmaal gemakkelijk beïnvloedbaar. Dat merken we op de social media en daarom ook dat wij als ABVV-Metaal zodanig aanwezig zijn op die kanalen. Mensen gaan snel mee in het gemakkelijksverhaal.

4. Waarom denken jullie dat er aan de top van de vakbond weinig mensen van een andere origine of zelfs vrouwen te vinden zijn? Bieden quota een uitweg?

FRANK: Bij mijn vakbondscentrale is het zo dat wij ongeveer vijftig procent vrouwelijke beleidsverantwoordelijken - als secretarissen of propagandisten – tellen, terwijl slechts vijftien tot twintig procent van de werknemers in onze sector vrouw is. De uitdaging in de transportsector is dus veeleer om meer vrouwen aan de slag te krijgen in de sector en komaf te maken met het vooroordeel dat het een mannelijke sector zou zijn. Monique Verbeeck, die secretaris is voor BTB in de haven van Antwerpen, is dé vrouw achter een campagne om vrouwen te overtuigen om in dienst te komen in de dokken.

Als vakbond vind ik het zeer simpel en moet je egoïstisch zijn en denken: wat is goed voor mijn organisatie? Als voorzitter wil ik de juiste keuze maken en de beste mensen op de beste plaats krijgen. Ik denk aan de overleving van mijn vakbond. Vrouw of man, allochtone roots of niet. Dat doet niet ter zake. **We moeten afstappen van vooroordelen en alle mogelijke excuses die men uitvindt om uitsluiting te rechtvaardigen.**

Maar ik vind trouwens dat het best meevalt binnen BTB: de helft is vrouw en, ik heb het nageteld, er werken zeven nationaliteiten binnen de BTB. En ja, ieder van hen zal kunnen doorgroeien naar de top.

GEORGES: Wij stellen vast dat er in de normale syndicale werking van ABVV-Metaal in de bedrijven een goeie vertegenwoordiging is van vrouwen en allochtonen. Daar bestaat een goede samenwerking, ook in onze vorming. Bij wijze van verschoning wil ik meegeven dat binnen onze eigen personeelsrangen vrouwen ondervertegenwoordigd zijn. We zien ook in de vorming terug dat het traditionele rollenpatroon vrouwen vaak nog parten speelt. Die mentaliteit speelt mee in het geheel en bemoeilijkt de weg van vrouwen naar een opleiding die nodig is om naar de top door te groeien. De vraag rond quota sluit erop aan: in principe ben ik geen voorstander omdat ik geloof in de beste man of vrouw op de juiste plaats. Ik denk dat dat de eenvoudigste en minst discutabele weg is qua aanwerving. Toch kunnen quota nuttig zijn als tijdelijke maatregel.

MIRANDA: Ik ben zelf delegee en secretaris geweest en weet hoe belangrijk het is om representatief te zijn voor de bedrijven waarin je vertegenwoordigd bent. In sommige sectoren, zoals de zorg, is dat anders dan bijvoorbeeld in de fabrieken of de haven. Maar uiteindelijk is wel eenenvijftig procent van de Belgen een vrouw. In eerste instantie moeten we dan ook vrouwenparticipatie stimuleren. Toen ik werkte voor de banksector, heb ik kandidatenlijsten ingediend en vrouwen bovenaan gezet, net zoals de kandidaten die een exotisch klin- ▶

kende naam hadden. Je moet dat duwen en dat heeft as such niks met quota te maken. Dat is onze verantwoordelijkheid.

Uiteindelijk moeten we toch tot de jammerlijke conclusie komen, heren, dat slechts dertig à vijfendertig procent van onze delegees vrouwen zijn. Dus daar is werk aan de winkel.

Voorts moeten we ook werken aan de representativiteit van het terrein, opdat iedereen zich terugvindt in onze vakbond.

Wij willen de stem van het volk en de werkmens zijn, wel ja, dan moeten ze zich ook in ons herkennen. Anderzijds, laat ons er geen doekjes om winden: aan de top is het heel moeilijk. We hebben het geluk dat een topvrouw hebben bij het Vlaams ABVV, maar ook binnen de regionalen van BTB en van ABVV-Metaal. Ze zijn er wel, maar toch is en was het moeilijk. Het moet gezegd: het was mede dankzij de heren hier en ook voormalig metaalvoorzitter Herwig Jorissen dat we tot de constatacie kwamen dat de vertegenwoordiging aan de ABVV-top te mannelijk was. Toen de voorzitter van de bediendencentrale, waar ik destijds werkte, mij vijf jaar geleden opbelde met de vraag of ik federaal secretaris bij het ABVV wilde worden heb ik ja gezegd en ben ik gesprongen. Men zocht een Nederlandstalige en een Franstalige vrouw. **Misschien maakt dat van mij een quotavrouw, maar ik heb altijd gezegd: ze zullen mij wel leren kennen!** Een jaar geleden werd ik algemeen secretaris van het ABVV. Los daarvan wil ik wel absoluut een oproep doen aan de vrouwen: stel je kandidaat voor de sociale verkiezingen. Iedereen heeft zijn plaats bij ons, Janneke, Mieke, Mohammed en Rachida. Iedereen is welkom. Behalve wie extreemrechts vertegenwoordigt. Dat is voor ons een no go.

FRANK: Met of zonder quota is er nog enorm veel werk. De Europese transportvakbond heeft een enquête gevoerd naar geweld tegen personeel in de transportsector. Daaruit bleek dat geweld zeer frequent voorkomt en vooral gericht is tegen vrouwen. We moeten maatregelen nemen zodat vrouwen zich op hun gemak voelen als

pakweg buschauffeur of taxichauffeur en zo ook uiteindelijk de kans hebben om door te stromen naar verantwoordelijke functies in die bedrijven. Vrouwen zijn niet dommer of slimmer dan mannen. We moeten onze vakbondsdeuren wagenwijd openzetten en daar heel verstandig in zijn: wie goed is, moet gewoon kansen krijgen. De vraag is ook of vrouwen wel quotavrouw genoemd willen worden.

MIRANDA: Om mijn standpunt kracht bij te zetten, verwijs ik naar een congres van het Europees Vakverbond. Daarbij werd gesteld dat je voor vijftig procent vertegenwoordigd moest zijn door vrouwen of je verloor je stemrecht. Zo was het dan ook. Sterker nog, opvallend meer vrouwen betraden op dat congres de tribune. **Natuurlijk wil niemand een quotavrouw of excuustruus zijn, maar soms is dat is dat extraatje nodig. Hoe dan ook, kwaliteit komt altijd vanzelf bovendrijven.** Het debat is genuanceerder dan pro of contra.

MIRANDA
ULENS

Onder welke vorm die klimaatacties tot uiting komen, who cares? Rechtstaan en je stem laten horen: daar gaat het om.



5. Waren jullie, los van jullie huidige leidersrol binnen de vakbond natuurlijk, activistisch op de weg naar de top?

FRANK: Ik ben al activist van mijn 18 jaar en ben het nu nog steeds. Het begon met betogingen tegen de verhoging van het inschrijvingsgeld aan de universiteiten en hogescholen. Dat verdubbelde toen plots van 5000 naar 10.000 BEF. We vonden dat zeer ondemocratisch en hebben ons er heel hard tegen verzet vanuit de linkse studentenmiddens. Sindsdien loop ik op straat en ik ben het nog niet verleerd. Het enige verschil is dat ik op mijn eerste betoging zeer hard heb moeten lopen toen de politie chargeerde. Ik vrees dat ik nu zou opgepakt worden (lacht).

GEORGES: Ik heb altijd geprobeerd om, als er onrechtvaardigheid in het spel was, mij daartegen te verzetten. Dat kregen we mee met de papepel. Ik was ook vrij vroeg actief bij de Jongso-

cialisten als secretaris en als voorzitter. Dat was een zeer toffe club waar we veel plezier hebben beleefd, maar ook grote debatten hebben gevoerd over politiek en de verbetering van de maatschappij. Bovendien gingen we regelmatig betogen bij anti-atoommarsen. Dat trok toen nog heel veel volk aan. Dat was voor ons belangrijk genoeg om er onze vrije zondag voor op te offeren. Ik vind het dan ook heel positief dat de klimaatjongeren voor het klimaat opkomen. Alleszins met dien verstande dat een belangrijk aspect niet mag vergeten worden: niet alleen het klimaat gaat bepalend zijn voor hun toekomst. Ook het sociaal-economische en het politieke zullen cruciaal zijn. Daarin verwachten wij dat de jongeren ook een rol gaan spelen. In onze ogen staan de jongeren voor een dubbele uitdaging.

Mogelijks kunnen deze klimaatjongeren ook op termijn hun rol spelen binnen de vakbond. Wij staan open voor mensen die echt idealen hebben en aan verbetering en rechtvaardiging willen bijdragen.

MIRANDA: Ik ben een laatbloeiër. Ik was rond de 30 jaar toen ik sociaal actief werd. Vanuit datzelfde rechtvaardigheidsgevoel. Ik kreeg de kans om les te geven in het bedrijf waar ik werkte en ik zag dat dat toch niet allemaal liep zoals het moest lopen. Ik wou de mensen verdedigen en rechten geven. Toen heb ik getwijfeld: doe ik aan politiek of wordt het vakbondswerk? Omdat ik werkte en studeerde, heb ik gekozen voor syndicaal werk in het bedrijf en van daaruit ben ik gegroeid. Intussen adem, slaap en leef ik de vakbond. En zo moet het ook, want als je dreigt in slaap te vallen in de positie die je hebt, word je wakker geschud door de jongeren. Dat is ook hun taak: ons alert houden en ons bewustmaken. Jongeren verdienen daarom een stem. Bij ABVV-Metaal en BTB gebeurt dat heel duidelijk.

Het stemt mij dan ook optimistisch dat ik heel veel jongeren zie die actief zijn en die wél nog opkomen voor solidariteit. Jongeren die zich Europeaan voelen. Dat vind ik het mooie aan de klimaatacties! Onder



Het stemt mij optimistisch dat ik heel veel jongeren zie die actief zijn en die wél nog opkomen voor solidariteit.

GEORGES
DE BATSELIER

welke vorm die acties tot uiting komen, who cares? Rechtstaan en je stem laten horen: daar gaat het om. De klimaatjongeren willen het verschil maken en ze willen dat samen doen met mensen die daar ervaring in hebben, zoals de vakbonden. Top toch? Dan moet je daaraan meewerken. Georges heeft wel gelijk: het klimaatprobleem kan alleen aangepakt worden als we niet evolveren naar een klimaat van de elite.

FRANK: Het is hoopgevend wat ze doen. Ik ben het nochtans vaak met hen oneens: een klimaatstaking afkondigen en er niet aan denken dat zij die geacht worden te staken, met name de werkende bevolking, daar ook zelf iets over te zeggen moeten hebben? Ja, dat is de spontaneïteit van de jeugd. Dat is ook hun kracht. Als vakbond willen we proberen om de ideeën waar-

voor wij staan naar hen over te brengen: de oplossing voor de opwarming van de aarde moet niet door de gewone mens betaald worden. Zij die het zich goed kunnen permitteren, moeten daar ook op aangesproken worden. Dat is onze rol en zo kunnen we elkaar aanvullen. Ik weet dat Anuna ons, vakbonden, de natuurlijke partner van de klimaatactivisten heeft genoemd. Misschien klopt dat wel, ook al leggen we verschillende klemtonen. Daar maak ik me geen zorgen over. Wel over de vele jonge mensen, voornamelijk in het beroeps- en technisch onderwijs, die volgens onderzoek van de verkiezingsresultaten op extreem-rechts stemden. Daar moeten wij als vakbond aan werken, want zij zijn onze toekomstige leden!

lijst

sta
mee
op

#stameeop #sv2020
abvmetaal.be/sociale-verkiezingen

sociale | 20 |
verkiezingen | 20 |



#AltijdBeschermd

75 jaar Sociale Zekerheid

**Toen mijn moeder
mij nodig had,
leerde ik je pas
echt kennen.**

Nu weet ik hoe belangrijk je bent.



**Vrouwen in een
mannenwereld:
aan tafel met
onze vrouwelijke
metallo's**



**"Je zag die mannen denken:
wat komen die vrouwen hier
doen? Die kennen niets van
vrachtwagens en komen
hier onze jobs een beetje
afpakken."**





V

rouwen zijn – althans wat de arbeiders betreft – serieus in de minderheid in onze Vlaamse metaalbedrijven. En ook binnen ABVV-Metaal zelf lopen de vrouwelijke delegees en secretarissen niet al te dik gezaaid. Maar dat wil natuurlijk niet zeggen dat ze er helemaal niet zijn. Om dat te illustreren brachten wij vier straffe metallo-vrouwen samen voor een goed en lang gesprek.

We stellen u voor aan Véronique Rogiers (vakbondssecretaris in West-Vlaanderen) en Brenda Vanderdonckt (vakbondssecretaris in Oost-Vlaanderen). Ze brachten elk een delegee mee: Carine Roelant (hoofddelegee op Barco) en Christine Ruys (woordvoester op ACB). Deze vier dames hebben samen bijna honderd jaar syndicale ervaring op de teller staan, wat in eerste instantie toch vooral te danken is aan Carine. Zij werkt immers al een fenomenale vijftig jaar op Barco! Het ideale moment dus om ons eens goed te laven aan al die kennis en kunde. Een gesprek over vrouw zijn in een mannenwereld, over de evoluties in het sociaal overleg en over de voordelen van een lekkere elixir d'Anvers.

Carine en Christine, we starten bij jullie. Vertel eens kort hoe jullie syndicale loopbaan er tot nu toe uitzag.

CARINE: Ik werk al vijftig jaar op Barco, dus ik kan ondertussen wel zeggen dat ik het bedrijf van binnen en van buiten ken. Ik heb de goede en de slechte tijden meegemaakt. In het begin van mijn

loopbaan was er zelfs nog geen vakbond op Barco. Op mijn 21e ben ik opgekomen voor de jongeren en raakte ik direct verkozen. Dat was het begin van mijn syndicale loopbaan. Vervolgens was ik zeer lang hoofddelegee samen met Carine Everaert. Wij waren een tandem en ik heb zeer veel van haar geleerd. In 2014 is zij op SWT gegaan en sindsdien ben ik alleen hoofdafgevaardigde. Binnen vijf maanden is het trouwens mijn beurt om op pensioen te gaan!

CHRISTINE: Ik ben in 1990 begonnen bij ACB, dus heb nog niet zoveel jaren op de teller als Carine. In 2000 ben ik syndicaal actief geworden. Mijn engagement heb ik van thuis uit meegekregen, wij waren een echt rood nest. De directie op ons bedrijf was de vakbond niet echt genegen en ze wou alleen bepaalde mensen in de syndicale delegatie waarvan ze hoopten dat die niet te moeilijk zouden doen. Op die manier zijn ze bij mij terechtgekomen, alhoewel ik denk dat ze daar nu wel spijt van hebben [lacht].

Carine, ik neem aan dat Barco heel veel is veranderd tijdens die halve eeuw dat jij er werkt?

CARINE: Er zijn enorm veel dingen veranderd. We zijn geëvolueerd van een familiebedrijf naar een grote onderneming met 3300 werknemers wereldwijd. Zoals gezegd was er vroeger ook geen vakbond. Er was veel discriminatie en willekeur. Niet alleen tussen jong en oud maar ook tussen man en vrouw. Zo mochten de mannen roken, terwijl dat voor vrouwen verboden was. Je mocht ook maar één keer naar de wc. Wilde je een tweede keer, dan moest je toestemming vragen. En als je shift om acht uur begon, dan moest je vóór acht uur inchecken. Anders was je zagezegd te laat. Pas toen de vakbond er gekomen is, zijn veel van die zaken in positieve zin veranderd.

Véronique en Brenda, jullie zijn de enige vrouwelijke secretarissen bij ABVV-Metaal. Hoe is jullie syndicale carrière begonnen?

VÉRONIQUE: Ook ik ben opgegroeid in een rood nest. Dus toen ik tijdens mijn studies sociaal werk een stageplaats zocht, was het ABVV een evidente keuze. Toen ik afgestudeerd was, heb ik eerst nog een half jaar op metaalbedrijf Phillips in Roeselare gewerkt. Daarna ben ik begonnen werken bij ABVV-Metaal. Ik ben er begonnen als dossierbeheerder en in 2007 ben ik vakbondssecretaris geworden.

BRENDA: Ondertussen werk ik al meer dan 15 jaar bij ABVV-Metaal Oost-Vlaanderen. Daarvoor werkte ik op Volvo Trucks. Ik weet het nog goed: toen ik daar begon, werkten daar alleen maar mannen. Maar Miet Smet – die tussen 1985 en 1992 staatssecretaris voor Sociale Emancipatie was – wilde de intrede van vrouwen op de arbeidsmarkt stimuleren via allerlei positieve actieplannen. Bedrijven werden aangemoedigd om

vrouwen aan te werven. Wij kwamen daar toen binnen met dertig vrouwen in één keer. Je moet je dat voorstellen: dertig vrouwen op een fabriek met meer dan duizend arbeiders. We werden nogal scheef bekeken. Maar ik werd er wel syndicaal actief en ben er ook reserve-delegee geworden.

De metaalfabrieken waren in die tijd nog een echte mannenwereld?

BRENDA: Volvo Trucks was toen echt een beetje het hol van de leeuw. Je zag die mannen denken: wat komen die vrouwen hier doen? Die kennen niets van vrachtwagens en komen hier onze jobs een beetje afpakken. De idee was toen ook wijdverspreid dat vrouwen niet konden doorgroeien, want ze hadden toch geen verstand van vrachtwagens. Vandaag heb je een aantal metaalbedrijven waar – door de aard van het werk – veel vrouwen werken. Niko in Sint-Niklaas is een goed voorbeeld. Maar in de meeste metaalbouwbedrijven werken nog steeds vooral mannen. Het is een mannenwereld, ook al is er veel veranderd ten opzichte van vroeger.

VÉRONIQUE: ABVV-Metaal zelf is ook nog altijd zeer mannelijk. Brenda en ik zijn als sinds 2008 de enige twee vrouwelijke secretarissen. Veel evolutie is er dus niet te zien. In onze bedrijven zien we zeer weinig vrouwen in technische functies. Met ons provinciaal opleidingsfonds TOFAM hebben we al enkele keren een project gelanceerd waarbij vrouwen een lasopleiding kunnen volgen. En wat merk je? Dat mannen het soms nog zeer moeilijk hebben wanneer ze een vrouwelijke collega krijgen. We hebben zo'n concreet geval gehad. Een vrouw was met zeer mooie resultaten geslaagd voor haar opleiding en kreeg al snel een job als lasser aangeboden. Maar na twee weken is ze van miserie moeten vertrekken omdat de mannelijke collega's dat niet verdroegen. Ze dachten dat die mevrouw al het lichte werk ging mogen

"We zien nog steeds veel te weinig vrouwen in hogere functies."

Christine Ruys



"Brenda en ik zijn als sinds 2008 de enige twee vrouwelijke secretarissen. Veel evolutie is er dus niet te zien."

Véronique Rogiers



"Vrouwen krijgen nu wel veel meer kansen."

Carine Roelant



doen, terwijl het zware en vuile werk voor hen was. Aan die mentaliteit is dus nog veel werk.

Herkennen jullie dat, Carine en Christine? Zijn Barco en ACB ook typische mannenbastions?

CARINE: Op Barco hebben altijd veel vrouwen gewerkt, vooral in de lichte montage. Maar de technische en leidinggevende functies werden wel door mannen ingevuld. Vandaag is dat anders, vrouwen krijgen nu veel meer kansen. Iedereen verdient ook hetzelfde naargelang de functie die je uitoefent. Dat was vroeger niet zo, de loonvorming gebeurde toen met de natte vinger. Als je schone ogen had kreeg je een frank meer opslag dan iemand anders. Als je de 'vrouwelijke ziekte' had, moest je eerst een elixir d'Anvers drinken. Dan zou je je beter voelen. In de loop der jaren is dat gelukkig allemaal veranderd.

CHRISTINE: Op ACB hebben ook altijd veel vrouwen gewerkt, want er moest wel wat fijn werk gedaan worden. Maar ook bij ons werden de technische functies – denk aan frezers en draaiers – enkel door mannen gedaan. Vandaag is dat onderscheid zo goed als verdwenen. De ploegbazen en de ingenieurs zijn wel nog uitsluitend mannen. We zien nog steeds veel te weinig vrouwen in hogere functies.

Jullie hebben stuk voor stuk al veel vakbondserving. Is het vandaag anders dan vroeger om delegee te zijn?

CHRISTINE: Het is vandaag moeilijker om delegee te zijn dan twintig jaar geleden. Als je nu naar een vergadering gaat, moet je echt wel dossierkennis hebben. Vroeger was alles veel sneller in kunnen en kruiken en kon je gewoon met wat gezond verstand een probleem oplossen. Er komt nu veel meer wetgeving bij kijken, waardoor je soms heel techni-

sche discussies krijgt. Je moet je dus gefundeerder voorbereiden. De collega's zijn ook een stuk mondiger geworden. Ze gaan eerst zelf online op zoek naar antwoorden en dan komen ze aan jou vragen of hun antwoord juist is en hoe ze het concreet moeten toepassen. Ze gaan ook veel vaker hun eigen zaak bepleiten bij de baas en pas nadien – als er geen oplossing uit de bus komt – kloppen ze aan bij de vakbond. Mensen willen een oplossing voor hun eigen specifieke probleem, maar ze denken minder aan de gevolgen voor de collega's.

CARINE: Voor mij is dat zeer herkenbaar. Je hebt nu meer technische bagage nodig dan vroeger. Op dat vlak is het er niet makkelijker op geworden. Je moet je zeer goed voorbereiden en als je iets vraagt, moet je ook weten waarom je het vraagt. Anders proberen ze je erop te pakken en sta je voor blok. De mensen zijn inderdaad ook veranderd. Als er een probleem is, dan zijn het bijna altijd individuele problemen en veel minder collectieve problemen. Alles is een stuk individualistischer geworden. Als delegee wordt nu ook meer van je verwacht. Je moet bijvoorbeeld veel meer dan vroeger een luisterend oor zijn. De mensen willen hun problemen kunnen vertellen. Vandaag heb je dus meer rollen te vervullen dan vroeger.

En geldt dat ook voor de secretarissen?

VÉRONIQUE: Een belangrijke evolutie is dat de persoon die tegenover jou aan tafel zit veranderd is. Vroeger was dat nog echt de werkgever. Onderhandelingen waren in die zin eenvoudiger, omdat je rechtstreeks onderhandelde met de persoon die ook besliste. Nu zit je aan tafel tegenover juristen, die zelf geen beslissingen kunnen nemen en voortdurend moeten aftoetsen met hun achterban. Het was vroeger ook gemakkelijker om concrete verbeteringen op bedrijfsniveau af te dwingen.

Maar vandaag worden er bijna geen bedrijfsakkoorden met een pure brutoloonsverhoging meer afgesloten. De thema's worden ook complexer. Een loonsverhoging betekende vroeger gewoon een verhoging van het brutoloon. Maar vandaag gaat het over honderden-een-zaken zoals cafetariaplannen, cao 90's, maaltijdcheques, enzovoort. En als alles complexer wordt, neemt de kans ook toe dat je fouten maakt. En die fouten kunnen grote gevolgen hebben voor de werknemers.

BRENDA: Soms zit je vlakaf met advocaten aan tafel en zelfs niet meer met juristen van Agoria. Bedrijven huren advocaten in die alleen maar spreken over wetsartikels en punten en komma's. Als je dan geen juridische achtergrond hebt, wordt het zeer moeilijk. Het belang van opleiding en ondersteuning wordt groter. Maar pas op: ik ken veel delegees die op wetgevend vlak ook zeer goed weten waarover het gaat. Veel werkgevers, vooral dan in kleine bedrijven, zitten ook steeds vaker achteroverleunend in hun stoel. Ze hebben de wetgeving immers toch aan hun kant en ze beseffen dat. De krachtverhoudingen zijn gewijzigd. Het rechtse beleid zorgt ervoor dat werkgevers niet altijd meer bereid zijn om te overleggen en niets extra's willen geven aan de mensen. Ze gedragen zich alsof ze niets moeten, de bereidheid om compromissen te sluiten neemt af. Sociaal overleg is in hun ogen minder belangrijk.

Op welke manier denken jullie dat de perceptie over vakbonden geëvolueerd is? Zijn jonge mensen die vandaag beginnen werken nog geïnteresseerd in de vakbond?

CARINE: Je hebt altijd mensen die niet tevreden zijn als je hen niet kan helpen. Maar ik heb wel niet de indruk dat wij leden verliezen. Ik merk wel vaker dat mensen soms de vakbond gewoon niet meer kennen. Ze weten niet altijd waarvoor wij staan.

CHRISTINE: Jonge mensen kennen de vakbond inderdaad veel minder goed dan vroeger. En als ze het kennen is het vaak in negatieve zin, zoals we worden afgeschilderd door bepaalde politieke partijen. Pas op: veel mensen zijn wel overtuigd van het nut van de vakbond op het bedrijf, omdat ze daar de concrete realisaties en voordelen van zien. Wij krijgen ook nog altijd veel steun als we gaan betogen. De mensen zeggen ons dan: "Doe dat goed hé en zorg dat je je slag binnenhaalt." Maar jonge uitzendkrachten, mensen die nog maar net beginnen, weten vaak niets meer over die zaken. Ze zijn niet gesyndiceerd en kennen niets van de sociale zekerheid of van het sociaal overleg. Dat is geen goede evolutie.

CARINE: Veel mensen weten zelfs niet van welke vakbond ze lid zijn. Dat zegt genoeg hé. Barco heeft nooit de traditie gehad van veel te staken, maar de laatste acties waren wel een groot succes. Maar als je dan over politiek begint, dan merk je dat het zeer moeilijk is om collega's te overtuigen om links te stemmen. Voor velen gaat het over niets anders meer dan migratie en ondertussen laten ze zich vanalles afpakken.

De vraag is dan: wat kun je daar aan doen?

VÉRONIQUE: Als vakbond komen wij veel te weinig naar buiten met onze verhalen. Veel mensen – ook jonge delegees – kennen inderdaad de basisprincipes van onze sociale zekerheid niet meer. Ze hebben daar nooit iets over geleerd op school en dat merk je. Als vakbond moeten we daar dus zeer actief over blijven communiceren.

BRENDA: De verrechtsing en de verzuring leggen veel druk op onze mensen. Onze delegees moeten heel vaak opbotsen tegen een negatieve perceptie. Soms vind ik dat vreemd, want uit onderzoek blijkt altijd dat veel mensen de vakbond noodzakelijk en belangrijk

vinden. Maar in de media worden we regelmatig afgeschilderd als ouderwets en overbodig. We kunnen bijna ook niet meer politiserend werken. In ons syndicaal werk in de bedrijven stellen we vast dat steeds meer mensen de vakbond nodig hebben om hun individuele problemen op te lossen en niet voor iets anders. Van zodra je nog maar begint over politiek of over de grote maatschappelijke thema's kijken ze je aan met een blik van 'ik zal zelf wel kiezen op wie ik stem, daar heb jij je niet mee te moeien'. In het stembokje stemmen ze dan doodleuk rechts en tegen hun eigen portemonnee. Die tendens omkeren is een grote uitdaging.

VÉRONIQUE: Weet je wanneer we onze boodschap het best kunnen brengen? Als mensen geconfronteerd worden met een herstructurering. Ze dreigen zelf werkloos te worden en plots zien ze in dat werklozen dan toch geen profiteurs zijn, dat het iedereen kan overkomen. Dan pas kun je velen overtuigen van het belang van solidariteit: wanneer ze er zelf van zeer dichtbij mee geconfronteerd worden.

"In het stembokje stemmen ze dan doodleuk rechts en tegen hun eigen portemonnee."

Brenda Vanderdonckt

#AltijdBeschermd

75 jaar Sociale Zekerheid

Toen mijn dochter
ziek werd, leerde ik
je pas echt kennen.

Nu weet ik hoe belangrijk je bent.



“Als autobouwer moet je zorgen dat je mee bent, anders heb je geen toekomst meer.”

De allereerste volledig elektrische Volvo – een XC40 – wordt gemaakt in Volvo Cars Gent. Vanaf september 2020 rollen de eerste exemplaren er van de band. Dit model betekent het startschot voor de elektrificatie binnen de Volvo-groep. Het is de bedoeling dat vanaf 2025 de helft van alle verkochte wagens op een batterij rijdt (vol-elektrisch, hybride of met elektrische ondersteuning).

De komst van de elektrische XC40 is uiteraard goed nieuws voor de Gentse site, die met haar 6.600 werknemers één van de grootste industriële werkgevers van ons land is. Momenteel wordt de fabriek klaargestoomd voor de elektrische transformatie. Niet alleen zijn er heel wat wijzigingen aan de assemblagelijnen nodig, op de site wordt ook een gloednieuwe batterij-fabriek opgetrokken. Daarnaast wordt volop geïnvesteerd in opleiding van werknemers, zodat ze goed uitgerust kunnen beginnen aan het elektrische avontuur.

ABVV-Metaal trok naar Volvo Cars Gent en sprak er met onze hoofdafgevaardigde Philippe De Schryver. Tijdens een uitgebreide rondleiding – langs de nieuwe batterijfabriek en doorheen immense fabriekshallen vol met indrukwekkende robotarmen en vele honderden metaalarbeiders – vragen we hem hoe hij de evolutie naar elektrische wagens inschat.

Philippe: “De auto-industrie wordt verplicht om serieuze inspanningen te



De allereerste elektrische Volvo is van Gentse makelij!

GESPREK MET VOLVO HOOFDAFGEVAARDIGDE PHILIPPE DE SCHRYVER.

leveren voor schonere lucht en minder CO2-uitstoot. Dat is een goeie zaak. Iedere constructeur moet op die trein springen, want anders is er geen toekomst voor hun merk. Sommigen autobouwers geloven nog steeds in propere dieselmotoren, terwijl anderen de kaart van waterstof trekken. Volvo kiest dan weer resoluut voor elektrificatie.”

“België is een klein landje, dus ook Europa en de rest van de wereld zullen grote stappen moeten zetten vooraleer de elektrische wagens massaal van de band beginnen te rollen. Door de massaproductie zullen ze ook goedkoper en toegankelijker worden voor een veel grotere groep mensen. Het feit dat we een Chinese eigenaar hebben speelt in ons voordeel. China

heeft zeer veel strategische grondstoffen en die zijn nodig om elektrische wagens te bouwen. Ze zetten ook al een hele tijd in op de elektrificatie van de auto-industrie.”

Terwijl we staan te kijken hoe productie-arbeiders XC-40's met diesel- en benzinemotoren assembleren, willen we ook graag weten welke veranderingen er nodig zijn in de fabriek om vol-elektrische wagens te maken en welke concrete gevolgen er zijn voor de werknemers.

Philippe: “Naar assembleren toe zal er voor de medewerker niet zo heel veel veranderen, het blijft monteren. Wel moeten we veel investeren in opleidingen rond veiligheid. We moeten ons bewust worden van de gevaren om te werken met elektrische motoren en batterijen. Hybride wagens maken we al een tijdje en ook daar zijn veel aandachtspunten, maar een volledige elektrische wagen is toch nog een ander paar mouwen. Zorgen dat er veilig kan gewerkt worden is uiteraard een prioriteit. Zo zijn er speciale ESD-vloeren, die statische elektriciteit veilig wegvoeren. Kortsluitingen en storingen kunnen zo voorkomen worden. Ook de werkschoenen moeten ESD-gekeurd zijn.”

“De productielijnen waar de wagens op staan moeten ook verstevigd worden. Een elektrische wagen met batterij weegt immers 700 kilogram meer dan een wagen met een traditionele verbrandingsmotor. Er moeten ook meerdere hoogspanningslijnen aangebracht worden.”

Naast investeringen in veiligheid moeten de Volvo-werknemers ook nieuwe competenties verwerven. Inzake opleiding en vorming van de medewerkers vertelt Philippe het volgende.

Philippe: “Momenteel worden opleidingspakketten ontwikkeld waarmee we onze mensen gaan opleiden. Investeren in kennis is zeer belangrijk. Om in de nieuwe batterij-afdeling te mogen

komen zal je eerst een certificaat moeten behalen. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt naargelang wat je precieze opdracht is. Operatoren zullen een paar dagen opleiding krijgen, zowel theorie als praktijk. Werknemers die herstellingswerken moeten doen krijgen natuurlijk meer opleiding, vooral inzake veiligheid. De batterij-monteerders krijgen dan weer specifieke montage-opleidingen. Iedereen zal een persoonlijke badge krijgen met een specifieke kleur, waar een bepaalde bevoegdheid aan vasthangt.”

“De elektrische XC40 wordt ook uitgerust met een speciaal daarvoor ontwikkeld Android-besturingssysteem. Die software komt van een Zweedse leverancier maar als er fouten in het systeem zitten, zullen onze mensen die wel moeten kunnen oplossen en herstellen. Ook daarvoor zal veel opleiding moeten voorzien worden.”

Terwijl we van de productiehallen terug naar het vakbondlokaal wandelen, vragen we aan Philippe – bij wijze van besluit – hoe hij de toekomst van Volvo Cars Gent inschat.

Philippe: “Ik zie een mooie toekomst voor Gent. Momenteel zijn we nog een dipje

aan het verwerken omdat de productie van de V40 net vóór het verlof werd stopgezet. Maar vanaf volgend jaar zullen we de aantallen opnieuw zien groeien. Momenteel maken we de XC40, die naar overal ter wereld wordt geëxporteerd. Om aan de stijgende vraag te voldoen gaan we tegen het einde van het jaar meer wagens moeten produceren. Daarnaast wordt hier ook nog altijd de V60 gemaakt maar dat is op tijdelijke basis, in principe nog tot 2021. En daarbovenop komt dus de vol-elektrische XC40. Maar het blijft een feit: de automobiellindustrie is een zeer harde wereld. Je moet constant op je tellen passen en zorgen dat je mee op de trein zit.”

“De impact op de tewerkstelling is moeilijk te voorspellen. Alleszins zullen in de nieuwe batterij-afdeling – waar de batterijen geassembleerd worden – een aantal nieuwe teams gecreëerd worden uit de bestaande groep werknemers. Maar we hebben nog geen zicht op het aantal elektrische XC40's dat uiteindelijk zal geproduceerd worden, dus over de concrete impact op de tewerkstelling kunnen we nog niet veel zeggen. Het is alleszins wel de bedoeling om het aantal werknemers stabiel te houden.”





Het heden, verleden en de toekomst van de sociale beweging

ABVV-Metaal neemt je mee terug in de tijd naar enkele ophefmakende gebeurtenissen uit de vakbondsgeschiedenis. Verteld door enkele hoofdrolspelers beleef je het mee vanop de eerste rij. Heden, verleden en toekomst zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. We kijken daarom niet enkel terug, maar leggen ons oor te luisteren bij prominente figuren in het huidige syndicale klimaat en reflecteren samen over de toekomst van de vakbond.

De sluiting van Renault Vilvoorde (in 2 delen)

En de verbeterde sociale strijd die erop volgde.



Erwin De Deyn, verzoener en vernieuwer

Het verhaal van 40 jaar carrière bij de bediendenvakbond.



Minder werken, meer leven: historische eis van de vakbond

Mijlpalen in de geschiedenis van de arbeidsduurverkorting.



ABVV-METAAL KOMT OP
VOOR DE RECHTEN VAN
UITZENDKRACHTEN

“In de praktijk stellen we vaak vast dat de rechten van uitzendkrachten pas worden toegekend als ze door een vakbondstussenkomst worden opgeëist.”

W

Werken als uitzendkracht is vandaag geen uitzondering. In 2018 waren maar liefst 420.000 Belgen jaarlijks minstens één dag aan de slag als uitzendkracht. Tel daar nog de interim-jobstudenten bij, en je komt al snel aan ongeveer 680.000 werknemers. Dat is 15 procent van de Belgische beroepsbevolking.

In veel ondernemingen is het heel normaal dat je eerst wordt aangeworven op interim-basis. Pas nadien (na een positieve evaluatie) maak je kans op een tijdelijk of vast contract bij de onderneming zelf. In theorie genieten uitzendkrachten dezelfde rechten en plichten als een vaste werknemer op het bedrijf. Maar theorie en praktijk betekenen jammer genoeg niet altijd hetzelfde. We stellen regelmatig vast dat uitzendkrachten bepaalde voordelen mislopen en dat ze niet altijd krijgen waar ze recht op hebben. Bovendien zorgt een interim-contract vaak voor onzekerheid. Zal ik volgende week/maand nog werk hebben? Kan ik een lening afsluiten bij de bank zonder vast contract? Wat als ik ziek word? ...

Daarom dat wij veel aandacht hebben voor uitzendkrachten. Hieronder leest u drie korte getuigenissen van ABVV-Metaal-vertegenwoordigers. Ze illustreren hoe wij elke dag opnieuw – en op diverse niveaus – de rechten van interim-werknemers verdedigen.



**Mark De Visscher,
hoofddelegee op
Honda Gent**



Op garagebedrijf Honda in Gent wordt heel vaak met uitzendkrachten gewerkt. Zoals Mark De Visscher, onze hoofddelegee ter plaatse vertelt: “Wij zijn natuurlijk voorstander van zoveel mogelijk vaste contracten, maar onze activiteiten zijn nu eenmaal sterk seizoensgebonden. Grasmaaiers, motorfietsen ... dat zijn allemaal zaken die vooral in de zomer gebruikt worden.” En dus zijn in de maanden net voor de zomer heel veel interimmers bij ons aan de slag: “Op het hoogtepunt werken hier meer dan honderd uitzendkrachten. Dat is dan 25 procent van het aantal arbeiders die hier werken.” De vakbond op Honda doet heel wat inspanningen voor deze mensen. In de woorden van Mark: “Elke uitzendkracht wordt door ons onthaald. Ze krijgen informatie over het bedrijf, over de



“Wij hebben met de directie goede en duidelijke afspraken gemaakt over uitzendarbeid.”

veiligheid en over hoe ze ons kunnen contacteren in geval van problemen. En soms zijn er natuurlijk problemen: papieren die niet in orde zijn, vragen over contracten ... Met al die zaken kunnen interimmers bij ons terecht.” Uitzendkrachten hebben ook dezelfde rechten als vaste werknemers: “Er wordt geen verschil gemaakt tussen interimmers

en Honda-werknemers. Of het nu gaat over het recht op opleiding, het gebruik van bepaalde faciliteiten of over verloning, iedereen krijgt hetzelfde. Ook inzake de termijnen van uitzendcontracten en tijdelijke contracten gelden duidelijke regels. Iedereen weet waar hij aan toe is. In de loop der jaren hebben we daar met de directie goede afspraken over gemaakt.”

Henk Deprez, vakbonds-
secretaris ABVV-Metaal,
regio Brugge-Oostende

A

Als secretaris heeft Henk een goed zicht op het gebruik van interim-arbeid in de West-Vlaamse metaalbedrijven: “Er wordt heel veel gebruik van gemaakt, steeds meer en meer.” En alhoewel uitzendarbeid enkele voordelen biedt, is het ook belangrijk om alert te blijven: “Interim is een goed systeem om een vermeerdering van werk op te vangen. Of om kort op de bal te kunnen spelen in bepaalde situaties. Maar er zijn ook uitwassen: ik ken mensen die al acht jaar aan een stuk uitzendkracht zijn! Er zijn heel wat manieren om het systeem te misbruiken. Tegenwoordig kom je een bedrijf trouwens ook alleen nog maar binnen via een interimkantoor.”

Uitzendkrachten komen heel vaak naar het ABVV-kantoor met hun problemen, weet Henk: “Heel veel klachten die wij binnenkrijgen draaien rond uitzendarbeid. We komen vanalles tegen. Mensen die onbetaald moeten werken zagezegd als proefperiode, overuren en vervoerskosten die niet betaald worden, enzovoort. We stellen ook regelmatig vast dat interimmers aan een lager loon

“We zien regelmatig dat uitzendkrachten aan een lager loon werken dan de vaste werknemers”



moeten werken dan de vaste werknemers. Al die zaken zijn verboden, maar toch wordt het nog gedaan.” Sommige uitzendkrachten komen trouwens wel langs met hun problemen, maar willen toch liever niet dat er stappen worden gezet: “Ze hebben schrik om hun werk kwijt te spelen. Dat hebben we zelf al meegemaakt. Een uitzendkracht vraagt een rechtzetting en plots hoeft die niet meer terug te komen naar het bedrijf.”

Henk zegt dat er in zijn regio regelmatig

op gehamerd wordt om voldoende aandacht te hebben voor uitzendkrachten: “Ik ken dan ook heel wat delegees die daar echt werk van maken, die zorgen voor een gelijke behandeling voor alle werknemers, ook de uitzendkrachten. In veel gevallen worden daar goede afspraken over gemaakt op het bedrijf. Wat niet wegneemt dat interimmers soms nog altijd als tweederangs-werknemers worden beschouwd.”

**Ortwin Magnus,
ondervoorzitter
ABVV-Metaal**

A

Alleen op bedrijfsniveau verdedigt ABVV-Metaal de rechten van uitzendkrachten. Ook op sectorniveau worden inspanningen geleverd. In het paritair comité voor de uitzendarbeid (PC 322) proberen wij voortdurend om de arbeidsvoorwaarden van de meer dan 400.000 uitzendkrachten en de 260.000 interim-jobstudenten te verbeteren.

Ortwin Magnus – ondervoorzitter van ABVV-Metaal – zit namens de vakbonden mee aan de onderhandelingstafel van PC 322. Hij legt uit: “Specifiek in deze sector is de driehoeksverhouding tussen het uitzendkantoor, de uitzendkracht en de gebruiker. Die laatste is het bedrijf waar de uitzendkracht is tewerkgesteld. Het loon, de premies en de arbeidsomstandigheden zijn in principe dezelfde als diegene die gelden voor de vaste werknemers die werken bij de gebruiker.” Normaal is alles dus duidelijk geregeld, maar in de praktijk stellen we toch nog regelmatig misbruiken vast.



“Interim-arbeid zorgt vaak voor onzekerheid en verregaande flexibiliteit.”

In de woorden van Ortwin: “De gevolgen van deze driehoeksverhouding zijn in de meeste gevallen onzekerheid en verregaande flexibiliteit voor de werknemer. In theorie hebben wij heel duidelijke akkoorden en richtlijnen onderhandeld over vakantiedagen, overuren, feestdagen, verplaatsingen, proefperiode, opleiding, enzovoort. Maar in de praktijk stellen we vast

dat deze rechten in veel gevallen pas worden toegekend als ze door een vakbondstussenkomst worden opgeëist.” Ortwin besluit dan ook: “Vandaar dat onze dienstverlening zeer belangrijk is, zowel op de werkvloer als in onze kantoren maar ook steeds meer digitaal. Heb je twijfels over je rechten en plichten, aarzel dan niet om ons te contacteren. ABVV-Metaal staat voor jou klaar!”

UIT HET JAARVERSLAG (2018) VAN FEDERGON,
DE WERKGEVERSFEDERATIE VAN DE UITZENDSECTOR.

Uitzendarbeid in cijfers.

**Aantal
agentschappen
en vaste
medewerkers**



1.501
agentschappen



8.427
vaste medewerkers

**Aandeel
van de
segmenten**



57,8%
arbeiders



42,2%
bedienden

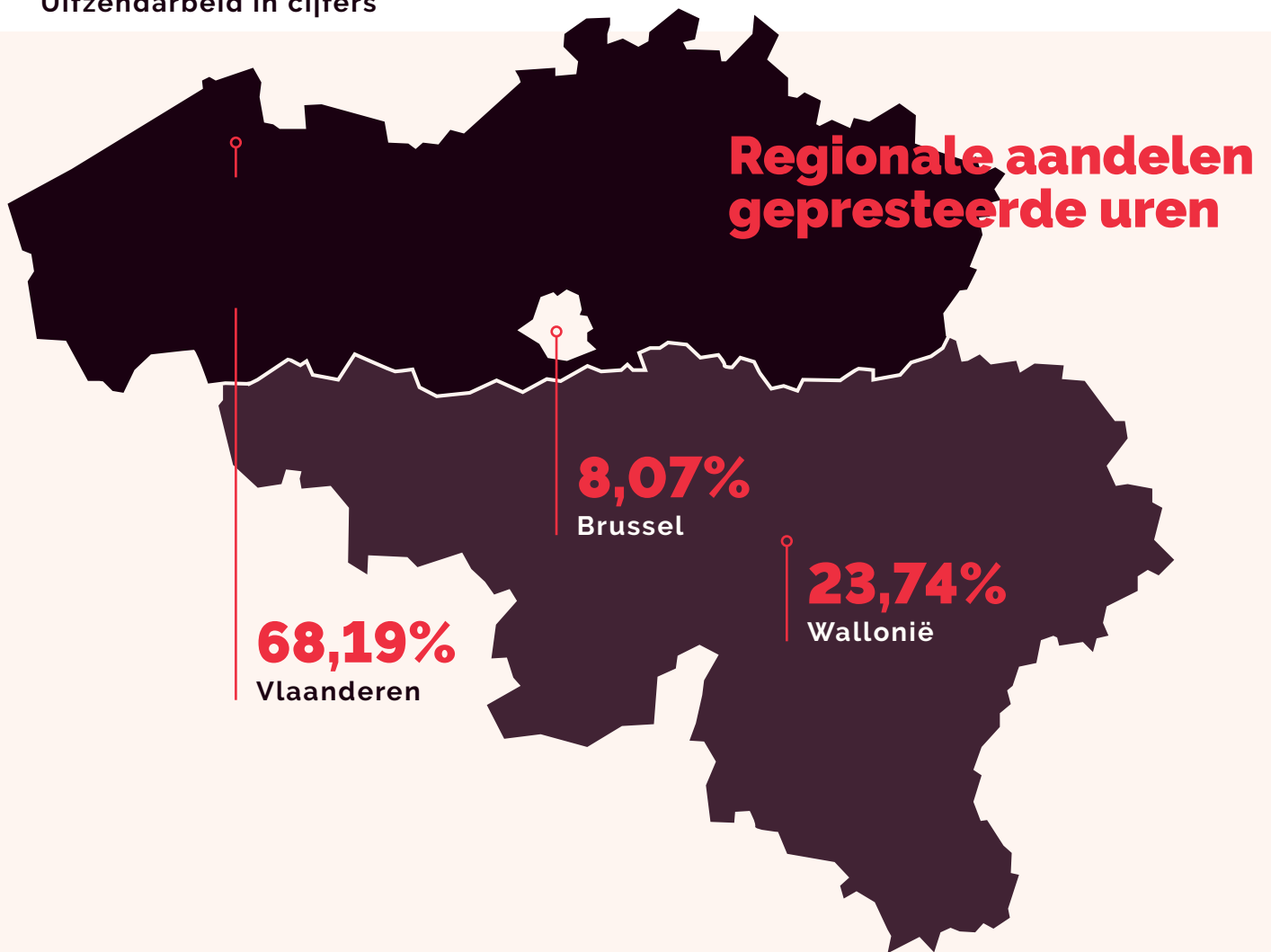
**Aandeel
volume
uitzendarbeid
naar geslacht**
(in België)



39,1%
vrouw

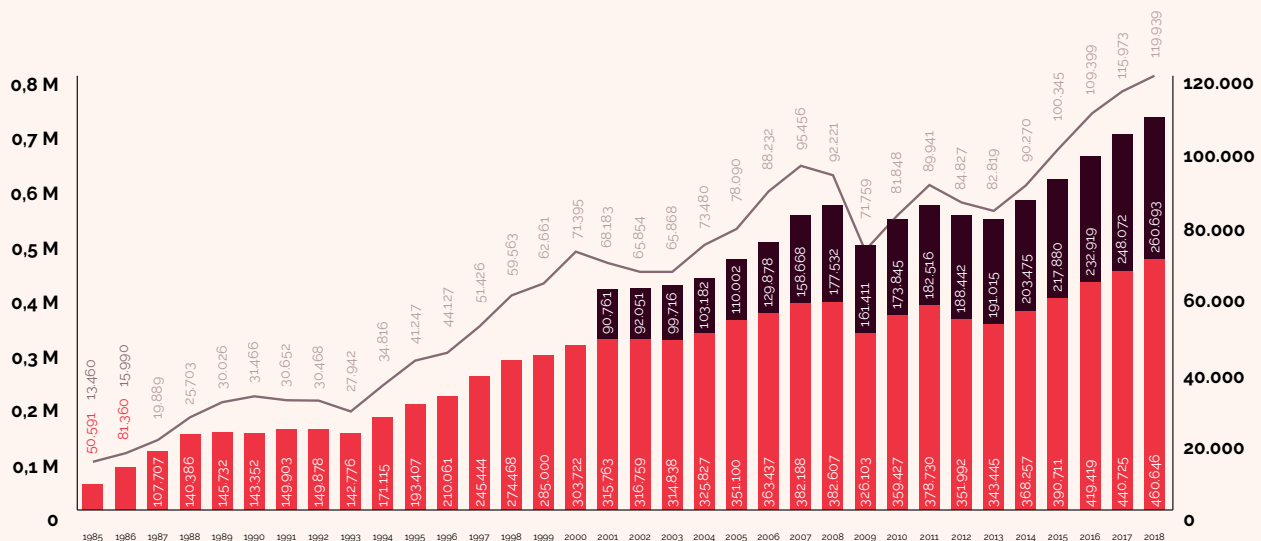


60,9%
man

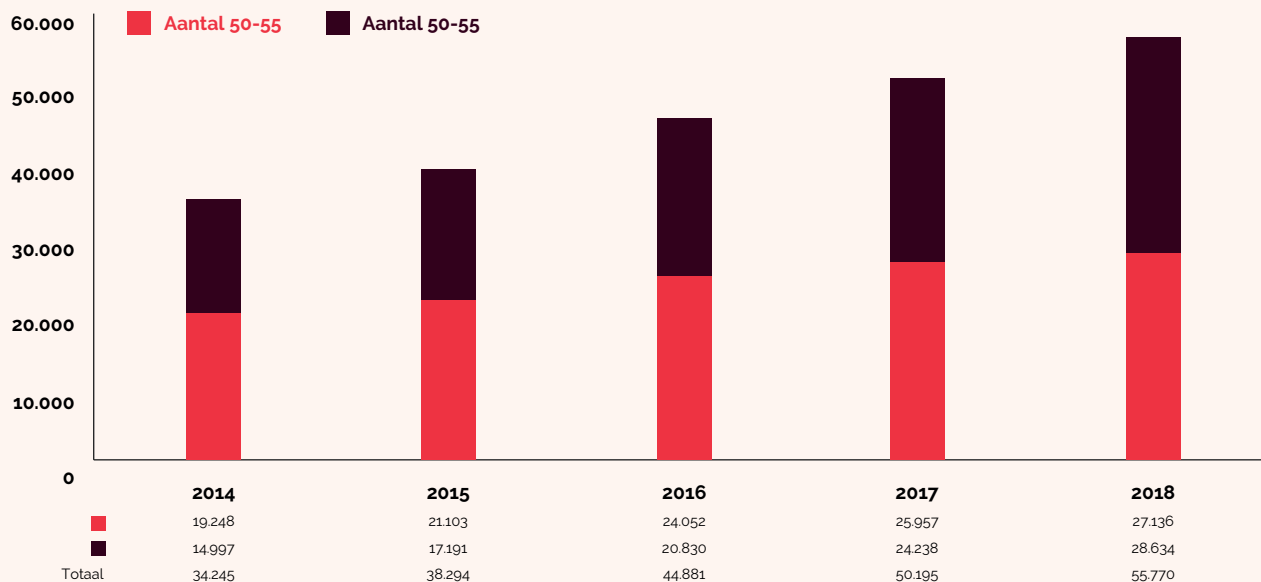


Evolutie van het aantal uitzendkrachten en voltijds equivalenten (VTE)

■ Aantal VTE (rechterschaal) ■ Aantal uitzendkrachten (linkerschaal) ■ Aantal studenten (linkerschaal)



Op 5 jaar tijd is het aantal 50-plussers in uitzendarbeid toegenomen met 21.525 personen (+63%)



Nationaliteit van de uitzendkrachten

75,75%	België	1,89%	Azië
7,34%	Buurlanden	1,48%	Onbekend
5,36%	Andere EU	0,45%	Latijns-Amerika
2,49%	Zuid-Europa	0,25%	Andere EU-15
2,22%	Maghreb	0,05%	Verenigde Staten en Canada
2,69%	Afrika (zonder Maghreb)	0,03%	Oceanië



Kind in de opvang?

Nu wordt ook een deel van de kosten opgevangen!

Het nieuwe akkoord voor de metaalsector is goed nieuws voor jonge ouders. Gaat je kind naar de opvang? Dan krijg je vanaf maart een deel van de kosten terugbetaald uit het fonds voor bestaanszekerheid.

Meer info op abvmetaal.be/kinderopvang

 |  |  | abvmetaal.be

sta
mee
op **3** lijst



Onze sectorale opleidingsfondsen in vogelvlucht

Waarom opleiding belangrijk is?

Voor ABVV-Metaal is (recht op) opleiding een topprioriteit. In de context van industrie 4.0 – met zijn voortschrijdende digitalisering, automatisering en robotisering – is levenslang leren belangrijker dan ooit. Door de vele en snelle technologische veranderingen is stilstaan achteruitgaan. De jobinhoud van onze metaalwerknemers evolueert snel, net zoals de vaardigheden die nodig zijn om efficiënt te kunnen werken. Die vaardigheden situeren zich zowel op het technische niveau (3D-printen, samenwerken met robots, aansturen van digitale productielijnen ...) als op het niet-technische vlak (communicatie, time-management, klantvriendelijkheid ...). In het kader van deze veranderingen is levenslang leren cruciaal. Voor de werknemer om duurzaam inzetbaar te zijn én te blijven op de arbeidsmarkt. Voor het bedrijf om competitief en relevant te blijven.

Daarnaast kampen de metaalsectoren ook met een waslijst aan knelpuntberoepen (lasser, onderhoudstechniker, servicetechniker, elektricien ...). Uitgebreide kansen en rechten op opleiding moeten ervoor zorgen dat deze jobs ingevuld raken. Werknemers moeten kunnen doorgroeien, moeten zich kunnen om- en bijscholen.

Tot slot is opleiding ook een belangrijke voorwaarde om te kunnen spreken van werkbaar werk. Uit talloze studies is gebleken dat wie regelmatig vorming krijgt, veel beter scoort op diverse 'werkbaarheids-indicatoren'. Regelmatige opleiding zorgt ervoor dat werknemers hun job als zinvoller beschouwen. Goed opgeleide medewerkers ervaren meer autonomie en minder stress.

Redenen genoeg dus om 'opleiding' de aandacht te geven die het verdient. En dat doen we ook! Het epicentrum van onze opleidingsinspanningen bevindt zich in onze opleidingsfondsen. Welke dat precies zijn en wat ze juist doen, leest u hieronder.

Opleidingsfondsen in de metaal

Het sectorale opleidingsbeleid in de metaalsector wordt in grote lijnen uitgewerkt door collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), gesloten tussen de metaalvakbonden en de werkgeversorganisaties. In deze akkoorden – die in elk paritair comité worden gemaakt – lees je wat de opdrachten en taken zijn van een opleidingsfonds en hoe ze gefinancierd worden. Je vindt er ook terug welke opleidingsinspanningen een bedrijf moet voorzien, hoe en wanneer het opleidingsplan moet besproken worden ... De concrete uitvoering van het sectora-



TIP: In onze 'Op Zak' vind je per sector een beknopte samenvatting van de nieuwste regels en afspraken inzake opleiding en vorming. Je vindt ze [hier!](#)

le opleidingsbeleid gebeurt door onze opleidingsfondsen. Dat zijn instellingen die paritair beheerd worden, d.w.z. ze worden bestuurd door vakbonden en werkgeversorganisaties samen. ABVV-Metaal is bestuurder van deze vier opleidingsfondsen.

INOM

INOM-Arbeiders is het opleidingsfonds voor onze grootste sector: de metaal- en machinebouw (PC 111.1 en 2). Dit vormingsfonds wordt paritair beheerd door de metaalvakbonden en door werkgeversfederatie Agoria. INOM-Arbeiders is een nationaal vormingsfonds (Vlaanderen en Wallonië werken wel autonoom). Bedrijven kunnen er terecht voor opleidingssubsidies, er worden projecten georganiseerd ter afstemming van het onderwijs met de arbeidsmarkt, werknemers uit de sector kunnen er goedkope lasopleidingen volgen, en nog veel meer. Daarnaast heeft elke (Vlaamse) provincie ook nog een provinciaal vormingsfonds. [TOFAM Oost-Vlaanderen](#),

TOFAM West-Vlaanderen, **FTMA** in Antwerpen, **Limtec+** in Limburg en **RTM** in Vlaams-Brabant. Ook deze fondsen worden bestuurd door de metaalbonden enerzijds en door Agoria anderzijds. Ze hebben een eigen en onafhankelijke werking, afgestemd op de specifieke noden in de provincie. Ze organiseren (gratis) opleidingen, bieden outplacement aan, geven opleidingssubsidies aan bedrijven en werknemers, werken samen met het onderwijs en met de VDAB ... Neem zeker eens een kijkje op hun website.

LEESTIP: Momenteel zijn INOM en de provinciale fondsen druk bezig met de transformatie van opleidingsfonds naar loopbaanfonds. Wat dit precies inhoudt, lees je [hier](#).

EDUCAM

Educam is het opleidings- en kenniscentrum voor de auto- en aanverwante sectoren. Concreet gaat het om volgende sectoren: garages (PC 112), koetswerk (PC 149.02), metaalhandel (PC 149.04) en metaalrecuperatie (PC 142.01).

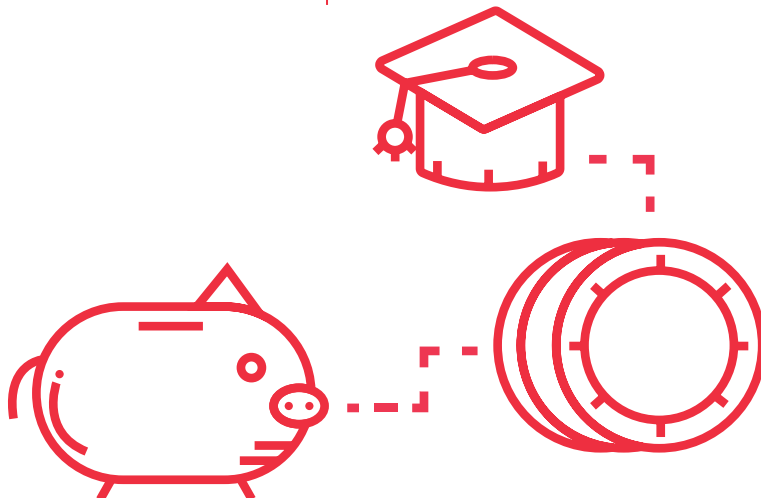
Educam organiseert talrijke opleidingen (zowel technisch als niet-technisch) en voorziet tussenkomsten in de opleidingsinvesteringen van bedrijven. Naast een opleidingscentrum is ze ook een onderzoeksinstelling. Ze volgt de globale

evoluties in de autosectoren van dichtbij op en doet daar heel wat studiewerk rond. Bedrijven kunnen er terecht voor steun bij de concrete uitwerking van hun opleidingsbeleid (opleidingsplannen, subsidies ...). Educam werkt bovendien actief samen met het onderwijs en de VDAB om te zorgen voor een goede instroom (zowel kwalitatief als kwantitatief).

TIP: naast vorming en opleiding is Educam ook veel bezig met werkbaar werk. In de autosectoren hebben wij daar zelfs specifieke cao's rond gemaakt. Je vindt ze [hier](#) (en uiteraard ook een samenvatting in onze [Op Zak!](#)).

VOLTA

VOLTA is dan weer het sectorale opleidingsinstituut voor de elektriciens (PC 149.01). Het is een echt kruispunt van elektrotechniek, want naast het organiseren en subsidiëren van opleidingen, is ze ook een studiecentrum. Ze doet heel wat onderzoek naar technologische ontwikkelingen en reglementering binnen de elektrotechnische sector. Ben je werknemer in deze sector? Schrijf je dan in voor de [nieuwsbrief](#) en blijf op de hoogte van alle vergoedingen, nieuwe opleidingen en regelgeving.



VZW Montage

VZW Montage is het kleinste opleidingsfonds. Het werkt specifiek voor de bedrijven en werknemers uit de montage- en kraanhuurbedrijven (PC 111.3). Als werknemer kan je er onder meer terecht voor de opleidingen kraanbestuurder en pijpfitter.

Met **COMOKRA** beschikt deze sector over een volwaardig competentie- en opleidingscentrum voor kraanbestuurders (onder meer in samenwerking met de VDAB). Zowel werknemers, werkzoekenden als leerlingen kunnen er terecht.

LEESTIP: Een tijdje terug schreven we [dit artikel](#) over de belangrijkste uitdagingen waarmee onze elektriciens te maken hebben (mobiliteit, werkbaar werk en opleiding).

Besluit

Zoals je ziet, steekt ABVV-Metaal veel tijd en energie in de uitwerking van een krachtig sectoraal opleidingsbeleid. Door onze actieve aanwezigheid in de vier opleidingsfondsen die de metaalsector rijk is, pakken we de uitdagingen - zoals omschreven in de inleiding - met veel enthousiasme aan. Daarbij laten we ons steeds leiden door volgende uitgangspunten:

1. De werknemer heeft - gedurende zijn hele loopbaan - nood aan uitgebreide rechten en faciliteiten om opleiding te kunnen volgen.
2. Bedrijven moeten gestimuleerd en aangemoedigd worden om volop te investeren in opleiding. Doen ze dat niet, dan dragen ze daar vroeg of laat de (negatieve) gevolgen van.

**ABVV-METAAL
MYADVANTAGE**

Maak gebruik van de unieke voordelen en verdien je lidgeld terug

Via ABVV-Metaal krijg je nu
een heel jaar door kortingen
in tal van winkels!



Koop je
bijvoorbeeld elke
week voor 100 euro bij
Carrefour, dan verdien je
met de 5% extra korting
van ABVV-Metaal al
volledig je lidgeld
terug. Schrijf je dus
snel in!

Hoe? Heel simpel.

Schrijf in op
myadvantage.abvvmetaal.be en
geniet direct van allerlei
voordelen.*

Geniet van kortingen bij:**

* Activeringscode via brief thuis, via de e-mailing of aan te vragen via info@abvvmetaal.be

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





Metallo's in de bres voor het klimaat

V

Vrijdag 15 maart 2019 is een historische datum. Op die dag betoogden meer dan 1,4 miljoen mensen in meer dan 120 landen voor een krachtig klimaatbeleid. Overal ter wereld - in Europa, Japan, India, Australië, de Verenigde Staten en zelfs Antarctica - werd de oproep van de zestienjarige klimaatactiviste Greta Thunberg massaal opgevolgd.

In België brachten Anuna De Wever en co 35.000 betogers op de been voor een mars door - een guur en regenachtig - Brussel. In Gent, Antwerpen en vele andere steden vonden ook acties plaats. Naast de jongeren waren eveneens veel bezorgde burgers en organisaties (vakbonden, Greenpeace, Amnesty International ...) aanwezig. Wij van ABVV-Metaal waren er uiteraard ook. Van de gelegenheid maakten we gebruik om onze mensen enkele (moeilijke) vragen voor de voeten te werpen. Leest u mee?

Jimmy Crispeyn: "WIJ STEUNEN DE JEUGD!"

Een vaste klant op klimaatbetogingen is Jimmy Crispeyn, militant op Terumo. Wanneer we hem vragen naar de reden voor zijn aanwezigheid hoeft hij niet lang na te denken: "Ik vind het belangrijk om te tonen dat wij de jeugd steunen in hun acties. Hetgeen zij al vele weken doen - zo vastberaden en consequent op straat komen - is zeer belangrijk. Ik wil hen een duwtje in de rug geven door hier te zijn."

Voor Jimmy hebben de jongeren al veel bereikt: "Ze hebben de klimaatkwestie bovenaan de politieke agenda gezet. Niet alleen hier, maar overal ter wereld. Dat is een enorme verdienste." Daarnaast beseft onze militant dat wij als vakbond ook een rol te spelen hebben: "Soms verzeilen we in moeilijke en complexe discussies, bijvoorbeeld wanneer het gaat over het verzoenen van werkgelegenheid en ecologie. Maar dat hoeft helemaal geen tegenstelling te zijn. Er zijn veel duurzame vormen van tewerkstelling, daar moeten we massaal op inzetten. Een deel van

de oplossing ligt ook in het afstappen van de eenzijdige focus op economische groei. We moeten meer streven naar een herverdeling van de beschikbare middelen."

Kim Mergaerts: "DE BEWUST- WORDING WORDT ELKE DAG GROTER."

Even verderop lopen we Kim Mergaerts tegen het lijf. Kim is afgevaardigde op Daf Trucks en - net zoals Jimmy - een fervent voorvechter van een rechtvaardig klimaatbeleid. Ook hij heeft niets dan

lof voor de jonge klimaatbetogers: "Zij schudden vandaag de oudere generaties wakker. Er wordt al heel lang gesproken over het klimaat maar concrete acties blijven uit. Het is belangrijk dat de jongeren op die nagel blijven kloppen."

Kim is ervan overtuigd dat de impact van deze betoging niet valt te onderschatten: "De maatschappelijke bewustwording groeit dag na dag. De politiek zal op den duur niet anders meer kunnen dan volgen. Dat stemt hoopvol. Het zal een belangrijk thema zijn bij de verkiezingen in mei." Bovendien is het voor Kim ook zonneklaar welke politieke partijen de verzuchtingen van de vele duizenden betogers serieus

"Wij zijn solidair met de klimaatjongeren. We staan aan dezelfde kant."





nemen en welke partijen dat niet doen: “Als je de programma’s vergelijkt dan zie je dat SPA en GROEN al duidelijke en sociaal rechtvaardige voorstellen hebben klaarliggen. SPA wil bijvoorbeeld ons spaargeld activeren en aanwenden voor investeringen in onder meer groene energie. De rechtse partijen daarentegen blijven zweren bij oude recepten - zoals de N-VA met haar kernenergie - en willen vooral de grote bedrijven niet te veel in de weg leggen. Ze blokkeren elke poging tot een deftig klimaatbeleid, zowel op Belgisch als op Europees niveau.”

Elias Vlerick: “DE LOKALE ECONOMIE VERSTERKEN.”

Terwijl we op zoek gaan naar andere metallo’s, zien we Elias Vlerick folders uitdelen aan medebetogers. Elias is militant op Volvo Cars. Bij wijze van smalltalk vragen we hem hoe hij de transitie naar een duurzame samenleving zou organiseren.

Elias: “Ik heb daar geen pasklaar antwoord op, want het is een ingewikkeld verhaal. Maar vandaag deel ik alvast flyers uit over het gevaar van de grote

vrijhandelsakkoorden, zoals CETA en TTIP. Deze akkoorden - die de Europese Unie sluit met de VS en met Canada - gaan lijnrecht in tegen wat ik versta onder duurzaamheid. Markten worden door die afspraken volledig geliberaliseerd en de soevereiniteit van landen wordt ondergraven. We moeten daarentegen meer nadenken over hoe we de lokale economie kunnen versterken, dat is veel duurzamer. Ik denk ook dat coöperatieven - bijvoorbeeld op domeinen zoals duurzame energie - een deel van de oplossing kunnen zijn.”

We vragen Elias ook of bijkomende milieutaksen een antwoord kunnen zijn. Opnieuw is het antwoord genuanceerd: “Als het gaat over extra taksen voor burgers, dan moet je dat verstandig aanpakken. Er moeten sociale correcties komen. Het is belangrijk dat de sterkste schouders ook de zwaarste lasten dragen.”

Peter Bostyn: “EEN ALTERNATIEF SOCIAAL- ECOLOGISCH PROJECT UITWERKEN.”

Ook Peter Bostyn - vormingswerker bij ABVV-Metaal - betoogt vandaag. Net zoals onze militanten en delegees heeft ook hij een uitgesproken visie over de klimaatkwestie. En in die visie is samenwerking essentieel: “Alle onderdelen van de sociale en progressieve beweging moeten intensief samenwerken - veel meer dan vandaag het geval is - om een alternatief sociaal-ecologisch project uit te bouwen. De basis voor zo’n alternatief hoeven we niet ver te zoeken: beter en goedkoper openbaar vervoer, openbare diensten die woningen goedkoop isoleren, effectieve emissiebeperkingen, investeringen in

hernieuwbare energieprojecten, een doordacht natuurbeleid, enzovoort. Enkel door verschillende invalshoeken samen te brengen, kunnen we erin slagen om belangrijke maatschappelijke kwesties opnieuw door burgers te laten beslechten, los van de marktlogica en korte termijnwinsten." Daarnaast is Peter er ook van overtuigd dat 'groen' niet gelijkstaat met versoberen, jobverlies en bezuinigen: "Er lijkt een soort van 'verdeel-en-heers'-mechanisme te bestaan dat de ecologische en werknemersbelangen uiteendrijft. Maar voor ons zal de transitie naar een duurzame economie rechtvaardig zijn of niet zijn. Dat betekent dat de kosten voor de transitie niet worden afgewenteld op de werkende mensen. Integendeel, het moet net leiden tot meer sociale rechtvaardigheid:

het behoud van inkomenszekerheid, herscholing van werknemers en betere loons- en arbeidsvoorwaarden."

Marc Lenders:
**"EEN SOCIAAL
 RECHTVAARDIG
 KLIMAATBELEID"**

De laatste metallo die we onze smartphone onder de neus duwen is Marc Lenders, algemeen secretaris van ABVV-Metaal. Hij geniet zichtbaar van de massa geëngageerde jongeren om hem heen: "Ik denk dat dit de grootste jongerenbeweging ooit is. Vandaag wordt in meer dan 120 landen voor dezelfde zaak gestreden. Dat is uniek." Volgens Marc is het logisch dat

de vakbonden meestappen: "Er is dringend nood aan een deftig klimaatbeleid. Als we nu niets doen, dan zal de sociale ongelijkheid nog vergroten. Tegelijkertijd moet het beleid dat gevoerd zal worden, ook sociaal rechtvaardig zijn. Dat is heel belangrijk, daarom zijn wij hier."

ABVV-Metaal heeft dan ook een stakingsaanzegging ingediend voor deze dag. Zoals Marc stelt: "Op die manier zijn onze leden die willen betogen voor een beter klimaatbeleid in orde voor hun werkgever.

Maar het is ook een expliciete vorm van solidariteit naar de jongeren toe. Wij tonen hiermee aan dat wij aan hun kant staan."



**CONCLUSIE:
 DE ZIJLIJN IS GEEN OPTIE**

Uit deze verhalen blijkt duidelijk dat veel van onze militanten, delegees en collega's een uitgesproken visie hebben over de klimaatkwestie. Meer nog, ABVV-Metaal participeert vandaag op actieve wijze in wat gerust als één van de grootste sociale bewegingen van het moment mag worden bestempeld.

Vakbonden, milieubewegingen, diverse NGO's en geëngageerde burgers: allen voelen ze aan dat de urgentie hoog is en het draagvlak breed. De grote klimaatcoalitie heeft 'duurzame en rechtvaardige transitie' in het middelpunt van de belangstelling geplaatst.

Op verschillende niveaus - lokaal, nationaal, Europees en globaal - moet nu beslissende actie worden genomen. De tijd is - eindelijk - rijp. En langs de kant blijven staan, is al lang geen optie meer.

sta mee op

**ABVV-Metaal strijdt voor
een beter werk, een
beter leven, een betere
samenleving. Moet er
bij jou op de werkvloer
iets veranderen?**

**Sta dan mee op met
ABVV-Metaal, laat van je
horen en kies voor het
belang van alle mensen.**

#stameeop #sv2020   
abvvmetaal.be/sociale-verkiezingen

**sociale | 20 |
verkiezingen | 20 |**



Mustafa Rahmuni
staat mee op

"Ik sta mee op voor sociale rechtvaardigheid en gelijkheid."

Ik ben Rahmuni Mustafa en hoofddelegee bij VAB. Als kind ben ik altijd tegen onrecht en voor rechtvaardigheid opgekomen. Op school kwam ik op voor de medeleerlingen die verbaal niet sterk waren en tegen de pesters. Dezelfde rol speel ik nu op de werkvloer. Ik spring in de bres voor mijn collega's en voor sociale rechtvaardigheid.

Bij VAB hebben wij een team van ABVV-militanten en -kameraden die maandelijks bijeenkomen om de punten te bespreken waarmee we collega's kunnen helpen. Vaak komt het erop neer dat ze steeds moeten vechten om hun verworven rechten te behouden.

Ook het eenheidsstatuut is nog altijd niet afgerond. Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden zit erin gebakken.

Bij VAB is de kloof groot geworden door de invoering van het cafetariaplan en nog andere voordelen, zoals groepsverzekering die voor de bedienden bijna het dubbele bedraagt dan voor de arbeiders. Wij zullen deze ongelijkheid blijven bestrijden.

De vakbond is meer nodig dan velen denken. Zeker met de verrechtsing van de maatschappij, waarbij het grootkapitaal het voor het zeggen heeft en waarbij de lonen on hold worden gezet door de indexesprong en de pensioenleeftijd wordt verhoogd. Het moderne management heeft enkel oog voor cijfers en grafieken en als zij verkeerde beslissingen nemen, moeten de arbeiders het bekopen. Jaarlijks moeten de winsten stijgen, zo niet zal men in de budgetten van de werknemers snoeien.

Daarom wil ik samen mee opstaan met mijn kameraden voor sociale rechtvaardigheid en gelijkheid.

Mustafa Rahmuni
Hoofddelegee bij VAB





LEES NU ONZE
NIEUWE UITGAVE

30 keer in je recht

In 30 artikelen geeft de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens jou het recht om mens te zijn. Toch zijn die rechten 70 jaar na de ondertekening nog altijd geen evidentie – zelfs niet bij ons. Daarom zet ABVV-Metaal dit jaar de schijnwerpers op elk van de 30 artikelen.



VOOR MEER INFO:
abvvmetaal.be/nieuwsbrief/3630-e-book-30x-in-je-recht-vanaf-nu-beschikbaar