

SEPTEMBER 2019

MAGMETAL

MAGAZINE VAN ABVV-METAAL



OP BEZOEK BIJ ANUNA DE WEVER

Als het klimaat ontspoort, zal dat zorgen voor nog meer ongelijkheid.



RONDETAfel MET MIRANDA ULENS,
FRANK MOREELS EN
GEORGES DE BATSELIER

INTERVIEW MET
SCHRIJFSTER
DALILA HERMANS

In deze editie van MagMetal

04

Gesprek met Miranda, Frank en Georges

Over angsten op de werkvloer en onze sleutels daarvoor.

12

Syndicale remedie tegen polarisering

De visie van Katrien Neyt en Dirk Schoeters.

18

Klein verzet bij ABVV-Metaal

Mark & Marc over hoe zij proberen het verschil te maken.

20

Op bezoek bij Anuna De Wever

Over het klimaat en een rechtvaardige transitie.

27

Interview met Christophe Busch

Over blijvende verschillen tussen mensen.

32

Er zit veel kracht in een gesprek

Filosoof Lleshi aan het woord..



18

40

sta
mee
op



20
20
sociale
verkiezingen

04



35



37

**Hoe elkaar beter
verstaan?**

Schrijfster Dalilla Hermans over
kwetsende beeldvorming.

40

**Sta mee op - sociale
verkiezingen 2020**

ABVV-Metaal maakt werk van zijn
campagne.

44

**BTB en ABVV-Metaal
bundelen de krachten**

De juiste syndicale begeleiding!

46

**Exclusief interview met
Luc Huyse**

Over het belang van het middenveld
en democratie.

51

**Podcast over Renault
Vilvoorde**

Nieuwe aflevering over Renault
Vilvoorde komt eraan.

52

**Nieuwe Op Zak's zijn
klaar**

De eerste lading van onze
sectorboekjes staat klaar.

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

CONCEPT & LAY-OUT: The Oval Office

FOTO'S: Medialounge



Een publicatie van ABVV-Metaal
september | 2019 ©

20



51



12



46



27





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.

M

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 voedingsbodemp 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 so-

ciale 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 megawinsten 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

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

GEORGES
DE BATSELIER



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 gevoelens, 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 ►

FRANK
MOREELS

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



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 werklozen die aangevallen worden. Onlangs nog lanceerde men het voorstel om de werklozen te dwingen tot gemeenschapdienst. 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 delegees, 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 ondervraagde 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. **We mogen niet meehuilen met de wolven in het bos.** Ik vind dan ook dat iemand die voor extreem-rechts 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 mentaliteitswitch 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 discretie 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 functio-

neren 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 zeventien 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 klinkende 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 vakbondsendeuren 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

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

MIRANDA
ULENS



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 excuus-truus 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.

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 Jongsocialisten 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-economi-

sche 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 rechaardigheidsgevoel. 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 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 evolueren 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 waarvoor 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!



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

**GEORGES
DE BATSELIER**



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

26

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 (te-recht) 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-establishment-figures, 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 Wallonië is een grote bodemloze put waar niets goed uitkomt. Ook inzake migratie is de polarisering verscherpt. Bepaalde partijen hebben



Katrien Neyt

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 zeggen 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 figures. Waarom zijn zij succesvol?

KATRIEN: Vandaag stemmen veel mensen voor anti-establishment figures. 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 zozegd 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 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

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



Dirk Schoeters

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 deugdige 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 overloos 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 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

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.

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? Wanneer 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 delegee 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 allerhande 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.

Klein verzet bij ABVV- Metaal

De werkvloer, dat is de samenleving in 't klein. Met een rijkdom aan mensen. En een heleboel factoren die de bedrijfscultuur beïnvloeden. Als vakbond zijn wij mee verantwoordelijk voor die bedrijfscultuur. Daarom volgen we de brede maatschappelijke thema's op de voet. Van ecologie en ergonomie over vergrijzing en mobiliteit tot diversiteit en gelijke kansen. Want al die dingen samen bepalen of mensen zich goed in hun vel voelen en graag gaan werken.

VINGER AAN DE POLS

“Luisteren naar wat er leeft in bedrijven, is cruciaal”, zegt **MARC STAELENS**, gewestelijk secretaris ABVV-Metaal Gent-Eeklo. “Zo merken we snel wat goed loopt en welke frustraties er zijn. En als er problemen zijn, dan maken we die bespreekbaar en doen we er iets aan. In 2012 liep het project 'Straffe koppen', met tips voor delegees rond werkbaar werk. Dat ging over betere werkposities aan de machines, hefboomen voor zwaardere materialen, aangepaste rekken voor meer ergonomie ... Door kleine aanpassingen hebben we toen voor veel mensen een verschil gemaakt.”

MARK PAUWELS, syndicale ondersteuner bij ABVV Oost-Vlaanderen: “Nu werken we in Brose, de Gentse toeleverancier van auto-onderdelen, rond respect in een multiculturele omgeving. Een heel mooi project waarin werknemers, werkgever én vakbond nauw samenwerken rond meer werkplezier. Het project resulteerde in onder andere een warm onthaal voor nieuwe werknemers, meer vormingen, Nederlands als verplichte werktaal en veel feedbackmomenten.”



Mark Pauwels



Marc Staelens





REGIONALE RADEN: INFORMEEL LEREND NETWERK

MARK PAUWELS: "Het vraagt van onze vakbondsmensen heel wat inspanningen om van alles op de hoogte te blijven. Soms komen er uitdagingen op je pad waar je niet meteen raad mee weet. Daarom hebben we in Oost-Vlaanderen de regionale raden opgericht in zes regio's. Dat zijn informele bijeenkomsten van secretarissen over ABVV-centrales heen. Om de drie weken komen we samen om ideeën uit te wisselen en samen acties op te zetten. Door de krachten te bundelen, verdelen we het werk en staan we sterker."

DICHT BIJ DE MENSEN, OOK BUITEN DE BEDRIJFSMUREN

MARC STAELENS: "Om het verschil te maken, moeten mensen weten dat ze op om het even welk moment bij ons terecht kunnen met om het even welke vraag. Zichtbaarheid is dus cruciaal. Op de werkvloer doen we dat door regelmatig met de werknemers te praten, hen te informeren en successen te tonen. Maar ook buiten de bedrijfsmuren laten we ons zien."

"ABVV Oost-Vlaanderen nam bijvoorbeeld deel aan Open Monumentendag. We leidden meer dan 500 bezoekers rond in ons gebouw op de Vrijdagmarkt en vertelden over de vakbondswerking van vroeger en nu. Ook zamelden we met onze loopwedstrijd Run For €14 geld in voor WoongiftGent, een organisatie die hulp biedt aan de kwetsbaarste Gentenaren. Daarnaast organiseerden we al acties voor de vernieuwing van de infrastructuur aan station Gent-Dampoort, goede fietspaden in de Gentse haven en beter openbaar vervoer. En op 17 oktober doen we mee met de Dag van de Armoede. Vakbondswerk gaat veel verder dan strijden voor betere arbeidsvoorwaarden op de werkvloer. Vakbondswerk is ook het verschil maken in de samenleving, van heel lokaal tot internationaal."

Vakbondswerk
is ook het
verschil maken
in de samenleving,
van heel lokaal tot
internationaal.

OP BEZOEK BIJ
KLIMAATACTIVISTE
ANUNA DE WEVER

**Terwijl wij
hier zitten te
praten, staat het
Amazonewoud in
brand. We blijven
dus doorgaan,
want het is
nodig.”**





A

Met activisme als rode draad in deze MagMetal is het niet meer dan logisch om ons oor te luisteren te leggen bij een van de gekendste activisten van het moment. Met honderdduizenden waren ze, de jonge klimaatjongeren die de voorbije maanden overal ter wereld op straat kwamen. Hun boodschap is klaar en duidelijk: beste politici, maak nu eindelijk eens werk van een deftig klimaatbeleid!

In België domineerden de brossende scholieren maandenlang het nieuws. Net zoals elders in de wereld eisten ze hun plaats op in het maatschappelijke debat over de klimaatverandering. Na jarenlang gepalaver en vele niet-gerealiseerde klimaatdoelstellingen, vonden ze het wel welletjes. De tijd van mooie woorden is voorbij, er is nood aan concrete actie. De toen zeventienjarige Anuna De Wever werd al snel een van de gezichten van de nieuwe klimaatbeweging Youth For Climate. Opeens was ze wereldbekend in België en mocht ze het overal komen uitleggen (wat ze trouwens met veel verve deed).

En vandaag – na een welverdiende zomervakantie – mag ze het nog eens komen uitleggen. ABVV-Metaal strikte Anuna voor een interview. We ontmoeten elkaar in haar ouderlijke huis te Mortsel, waar ze in een zonovergoten tuin vertelt over de plannen en dromen van een nieuwe generatie klimaatactivisten.

Beste Anuna, de zomervakantie was nog niet voorbij en het zogenaamde Pukkelpop-incident veroorzaakte heel wat ophef. Naast het boe-geroep van een aantal jongeren, was er ook sprake van agressie op de camping. Op welke manier ga je daarmee om? Want het is toch wel beangstigend.

ANUNA: Het is niet leuk om op een podium te klimmen en uitgejouwd te worden. Als je daar staat, dan voel je je klein. Maar langs de andere kant: het was al de zesde keer dat we op een muziekfestival aandacht vroegen voor het klimaat en telkens verliep dat zeer goed. Ik kan dat dus relativeren. Maar het is natuurlijk jammer, want de agressie op de camping van Pukkelpop wijst volgens mij wel op

een dieper probleem. Het feit dat bepaalde jongeren denken dat het oké is om zoiets te doen, is echt niet aanvaardbaar. En dan de lauwe reactie van bepaalde politici daarop ... Ik heb het gevoel dat er een nieuwe grens is overschreden. Eerst was het gescheld vooral online, op sociale media. Maar op Pukkelpop werd het ook fysiek en dat is een brug te ver.

Op sociale media zijn de reacties inderdaad ook vaak hard en gemeen. Dat kun je ook relativeren?

ANUNA: Daar heb ik weinig moeite mee, omdat ik weet dat het om een beperkte groep gaat. Het zijn mensen die heel hard roepen op Facebook. Ik ben ervan overtuigd dat een zeer grote groep mensen ons wel steunt. Maar ik besef ook dat sommige mensen het klimaat een beetje beu zijn en ook dat ze mij soms beu zijn. Maar we moeten verder doen. Terwijl wij hier zitten, staat het Amazonewoud in brand. We blijven bezig, want het is nodig.

Je bent nu achttien jaar en je hebt je diploma op zak. Wat zijn de plannen? Ga je verder studeren?

Ik las ooit eens dat je graag diplomaat wil worden.

ANUNA: Ja, maar ik ben eigenlijk niet zo diplomatisch [lacht]. Ik ga internationale politiek studeren en later wil ik graag political influencer worden. Het komt erop neer dat ik aan politiek wil doen zonder politicus te worden, want ik geloof niet echt in partijpolitiek. Maar eerst neem ik een sabbatjaar, want ik ga sowieso weg zijn tot eind januari. We gaan naar de klimaatop in Chili en ook naar Brazilië om het Amazonewoud te bezoeken. Net zoals Greta Thunberg gaan we dat met de zeilboot doen, we gaan dus een tijdje onderweg zijn.

Ik neem aan dat jouw job later vooral in het teken zal staan van het klimaat?

ANUNA: Ja, dat zou mooi zijn. En ook het thema 'ongelijkheid' ligt mij nauw aan het hart. Samen met het klimaat zijn dat de thema's waarmee ik wil bezig zijn. Maar het klimaat ligt aan de basis van alles. Als het klimaat ontspoord, zal dat zorgen voor nog meer ongelijkheid. De economie – waar zovelen zo bezorgd over zijn – zal zware klappen krijgen. Ongelijkheid is trouwens een belangrijke oorzaak van klimaatverandering. We hebben nood aan een échte system change. Het is niet normaal dat één procent van de wereldbevolking vijftig procent van alle rijkdom in handen heeft.

Je zegt dat je niet gelooft in partijpolitiek. Waarom niet?

ANUNA: Ons politiek systeem is op zich wel oké, denk ik, maar niet als het over klimaatverandering gaat. Voor politici is het heel moeilijk om op lange termijn te denken. De horizon strekt zich meestal maar uit tot de volgende verkiezingen. Ik was daarover eens in gesprek met Wouter Beke (voorzitter van CD&V) en die vertelde





mij dat 'checks and balances' heel belangrijk zijn in een democratie. Dat klopt natuurlijk, maar ondertussen gaat de klimaatopwarming onverstoorbaar verder. In België hebben we vandaag nog altijd geen klimaatwet! Het gaat dus veel te traag. Een wettekst moet eerst naar de commissie, dan naar de Kamer om vervolgens nog eens gecheckt te worden door de Raad van State. Sorry, maar zoveel tijd hebben we niet. Partijpolitiek is trouwens ook niet zo democratisch als veel mensen denken. Wij mogen om de zoveel jaar eens een bolletje kleuren en nadien hebben we nog maar weinig te zeggen over wat er ►

"Wouter Beke vertelde mij dat 'checks and balances' heel belangrijk zijn in een democratie. Dat klopt natuurlijk, maar ondertussen gaat de klimaatopwarming onverstoorbaar verder."

gebeurt. Veel mensen zijn ook helemaal niet op de hoogte en laten zich leiden door fake news of door allerlei bijkomstigheden. Ik heb geen zin om daaraan mee te doen.

Het gaat veel te traag, zeg je. Maar Wouter Beke heeft toch een belangrijk punt als hij zegt dat een democratie nu eenmaal traag werkt?

ANUNA: Ja, dat klopt. Maar ik blijf erbij: met onze huidige democratie gaan we de klimaatopwarming niet oplossen. Als we dat probleem vijftig jaar geleden hadden besproken, dan hadden we gerust eens aan tafel kunnen zitten om te bekijken wat we moeten doen. Maar vandaag hebben we daar geen tijd meer voor. Je moet gewoon het laatste IPCC-rapport van de Verenigde Naties en het Klimaatakkoord van Parijs nemen en zeggen: dit en dat gaan we doen om er te geraken. Ook al hebben we niet iedereen mee, er is toch een groot draagvlak. De mensen die de verantwoordelijkheid hebben moeten de beslissingen nemen die nodig zijn. Vorig schooljaar hebben we aan 140 experten – economen, sociologen en klimaatwetenschappers – gevraagd om een concreet klimaatactieplan op te stellen. Dat is in overeenstemming met het Klimaatakkoord van Parijs en kan direct uitgevoerd worden. Het enige wat wij vragen is: beste politici, toen moed en maak daar eindelijk eens een prioriteit van. Maar het gebeurt niet. En als ik dan de startnota van Bart De Wever lees en de Europese rapporten over de klimaatinspanningen die ons land vandaag doet, dan ziet er het er eigenlijk superslecht uit.

Onze politici vertonen een groot gebrek aan leiderschap?

ANUNA: Ze hebben wel de ambitie om het land te leiden maar ze doen het niet. Velen leggen hun prioriteiten compleet fout waardoor het niet gaat waarover het zou moeten gaan. Er

"Kijk naar wat we nu zien bij de vorming van de Vlaamse regering. Alle partijen die nu een coalitie vormen zijn partijen die de verkiezingen hebben verloren. En ze maken zich klaar om gewoon weer exact hetzelfde doen als ervoor."

wordt vooral aan symptoombestrijding gedaan. Sommige partijen hebben van migratie het hoofdthema van de verkiezingen gemaakt. Maar eerlijk: als je niets doet aan de klimaatopwarming, dan staan hier binnen tien jaar minstens vijf keer zoveel vluchtelingen als vandaag. Dat zijn de harde feiten en ze worden volkomen genegeerd.

Zie je dat gebrek aan vertrouwen in politieke partijen ook terug bij je leeftijdsgenoten?

ANUNA: Kijk naar wat we nu zien bij de vorming van de Vlaamse regering. Alle partijen die nu een coalitie vormen zijn partijen die de verkiezingen hebben verloren. En ze maken zich klaar om gewoon weer exact hetzelfde doen als ervoor. Dat draagt bij tot een gebrek aan vertrouwen. Veel jongeren zijn ook totaal niet op de hoogte over politiek. Ze vormen hun mening op basis van sociale media. Dat is heel oppervlakkig en zorgt voor een gebrek aan genuanceerde kennis. Het onderwijs zou veel meer aandacht moeten besteden aan politieke bewustmaking. Hoe kijk je kritisch naar de dingen om je heen? Hoe ga je om met fake news?





Vandaag is daar weinig ruimte voor. En dan kom je terecht in een wereld waar in bepaalde mensen dingen beslissen die eigenlijk maar voor een heel kleine groep goed zijn, maar waarop wel massaal veel mensen hebben gestemd zonder echt goed te weten waarvoor ze eigenlijk gestemd hebben.

Laten we eens inzoomen op de media. Ben je tevreden over hoe de klimaatjongeren worden voorgesteld in de pers, met de aandacht die jullie krijgen?

ANUNA: Het is niet leuk dat het vaak alleen maar over mij gaat in plaats van over onze movement, maar ik kan daar weinig aan doen. Ik ben wel blij met alle aandacht die we krijgen. We komen vaak op een positieve manier in de media. Als we iets goed doen, dan wordt dat ook gezegd. Maar als het niet goed is, komt het natuurlijk ook in geuren en kleuren aan bod. Maar nog eens: ik ben blij dat we van de media een groot platform krijgen om onze stem te laten horen. Ik vind wel dat de media veel meer onze politici ter verantwoording moeten roepen. Wij moeten altijd alles uitleggen, bijvoorbeeld waarom er maar duizend mensen waren op één of andere klimaatmars. In plaats daarvan zouden ze beter eens aan onze politici vragen: waarom zijn wij mijlenver van onze klimaatdoelstellingen verwijderd? En waarom bent u totaal niet bezig met het klimaat? Ik word heel vaak ter verantwoording geroepen, maar onze politici iets te weinig, vind ik.

Januari 2019 was het begin van de Belgische klimaatpijbelars. Vanaf dan ging het allemaal zeer snel en kwam er heel veel aandacht. Hoe kijk je vandaag terug op die periode? Tevreden? Of zijn er zaken die jullie vandaag anders zouden aanpakken?

ANUNA: Best tevreden, want wij waren totaal niet voorbereid en hebben

het toch goed aangepakt. Als jonge klimaatbeweging hebben we zeer veel geleerd op korte tijd. Ik vind wel dat we er te weinig in geslaagd zijn om de ernst van de situatie uit te leggen.

Nochtans hebben jullie de nood aan doortastende klimaatactie toch vaak genoeg verkondigd?

ANUNA: Als je ziet hoe erg de situatie is, zou iedereen in paniek moeten zijn. Maar niemand is in paniek. Ik dacht echt dat dit na een tijdje zou veranderen maar het is niet gebeurd. We denken blijkbaar nog altijd dat het een ver-van-mijn-bed-show is en dat de problemen pas binnen honderd jaar écht zichtbaar zullen zijn. Maar dat is niet zo. Het is nu al erg en de problemen zullen snel voor iedereen zichtbaar zijn. Die urgentie duidelijk maken, daar zijn we te weinig in geslaagd.

De komende maanden zal Youth For Climate aanwezig zijn op de Klimaattop in Chili. Hebben jullie daarnaast nog andere plannen voor het nieuwe schooljaar?

ANUNA: Samen met Adélaïde Charlier en mijn zus Josefiën Hoérée gaan we zoals gezegd naar de klimaatconferentie in Chili en ook naar het Amazone-woud in Brazilië. We zijn dus met drie van Youth for Climate om die reis te maken. Maar de anderen blijven hier in België om verder actie te voeren. We gaan ons vooral focussen op de klimaatwet, we willen dat die snel goedgekeurd wordt. Daarnaast gaan we ons ook meer richten op bedrijven en op het onderwijs. Met de campagne 'Sign for my future' hebben we gezien dat veel bedrijven voorstander zijn van een ambitieus klimaatbeleid. Ze weten dat een energietransitie nodig is en ze weten ook dat die steeds duurder wordt als we dat blijven uitstellen. Ze rekenen op een algemeen kader van de overheid, die zorgt voor duidelijkheid en een gelijk speelveld voor alle ondernemingen. ▶

Heb je speciale verwachtingen over de Klimaattop in Chili? Of verwacht je eerder business as usual: een klein beetje vooruitgang, maar in het algemeen weer te traag en weer te weinig échte doorbraken.

ANUNA: Op zijn minst verwacht ik dat België deze keer de verklaring van de 'High Ambition Coalition' wél ondertekent. In die verklaring pleiten zo'n dertig landen voor een ambitieuzer klimaatbeleid. Het niet tekenen van deze tekst op de klimaattop in Polen vorig jaar was de reden waarom wij op straat zijn gekomen. De dag ervoor hadden 70.000 mensen in Brussel betoogd voor een krachtadig klimaatbeleid. Ik wist toen even niet meer waar ik het had. In Chili wil ik erop toezien dat we deze keer wel tekenen, daarom zijn wij daar. Wat het algemene plaatje betreft: het is inderdaad meestal te traag en te weinig. Er wordt zeer veel gepraat op zo'n bijeenkomst, veel landen doen verschillende voorstellen en het resultaat is altijd een compromis dat te weinig ambitieus is. Zo kunnen we niet bezig blijven. We formuleren ambitie na ambitie, maar concrete actie blijft uit.

Welke rol zie je weggelegd voor de vakbonden in het klimaatverhaal?

ANUNA: Vakbonden zijn een natuurlijke partner in onze strijd voor een duurzame wereld. Een rechtvaardige transitie is essentieel en het is mede



de taak van vakbonden om daarvoor te zorgen. Daarom is het zo belangrijk dat jullie hebben deelgenomen aan de klimaatbetogingen. Op die manier werd een duidelijk statement gemaakt: Wij willen dat iedereen mee is, dat niemand uit de boot valt en dat de transitie op een rechtvaardige manier gebeurt.

Toch vrezen veel mensen dat een sterk klimaatbeleid hun geld zal kosten. Ze gaan ervan uit dat de transitie vooral door de gewone werkmensen zal betaald worden, via allerlei nieuwe taksen. Of ze denken dat bepaalde industrieën – met de bijhorende jobs – hier zullen verdwijnen.

ANUNA: Een rechtvaardige transitie

wil zeggen dat de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen. Er moet meer werk gemaakt worden van een rechtvaardige fiscaliteit. De ongelijkheid moet aangepakt worden. Ik weet dat dit voor veel mensen utopisch klinkt, maar dat is het niet. Het is een kwestie van beleid en van maatschappelijke keuzes. Wat de jobs betreft: een doortastend klimaatbeleid zal ervoor zorgen dat er heel veel nieuwe groene jobs gecreëerd worden. Wat wij allemaal gaan moeten bouwen en maken om deze wereld CO₂-neutraal te maken, daar hebben we enorm veel mensen voor nodig. Dus ook deze bezorgdheid is volgens mij onterecht.

Tot slot: ben je altijd al zo maatschappelijk geëngageerd geweest?

ANUNA: Ik was altijd diegene die bezig was met de wereldproblemen. Ik dacht daar heel lang over na en babbelde daar dan over met mijn vriendinnen, wat ze soms wel irritant vonden. Maar ik vind: activism is the rent you pay to live on this planet. Er is gewoon zoveel mis met onze planeet en de mensen die kansen krijgen om dingen te veranderen, moeten de verantwoordelijkheid nemen om dat ook te doen. Ik ben dus altijd al met die dingen bezig geweest. Door de klimaatverandering is dat de laatste jaren nog sterker geworden. Het klimaat is de basis van alles. Eerst moeten we dat oplossen en pas dan kunnen we doorgaan met de rest.

Haatberichten, racisme, discriminatie ... Waarom doen mensen zo lelijk tegen wie een beetje anders is? Volgens Christophe Busch, algemeen directeur van Kazerne Dossin, is dat omdat de samenleving zo snel verandert dat ons aanpassingsvermogen niet kan volgen. Verschillen tussen mensen zullen er altijd zijn – het leven zit vol tegenstellingen. Om te leven met die verschillen moeten we naar elkaar leren luisteren en in conflicten niet op de man spelen, maar de bal spelen.



"Mensen denken graag in tegenpolen"

INTERVIEW MET
CHRISTOPHE BUSCH



"Er zullen altijd verschillen tussen mensen zijn. We moeten met die verschillen leren leven."

WIJ-ZIJDENKEN ALS REACTIE OP VERANDERING

CHRISTOPHE BUSCH: "De wereld van mijn grootmoeder in Gent was relatief eenvoudig. Er waren socialisten, katholieken en liberalen. De mensen spraken Nederlands met een vleugje Frans. En iedereen was blank. Ik denk niet dat zij in haar leven ooit een moslim heeft gezien. Amper twee generaties later ziet de wereld van mijn kinderen er helemaal anders uit. Door die rotvaart aan veranderingen nemen de angst, onzekerheid en ontwrichting toe. We krijgen de tijd niet om ons aan te passen. Daardoor versterkt het wij-zijdenken. Zygmunt Bauman, een Pools-Britse socioloog en filosoof van Joodse afkomst, noemde dat de vloeibare moderniteit."

"Op momenten van onzekerheid zoeken mensen bevestiging in hun eigen identiteit en nemen ze afstand van de andere. Tribalisering heet dat. Die tribalisering wordt nog versterkt door de evolutie naar de informatiesamenleving van vandaag. Dat begon in de jaren '20 en '30 met de opkomst van de radio en televisie. In de jaren '90 was er het internet. En vandaag is de wereld meer dan ooit een dorp dankzij sociale media. Als er iets gebeurt in de wereld, dan weten wij het een fractie later."

EEN FENOMEEN VAN ALLE TIJDEN

"Dat proces van verandering, ontwrichting en tribalisering is van alle tijden. Denk aan Wereldoorlog II. Of Griekenland rond 2008. Mensen leden

enorm onder een zware economische crisis. Ze hadden geen job en geen eten. Dat was de voedingsbodem voor tribalisering waardoor het succes van extreemrechtse en extreemlinkse groepen steeg. Hetzelfde patroon zie je als gevolg van de globalisering. Niet iedereen is daar beter van geworden. Veel mensen verloren hun inkomen en hun huis, en kwamen in structurele armoede terecht. Daaruit volgden de gele hesjes, de brexit en de verkiezing van Trump. Mensen geven op die manier een alarmsignaal. En het is belangrijk om daarnaar te luisteren.”

DISCUSSIËREN MET RESPECT VOOR ELKAAR

“Wie vandaag wordt geboren, groeit al op in een heel diverse samenleving. Toch leven we vaak naast elkaar. Ik vermoed dat het nog wel een paar generaties duurt vooraleer we ons hebben aangepast aan de nieuwe wereld. Dat het geen kosmopolitische, vredevolle wereld wordt waarin we allemaal hand in hand kumbaya zingen, lijkt me evident. Want er zullen altijd verschillen tussen mensen zijn. Man tegen vrouw, gelovig tegen niet-gelovig, vreemd tegen eigen. En er zullen altijd conflicten zijn. Toch moeten we leren samenleven. Dat doen we door ons bewust te zijn van de gelijknissen en verschillen. En door te leren discussiëren, met respect voor elkaar.”

POLARISEREN: SPEEL JE DE BAL OF OP DE MAN?

“Er zijn twee vormen van polarisatie – bij de eerste speel je de bal, bij de tweede op de man. Ik begin met de verrijkende vorm, de politieke polarisatie. Een democratie groeit en bloeit doordat mensen met uiteenlopende standpunten trekken en duwen om ▶

Kazerne Dossin: reflecteren over racisme, uitsluiting en discriminatie

Hoe werkt het wij-zijdenken? Hoe ontstaat angst? En hoe verglijdt angst naar extremisme? Kazerne Dossin in Mechelen helpt je om te reflecteren over de problemen van vandaag aan de hand van het historische verhaal van de Jodenvervolging en de holocaust.

CHRISTOPHE BUSCH: “Door de link te leggen met gebeurtenissen uit de geschiedenis, slagen we erin om dingen tot in de diepte te bespreken. We maken mensen niet alleen bewust van de dynamieken en gevaren van polarisering. We tonen hun ook hoe het anders kan.”

www.kazernedossin.eu



INZICHT IN DYNAMIEKEN VAN WIJ-ZIJDENKEN

3 tips voor professionals om conflicten op te lossen

In de samenleving zijn er heel wat situaties waarin groepen tegenover elkaar staan. Op de werkvloer, op school, tussen burgers ... Hoe haal je als delegee, leerkracht of politiemans de lont uit het kruitvat? En hoe kom je tot een oplossing in een wij-zijdynamiek? Bij Kazerne Dossin kun je terecht voor zulke trainingen. Je krijgt als professional inzicht in polarisatie en game changers om te depolariseren. Alvast enkele tips:

1

Leer luisteren

Je kunt pas een oordeel vellen als je naar de ander hebt geluisterd. Wat zit er achter de boosheid en angst? Wat heeft die persoon meegeemaakt dat hij zo denkt? Leer de ander begrijpen.

2

Zoek waar het conflict echt over gaat

Gaat het hoofddoekendebat over de hoofddoek of over vrouwenrechten? En gaat de ruzie tussen werknemers over die ene shiftwissel of is er meer aan de hand? Conflicten zijn vaak het topje van de ijsberg, met daaronder de eigenlijke bron van frustratie.

3

Richt je op de neutrale groep

In een conflict tussen 2 groepen heb je de neiging om de grootste roepers aan te pakken. Maar zo versterk je het idee van voor en tegen, en dus van polarisatie. Richt je op het stille midden dat nog geen kamp heeft gekozen, en versterk die groep. Zo vermijd je dat de extremen nog sterker worden.

het systeem te veranderen. Denk aan de vrouwenrechten: als ze in de jaren kort na de oorlog niet het recht hadden gehad om politiek te polariseren, dan zou het vrouwenstemrecht nog niet bestaan. Sociale polarisatie is de tweede, maar bedreigende, vorm. Je speelt niet meer de bal, maar op de man: moslims zijn gewelddadig, Vlamingen zijn racistisch, rechtsdenkenden zijn nazi's ... Zo'n vorm van polarisatie zet groepen mensen tegen elkaar op en voedt de tribalisering en radicalisering."

FOCUS OP INHOUD, NIET OP SYMBOOL

"Die bedreigende polarisatie komt ook terug bij heel wat discussies over symbolen, denk aan de hoofddoek, zwarte piet en de recente discussie





E

"Er is een bedreigende en een verrijkende vorm van polarisatie. Bij de eerste speel je op de man, bij de tweede de bal."

over de regenboogpin in Antwerpen. Er komen steeds meer hoofddoeken in het straatbeeld en mensen vragen zich af of dat wel past in deze westerse samenleving. Je ziet op sommige plaatsen een verbod opduiken. En de moslingemeenschap voelt zich,

terecht, geïsoleerd. Terwijl de discussie eigenlijk over de inhoud moet gaan: vrouwenrechten. Je trekt het topic dan veel breder open, over religies en samenlevingen heen. Hetzelfde met vertegenwoordigers van openbare besturen die een kruisje, keppel,

regenboogvlag of tulband dragen. De discussie gaat niet over het symbool, maar over de vraag: moeten vertegenwoordigers van openbare besturen volledig neutraal zijn in de communicatie naar de burger?"

"We moeten ook fouten durven toegeven en verder evolueren. Denk aan de oerwoudaffiche van de scouts waarbij een zwarte man heel karikuraal, bijna als een aap, werd afgebeeld. Of de vader van Pippi Langkous die negerkoning was. Voor een tentoonstelling in ons museum heb ik nu een boekje liggen dat de nazi's maakten over de kolonisatie. Op de eerste pagina staat dat we al drie eeuwen naar Afrika gaan, maar dat geen mens het idee van gelijkheid zou durven opperen. De superioriteit van de blanke driuift ervan af. Nu zouden we zoiets niet meer durven schrijven. We hebben al een evolutie doorgemaakt en dat moeten we verder doortrekken. Deze generatie zet daarin belangrijke stappen en de volgende generaties bouwen daarop voort."

OP ZOEK NAAR WAT MENSEN BINDT

"Leren polariseren betekent niet alleen focussen op verschillen. We moeten ook het positieve laten zien, op zoek gaan naar wat ons bindt. Dat doen we onder andere samen met het Koninklijk Atheneum in Antwerpen, een secundaire school met leerlingen van meer dan zestig nationaliteiten. We stimuleren leerlingen om meer gesprekken aan te gaan met elkaar, door te focussen op wat ze gemeen hebben. En dat is ook de opdracht van een vakbond en werkgever op de werkvloer: volwassen mensen professioneel laten samenwerken, ondanks de verschillen."

Wie is Bleri Lleshi?

Bleri Lleshi is een Brusselse politiek filosoof, docent, spreker en auteur met Albanese roots. Bleri doceert aan de University Colleges Leuven-Limburg (UCLL). Pax Christi riep hem in 2018 uit tot Ambassadeur van de Vrede. En zijn laatste boeken zijn *Liefde in tijden van angst* (2016), *Inaya, brief aan mijn kind* (2017) en *De kracht van hoop* (2018).

www.blerilleshi.wordpress.com





INTERVIEW MET
BLERI LLESHI

"Er zit enorm veel kracht in een gesprek"

"Wist je dat veel woorden die we gebruiken voor gekleurde mensen te maken hebben met dieren?" vraagt politiek filosoof Bleri Lleshi aan het begin van ons gesprek. "Zoals een mulat – een kruising van een paard en een ezel. Of een coyote – een prairiewolf. Racisme zit veel dieper dan we denken." Hoe raken we van die denkpatronen af, volgens de Brusselse politiek filosoof? "Door het hart op de tong te hebben en gesprekken aan te gaan. Met kleine stappen zetten we het veranderingsproces in gang."

B

"Tot in de jaren zestig kregen leerlingen met de schoolboeken de stereotypen van de superieure witte en minderwaardige gekleurde mee."

Bleri Lleshi

BLERI LLESHI: "In de eerste moderne wereldatlas die ooit werd gemaakt en 42 edities kende, stond een prent met bovenaan een nette witte vrouw met een kroon en onderaan de inheemse volkeren van Amerika, afgebeeld als kannibalen. Tot in de jaren zestig kregen leerlingen met de schoolboeken de stereotypen van de superieure witte en minderwaardige gekleurde mee. Ook de politiek en de kerk hebben die stereotypen als waarheid mee verspreid tot ze mainstream werden. Grootouders en ouders geven die foute clichébeelden, vaak onbewust, door aan hun kinderen. Tegen dat sluimerende racisme moeten we nu vechten."

MAROKKANEN ZIJN ONBETROUWBAAR

"Dat het een lange weg wordt, zie ik elke dag – als jongerenwerker, docent en spreker. Een tijdje terug zat ik in een diversiteitsdebat met een vertegenwoordiger van een grote werkgeversorganisatie. Die man vroeg begrip voor een bedrijfsleider die een werknemer van Marokkaanse origine had ontslagen nadat die 3 keer te laat was gekomen. De werkgever wilde

liever geen medewerkers meer van Marokkaanse origine. Begrijpelijk, vond die man in het debat. Ik heb hem toen gevraagd of de werkgever hetzelfde zou gedaan hebben met een witte werknemer. Als iemand drie keer te laat zou komen, zou hij die dan ontslaan en nooit meer een witte Belg aanwerven? Hij stond met zijn mond vol tanden. Maar zo beginnen mensen met een migratieachtergrond wel met een achterstand op de arbeidsmarkt. Want werkgevers zitten al met stereotypen en vooroordelen in hun hoofd: die moet ik in 't oog houden. Die attitude verkleint de kans op een goede en eerlijke samenwerking van bij de start."

DE TELEURSTELLING BIJ ALLOCHTONE JONGEREN

"Ik heb twaalf jaar lesgegeven in een secundaire school in Brussel, een klas met heel wat culturele achtergronden. Die jongeren starten open en hoopvol. Maar en cours de route krijgen ze meer en meer klappen, en worden ze zich bewust van het sluimerende racisme rondom hen. Ze lezen kwetsende dingen op sociale media en in

de kranten. Ik weet nog dat minister van Binnenlandse Zaken Jan Jambon in 2015 op televisie aankondigde dat hij Molenbeek zou opkuisen. Een leerling van dertien jaar kwam toen met verschrikte ogen vragen wat zij of haar ouders hadden misdaan. Die jongeren hebben het ook moeilijker om een plek te vinden in de maatschappij, als ze werk zoeken, uitgaan of een eigen stek willen om te wonen. Met hun naam, kleur en misschien een accent kunnen ze niet opboksen tegen de negatieve stempel. Hoe meer slechte ervaringen ze hebben, hoe meer ze zich afzonderen. Ik zie het gebeuren en dat doet mij pijn."

STRIJD TEGEN STEREOTYPEN

"Groeien die stereotypen er vanzelf uit naarmate we in een steeds diversere maatschappij leven? Nee, absoluut niet. Ik was dan ook niet verrast door de laatste verkiezingsuitslagen. Het Vlaams Belang won zowel in de grootsteden vol multiculturaliteit als in plattelandsgemeenten waar uitgeweken Nederlanders de enige migranten zijn. We moeten actie ondernemen. En twee dingen zijn cruciaal om bewust

en onbewust racisme tegen te gaan. Ten eerste moeten we verschillen erkennen. Ten tweede moeten we open gesprekken voeren met elkaar.”

VERSCHILLEN ERKENNEN

“Ik begin met het eerste: verschillen erkennen. Waarom zijn er nog altijd issues rond diversiteit? Omdat diversiteit eerst werd genegeerd en daarna geproblematiseerd. Niet alleen door het Vlaams Belang, ook door andere partijen. We zoeken allemaal angstvallig naar gelijkenissen, maar hebben nooit geleerd om verschillen te

erkennen. Stel je dat eens in een relatie voor, dat je alleen maar erkent wat je gemeen hebt. Dat werkt niet. En dat is precies zo in de samenleving. We zijn allemaal anders. We verschillen in eten, in opvoeding van de kinderen, in geloven en niet geloven. Die verschillen moeten we erkennen.”

GESPREKKEN AANGAAN

“We moeten de verschillen niet alleen erkennen, ook bespreekbaar maken. Ieder van ons moet daarin zijn verantwoordelijkheid nemen. Als vader of moeder, als collega, als vriend ...

Mensen doen weleens neerbuigend over zo’n gesprek. Dat is maar wat praten. Integendeel: er zit enorm veel kracht in. Ik geef regelmatig vormingen rond diversiteit. Op een pedagogische studiedag was er een leerkracht uit Brussel die zei dat criminaliteit in het bloed van Marokkanen zit. Ik heb hem zijn standpunt laten uitleggen en liet anderen vertellen over wat zo’n uitspraak met hem of haar doet – van mens tot mens. Zo leerden ze elkaar beter te begrijpen en werden harde standpunten genuanceerd.”



3 belangrijke voorwaarden voor een open gesprek

Voor Bleri Lleshi is het gesprek het krachtigste middel om een veranderingsproces op gang te brengen. Maar er zijn enkele voorwaarden:

1

Veilige omgeving

Om een open gesprek te voeren moet er een veilige setting zijn waarin mensen durven te zeggen wat ze denken, zonder taboes.



2

Goede begeleiding

Om een gesprek te begeleiden, heb je de juiste skills nodig. Als leerkracht, vakbondsafgevaardigde of vertrouwenspersoon. Je mag zelf niet oordelen, je mag niet emotioneel betrokken raken en je moet goed kunnen luisteren.



3

Follow-up

Die gespreksbegeleider blijft daarna het vertrouwde aanspreekpunt en doet een follow-up als dat nodig is, zoals een terugkomgesprek.





"Jongeren met migratieachtergrond starten hoopvol. Maar krijgen onderweg te kampen met allerlei uitingen van racisme."

TEGEN THEORETISCH BLABLA

"Net als Christophe Busch van Kazerne Dossin (zie pagina 21) geloof ik dat polarisering niet per se slecht is. Politiek is polarisering. Politici hebben verschillende meningen en toch willen ze allemaal de wereld beter en mooier maken. Maar om de negatieve polarisering aan te pakken, kom je er volgens mij niet met theoretische concepten. En daar verschillen we van mening. Ik geloof niet dat mensen veranderen door ze uit te leggen hoe processen van polarisering werken. Laat staan aan de hand van de Holocaust. Ik heb met potentiële Syriëstrijders gewerkt.

Als er iemand kwam spreken over grote theorieën, bijvoorbeeld een imam, dan had dat een averechts effect. Zoals onderzoeken aantonen dat deradicaliseringstrajecten averechts werken. Want op het moment dat je tegen iemand zegt dat hij polariseert of radicaliseert, plak je al een label op die persoon en verlies je geloofwaardigheid. Ik kies ervoor om niet van het concept, maar van de persoon te vertrekken: wat is zijn verhaal? Waar komt hij of zij vandaan? Wat maakt die persoon gelukkig en wat maakt hem boos? En wat verwacht hij van de toekomst?"

VOORBEELD VAN POSITIEVE VERANDERING

Vechten voor arbeidersrechten

In zijn boek *De kracht van hoop* beschrijft Bleri Lleshi hoe in iedere mens de kiem zit voor positieve verandering, op alle vlakken. Je leest over Belgische gezinnen die vluchtelingen opvangen. Over Spaanse slotenmakers die weigeren om mensen uit hun huis te zetten. En over Amerikaanse werknemers die de krachten bundelen om een vakbondswerking mogelijk te maken.

Electrolux: samen strijden voor vakbondsvertegenwoordiging

In 2015 wil de International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW) een vakbondswerking starten in de gloednieuwe vestiging van Electrolux in Memphis. De werkgever neemt een advocatenkantoor in de arm voor een hevige antivakbondscampagne. Ze dreigen met een sluiting als de vakbond er komt. De werknemers, het merendeel Afro-Amerikaans, stemmen de vakbond uit schrik weg. Dan besluit een groep werknemers zich toch te verenigen. Ze gaan allianties aan met lokale organisaties, sociale werkers en Black Lives Matter, de beweging die strijdt tegen geweld tegen zwarten. Na een grootse protestmars zwicht het management van Electrolux in 2016 voor de eis voor een tweede stemming. En behaalt IBEW een historische overwinning.

INTERVIEW MET
SCHRIJFSTER
DALILLA HERMANS

Hoe politiek en media ons beeld van de ander beïnvloeden



Toen Dalilla Hermans in de media schreef dat ze liever een roetpiet heeft dan een zwarte piet, kreeg ze tonnen bagger over zich heen. Dalilla: "Gaat mijn punt echt over dat kinderfeest? Nee, het gaat om wat erachter zit: dagelijks onbewust en bewust racisme. Maar die symbolen geven mij en anderen wel de kans om uit te leggen hoe kwetsend beeldvorming kan zijn en om elkaar beter te verstaan."

Dalilla Hermans

33 JAAR
MAMA VAN 3 KINDJES
ECHTGENOTE VAN WILLEM
SCHRIJFSTER

Dalilla schreef *Brief aan Cooper en de wereld* (2017), het kinderboek *Brown Girl Magic* (2018) en *Black-out* (2019). En ze leverde een bijdrage aan *Zwart*, een verzameling Afro-Europese literatuur. Daarnaast schrijft ze voor *De Standaard* en *Charlie Magazine* over racisme en activisme. In 2017 zag je haar 9 afleveringen lang in *De Slimste Mens ter Wereld*. Ze raakte toen tot in de finale.



KIJK EENS MET ANDERE OGEN NAAR DE ANDER

“Ik geef lezingen rond stereotiepe en onbewuste vooroordelen. Dat zijn automatische associaties die ons brein maakt. Ze maken ons leven gemakkelijker – we hoeven niet over alles na te denken. Toch veroorzaken ze ook problemen. Bijvoorbeeld als we iemand leren kennen. Dan maken we er een typevoorbeeld van en oordelen we dus sneller dan gezond is. Voor mensen met een andere kleur of een niet-Vlaamse naam heeft dat grote gevolgen. Bijvoorbeeld hoe ze worden gezien in een gesprek, aan een loket of tijdens een jobinterview. In mijn lezingen wil ik mensen bewuster maken van zichzelf en van de ander om die stereotypen te doorbreken.”

WANNEER IS HET GOED GENOEG?

“Er is veel aandacht voor taal: nieuwkomers moeten Nederlands leren. Logisch: je vindt veel gemakkelijker je weg als je de taal kent. Maar wanneer is het goed genoeg om te worden aangevaard? Als witte mensen hun kinderen tweetalig opvoeden, vindt iedereen dat geweldig. In de meeste gezinnen met een migratieachtergrond spreken de kinderen twee of drie talen. Die krijgen zelden of nooit lof. En ook al heeft iemand de taal geleerd. Toch struikelen we dan weer vaak over een accent of kleine foutjes.”

RACISME VERDWIJNT NIET VANZELF

“Een superdiverse samenleving zonder discriminatie komt er niet vanzelf. Ook niet na generaties. Kijk naar de vrouwenrechten. In België is 51 procent van de inwoners vrouwelijk. Dat is al heel lang zo. Toch zijn mannen en vrouwen nog altijd niet gelijk. In de klassen zit er nu misschien een mix aan leerlingen, maar niet in het lerarenkorps. In de fabrieken zie je een grote diversiteit, maar niet in het management. Ook bij de vakbond zie ik weinig kleur bij de top. Met sensibiliseren alleen komen we er niet. We moeten er actief aan werken. Tijdelijke quota kunnen helpen, zoals het ritssysteem in de politiek de vrouwen een duwtje in de rug geeft. Ik hoop natuurlijk dat die quota na een tijd niet meer nodig zijn.”

ANTIDISCRIMINATIEWET TOEPASSEN

“De Belgische antidiscriminatiewet is een van de beste ter wereld – zeer volledig. Alleen wordt ze nooit toegepast. De politiek moet daar haar rol spelen, vind ik. Ik denk aan praktijktesten om discriminatie en racisme op de huur- en arbeidsmarkt aan te pakken. Ook het onderwijs moet een topprioriteit zijn – kinderen met een migratieachtergrond hebben nog steeds weinig kansen. En politici moeten meer nadenken over de impact van hun retoriek. Bepaalde populistische Vlamingen bang voor wie anders is en wakkeren zo xenofobie aan.”

DUIDELIJKE VUIST TEGEN RACISME OP DE WERKVLOER

“Onder veel vacatures zie ik staan: kandidaten worden gekozen op basis van competenties, niet op basis van kleur of religie. Eigenlijk lees ik veel liever: in ons bedrijf staan we discriminatie en racisme niet toe. Dat is pas een duidelijk statement. Als je voor de stad Gent wilt werken, moet je bijvoorbeeld een antidiscriminatieclausule ondertekenen. En iedereen volgt er een vorming over de bestrijding van discriminatie en racisme. Dat is toch fantastisch? Ik weet het, dat kost geld. Maar het brengt op. Als werkgever benoem je de dingen van bij het begin, en maak je duidelijke afspraken. Zo is het gemakkelijker om daar later op terug te komen.”

OOG HEBBEN VOOR BEELDVORMING

“Beeldvorming is mijn stokpaardje. Wat we zien op tv, in boeken of in magazines beïnvloedt hoe we over anderen denken. Daarom ben ik enthousiast over de jeugdreeks #LikeMe. Bij de hoofdpersonages zit een zwarte jongen en een Aziatisch meisje, en ze worden helemaal niet stereotiep neergezet. Er is een jongen met twee papa's. En lastige thema's komen er op een luchtige manier aan bod. We moeten meer aandacht hebben voor die beeldvorming. De diversiteit in de samenleving moet ook worden weerspiegeld in populaire media. Zo voeden we de empathie.”

**STA JIJ MEE OP?
SOCIALE VERKIEZINGEN 2020**

Sociale verkiezingen zijn een ijkmoment in het sociale leven van een onderneming. De werknemers verkiezen hun vertegenwoordigers en leggen voor vier jaar de krachtsverhoudingen vast in de overlegorganen. ABVV-Metaal maakt daarom opnieuw werk van zijn campagne voor 2020.

**sta
mee
op**





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



sta mee op

Met de boodschap *Sta mee op* wil ABVV-Metaal strijden voor veilige, gezonde en stressvrije werkomgevingen. Voor betere werkvoorwaarden, hogere lonen en een degelijk pensioen. En voor meer respect voor het sociaal overleg, in het bedrijf en in de politiek.

We ijveren voor een positief activisme en samen opstaan, met duizenden anderen, voor je eigen welzijn, nu en later. Voor je directe collega's en de metalo's in andere bedrijven. Voor koopkracht, gelijkheid, jobs en pensioenen.

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.

Onze aftrap gemist?

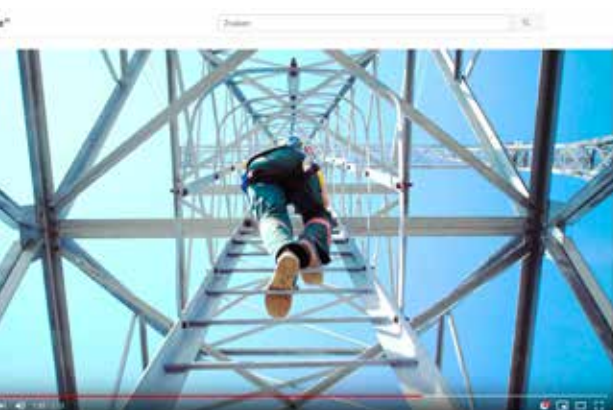
De sociale verkiezingscampagne werd eind augustus online afgetrapt met video en campagnebeeld, met zeven zomerblogs en een campagnehandboek. Sinds midden september zijn ook de eerste materialen al in de federaties en in de bedrijven geleverd. Hangen de affiches al in jouw bedrijf op?

Je kunt ook alles nog eens bekijken en downloaden via de website of volg onze Facebookpagina.

De affichecampagne



De campagnevideo



BEKIJK DE VIDEO ▶

De website



De SV2020-blogs



NAAR DE FACEBOOK ▶

sta jij mee op*

'onze lijst?'
Inschrijven via jouw hoofdbroegge of voor meer info check www.abvvhethaal.be/sociale-verkiezingen

Om ons werk voort te zetten, hebben we jouw hulp noodnoodig. Want tussen 11 en 24 mei 2020 vinden voor de achtste keer sociale verkiezingen plaats. Vind jij net zoals wij, dat het nog niet beter kan? Sta dan mee op voor ABVV-Methaal.

#stameeop #sv2020
abvvhethaal.be/sociale-verkiezingen

sociale verkiezingen | 20 |

Zoektocht naar nieuwe krachten: sta jij mee op onze lijst?

Om ons werk verder te zetten, hebben we jouw hulp nodig om nieuwe kandidaten te zoeken. Er is altijd nood aan nieuwe, frisse inzichten en krachten om ons verhaal de komende 4 jaar te versterken. We hebben daarom een folder klaar die je daarbij kan helpen, om hen te overtuigen mee op te staan.

Of heb jij zelf zin om mee op te staan?

DOWNLOAD SNEL DE FOLDER EN SCHRIJF JE IN! ▶





Van links naar rechts: Elke Moors, Tom Peeters, Christel Evers, Inge Corstjens, Mia Leurs, Erin Wells en Rohhny Champagne

Krachtenbundeling voor betere dienstverlening voor transport- én metaalsector

“Het maakt niet uit wie een vraag stelt. Het belangrijkste is dat die persoon de juiste syndicale begeleiding krijgt.” Aan het woord is Tom Peeters, BTB-secretaris van Genk. Hij en Rohhny Champagne, voorzitter van ABVV-Metaal in Limburg, stemmen hun diensten steeds meer op elkaar af voor een nog betere service van hun leden.

ROHNNY CHAMPAGNE: “Het secretariaat van ABVV-Metaal in Tongeren telt tien medewerkers, BTB heeft er vier in Genk. Kleine teams dus met hetzelfde grote takenpakket. Daarom schakelden we een paar jaar geleden al over naar hetzelfde ICT-systeem voor onze ledenadministratie. En sloegen we de handen in elkaar voor de opleidingen. Door samen te werken, besparen we tijd en kosten, en bedienen we onze leden beter. Toch willen we nog verder gaan: tegen 2022 willen we verhuizen naar een nieuwe locatie in Hasselt. Het zou mooi zijn mocht BTB ons daar vervoegen.”



TUSSENPERSOON

TOM PEETERS: “Hoe het ABVV intern is georganiseerd, daar hebben mensen geen boodschap aan. Ze willen een antwoord op hun vraag of een oplossing voor hun probleem. Als het aan ons ligt, bellen of mailen ze binnenkort nog maar naar één secretariaat. Daarom hebben we Erin Wells aangeworven als administratieve ondersteuner voor beide centrales. In ruil helpt ABVV-Metaal onze sociale dienst. Zo stemmen we onze werkingen beetje bij beetje op elkaar af.”

ERIN WELLS: “Ik verdeel mijn werk tussen BTB en ABVV-Metaal in Genk en Tongeren. Ik ondersteun daarbij mijn collega’s op administratief vlak. Wie naar een van de centrales belt, krijgt eerst mij aan de lijn. Eenvoudige vragen los ik zelf op. Voor complexe zaken schakel ik de beller door naar de juiste persoon, binnen het team of bij een andere dienst. Zo bouw ik als eerste aanspreekpunt steeds meer knowhow op rond arbeidsrecht en sociale zekerheid.”

KINDERZIEKTES WEGWERKEN

TOM PEETERS: “We merken soms wat ongerustheid op bij de leden. Krijgen ze binnenkort nog dezelfde goede service? Het antwoord is volmondig ‘ja’. Geef ons even de tijd om die samenwerking nog te versterken en expertise op te bouwen. Zodra we door die kinderziektes zijn, helpen we je nog beter en sneller verder.”

“We leven met onze leden mee”

De samenwerking tussen BTB en ABVV-Metaal vraagt extra inspanningen van medewerkers Mia Leurs en Inge Ramaekers (ledenwerking) en Christel Evers (propagandist), Inge Corstjens en Elke Moors (juridische dienst). Ondanks de kinderziekten en soms moeilijke omstandigheden blijven ze hun job met hart en ziel doen. Wat maakt hun werkdag zo leuk?

MIA LEURS: “Elke dag is anders. Je komt met zo veel verschillende mensen in contact. Dat maakt mijn werk boeiend.”

ELKE MOORS: “Je kunt echt het verschil maken. Een paar jaar geleden heb ik iemand geholpen nadat hij van zijn werkgever zijn ontslag had gekregen om dringende reden. Wij hebben die werknemer begeleid tot in cassatie, en hij heeft die zaak gewonnen. Vorige week kwam die persoon nog eens binnen om goeiedag te zeggen omdat we voor hem door het vuur zijn gegaan. Die dankbaarheid is hartverwarmend.”

INGE CORSTJENS: “Het mooie aan onze job is dat we met mensen werken. We leven mee. Daardoor hebben we een open band met onze leden. Je hoeft geen afspraak te maken. Je wandelt hier gewoon binnen.”

CHRISTEL EVERS: “Ik heb veel contact met de delegees. Dat maakt mijn job als propagandist zo leuk. Je volgt het reilen en zeilen op de werkvloer. Toch is het niet altijd gemakkelijk. Soms vecht je zo hard voor een zaak en zijn de militanten na afloop niet tevreden. Dan neem je je werk echt mee naar huis.”

INGE RAMAEKERS: “Om deze functie uit te voeren moet je over heel wat empathie beschikken. Elke vraag en elk probleem is anders. En mensen verwachten meestal meteen een antwoord. De erkenning die ik krijg van de leden maakt dat ik elke dag opnieuw veel voldoening haal uit mijn job.”

OP BEZOEK BIJ
SOCIOLOOG LUC
HUYSE

**“Als je het
middenveld
geen zuur-
stof meer
geeft, dan
knijp je de
democratie
dood”**





Luc Huyse – de bekende socioloog en emeritus hoogleraar van de Katholieke Universiteit Leuven – is al 82 jaar. Maar nog steeds is hij een scherp waarnemer van de maatschappij waarin wij vandaag leven. Veel interviews geeft hij niet meer, hij doet het een stuk kalmer aan dan tien jaar geleden: “Ik ben meer en meer echt gepensioneerd. Ik tuinier, wandel, lees en geniet.” Voor ABVV-Metaal is hij echter bereid om zich nog eens onder te dompelen in een lang gesprek.

We ontmoeten elkaar in zijn woning in het landelijke Lubbeek, op een boogscheut van Leuven. Daar – rond de eettafel en met een kop koffie – spreken we over hoe de wereld er vroeger uitzag en hoe ze er vandaag uitziet. Een gesprek over de toestand van de democratie, over burgerschap en over het belang van vakbonden. “In een vakbond leer je wat het betekent om te leven in een democratie.”

Beste Luc, je bent geboren in 1937. Als je kijkt naar hoe jouw wereld eruit zag in de jaren vijftig en zestig – je was toen een jonge man – en je vergelijkt dat met hoe de wereld er vandaag uitziet: wat zijn de grote verschillen?

LUC: We spreken natuurlijk over een lange periode, waarin veel is gebeurd.

Maar een essentieel verschil is dat vroeger de voorspelbaarheid van alles wat ons omringde veel groter was dan vandaag. Dat gaat over kleine dingen, zoals bijvoorbeeld hoe een gezin functioneert of hoe je ouders je toekomst zien. Al die stappen werden voor je uitgetekend en vastgelegd. De wereld – de school, de jeugdbeweging, de vakbond van je vader, de kranten die je las – was volkomen voorspelbaar, want het voltrok zich onder een katholieke of een socialistische of een liberale koepel. Dat is wat wij verzui-ling noemen. En het was heel moeilijk om je los te maken van die gesloten wereld. Ook op partijpolitiek vlak was er voorspelbaarheid. Je had drie grote politieke partijen – een katholieke, een socialistische en een liberale – en die behaalden in de jaren vijftig van de ►

vorige eeuw samen 90 procent van de stemmen. Op mondiaal vlak was het niet anders. De Koude Oorlog verdeelde de wereld in twee blokken, een bijkomende bron van voorspelbaarheid.

En nu is dat niet meer zo?

LUC: Vandaag is dat grotendeels weg. Zowel op het microniveau van het gezin als op het geopolitieke niveau, is de voorspelbaarheid bijna verdwenen. Als je vandaag als jongere opgroeit moet je veel meer zelf keuzes maken, er worden er steeds minder voor jou gemaakt. Een gezin kan vandaag allerlei vormen aannemen, soms ver weg van de klassieke familie. Parlementsverkiezingen zorgen telkens opnieuw voor verrassingen en de internationale context is onvoorspelbaar en grillig. Mensen hebben vandaag veel meer verantwoordelijkheid. Jongeren moeten hun eigen leven veel meer zelf vorm geven. Alleen wie genoeg geld heeft en stevig geschoold is profiteert daarvan. Voor veel anderen draagt het bij tot onzekerheid en vaak ook tot angst.

Je hebt je altijd fel verzet tegen de verzuilde samenleving. En België was natuurlijk een enorm verzuild land, met de grote katholieke en socialistische zuilen, die elk hun eigen vakbonden, ziekenfondsen, kranten, jeugdbewegingen en scholen hadden. Wat waren precies je bezwaren?

LUC: Ik zag steeds meer de nadelen van dat systeem, de bekrompenheid ervan. De 'anderen' werden voortdurend afgeschilderd als slecht en onbetrouwbaar. Maar dat klopte natuurlijk niet, vonden wij. De geslotenheid van die werelden hield veel creativiteit tegen en belemmerde mensen in hun ontplooiing. Het waren muren waar je gaten in moest krijgen. Je moest de mogelijkheid hebben om uit je zuil te breken en kennis te maken met de andere.

Dat sloot natuurlijk mooi aan bij de tijdsgeest van de jaren zestig.

LUC: Ja, in onze strijd voor ontzuiling werden we geholpen door bredere evoluties in de samenleving. De revoltes van de jaren zestig waren – gedragen

door technologische ontwikkelingen zoals de pil, meer en goedkopere mobiliteit ... – gericht tegen die geslotenheid. Vensters werden opengezet, mensen wilden niet langer opgesloten blijven in hun eigen wereld.

Maar dan – in een recent interview in De Standaard – zegt u: “We hebben altijd gevochten tegen de verzuiling, maar we hebben ons nooit afgevraagd wat er in de plaats moest komen.”

LUC: De verzuiling zorgde voor een zekere 'bedrading', een weefsel van netwerken dat de mensen bijeenhield. Er was beslotenheid, maar die zorgde tegelijkertijd voor zekerheid en voor identiteit, voor een soort 'wij-gevoel'. Velen voelden zich in zowat alles katholiek, socialist of liberaal. Dat hebben we onvoldoende ingezien. We hebben nooit nagedacht over wat er in de plaats moest komen. Wat bied je de mensen in een ontzuilde wereld aan als wij-gevoel? Gelukkig waren er nog de tientallen organisaties en verenigingen, veelal ontleurd nu, die het middenveld vormen. Wij wilden dat niet weg. Integendeel, we wilden het sterker maken door de samenwerking van alle progressieve krachten, ook in de vakbondswereld.

Maar echt sterker is dat middenveld er niet op geworden. Integendeel, vanaf de jaren tachtig werd er een harde strijd tegen gevoerd.

LUC: Met het neoliberalisme van de Britse premier Margaret Thatcher is deze oorlog begonnen. Zij en haar opvolgers hebben in heel Europa gebruik gemaakt van het feit dat er een immens onevenwicht was ontstaan tussen de groei van het economische Europa, van het bedrijfsleven enerzijds en de ontwikkeling van het middenveld anderzijds. Vooral vakbonden zijn kwetsbaar geworden. Die ontwikkeling zet zich vandaag nog altijd door.

Het is vooral de ideologie van het neoliberalisme die de macht van het middenveld – waaronder de vakbonden – onderuit haalt.

LUC: De aanvallen op het middenveld

zijn iets wat mij al vele jaren boos maakt. Zoals gezegd is dat begonnen in de jaren '80 en het manifesteert zich vandaag nog steeds bij bijvoorbeeld Open VLD en de N-VA. Het maakt mij ook ongerust, want een sterk middenveld is essentieel in een democratie. Kijk, het middenveld is veel meer dan alleen maar vakbonden of ziekenfondsen. Ook onder andere voetbalclubs en jeugdbewegingen behoren ertoe. Het is iets zeer divers en het is gelukkig nog altijd sterk verspreid in onze samenleving. Stuk voor stuk bieden zij scholing in democratie. Als je het middenveld geen zuurstof meer geeft, dan knijpt je tegelijkertijd ook de democratie dood. Want wat leer je in een vakbond of in een jeugdbeweging? Je leert wat solidariteit is, wat het algemeen belang is. Je leert wat je eigen inzet kan betekenen en hoe belangrijk die kan zijn. Dat zit in het DNA van de democratie: solidariteit, compromisbereidheid, besef van wat het algemeen belang is, inzet en activisme. Vandaar dat ik – meer nog dan vroeger – pleit voor een herwaardering van dat middenveld. Je moet het stimuleren en doen groeien en niet bestrijden of beperken.

Het middenveld is de essentie van een gezonde democratie?

LUC: Ja. Terwijl sommigen denken dat de kern van een democratie een rechtstreekse relatie is tussen het individu en de politicus. Alles wat daartussen zit is zogezegd ballast, vinden zij, dat vertraagt en compliceert de zaken alleen maar. Maar op die manier primeert alleen maar het eigenbelang. Een democratie kan nooit een eenzijdige, geïndividualiseerde verhouding zijn tussen een individu en het beleid. De geïsoleerde burger, werknemer of zieke is kwetsbaar. Je hebt het middenveld nodig om een collectieve vuist te maken. Maar sommigen zien dat liever niet gebeuren.

Vandaag is er ook veel te doen rond 'burgerschap'. Sommigen pleiten ervoor om dat een verplicht vak te maken in het onderwijs.

LUC: Maar men vergeet dat men vandaag tegelijkertijd die burger voort-

**"Je hebt het
middenveld
nodig
om een
collectieve
vuist te
maken.
Maar
sommigen
zien dat
liever niet
gebeuren."**

durend wegduwt, consument maakt van het beleid, klant maakt van de politiek. Dat is een zeer smalle vorm van burgerschap. Burgerschap moet je niet doceren, je moet het toepassen in de praktijk. Het geloof zonder de werken is dood. Het zijn vooral de buitenschoolse activiteiten die belangrijk zijn: samen een actie of benefiet organiseren. Dat is de beste scholing in burgerzin.

De klimaatjongeren lijken daar een perfect voorbeeld van. Wat zij doen, versterkt de democratie?

LUC: Wat een oefening in het maken van een collectieve vuist, wat een oefening in burgerzin! En wat een formidabele scholing in realisme. De klimaatjongeren zien nu al in dat ze niet alleen bij politieke partijen moeten zijn om dingen te veranderen. Tieners en twintigers geloven niet meer dat politiek noodzakelijk via partijen verloopt, ze weten dat ze andere wegen moeten bewandelen, dat je activist moet zijn.

Je hebt mensen die actiegroepen oprichten en zichzelf organiseren, maar je hebt ook een groter wordende groep van mensen die zich gewoon afkeren van de democratie en er de meerwaarde niet meer van inzien. Kijk maar naar de één miljoen mensen die niet zijn gaan stemmen tijdens de laatste verkiezingen.

LUC: In die groep zitten mensen die het meest gevoelig zijn voor simplistische oplossingen. Daarom pleit ik ook voor het behoud van de opkomstplicht, want de afschaffing ervan zal de macht van de burgers verzwakken. Kijk naar de landen waar die opkomstplicht niet bestaat. De Franse president Emmanuel Macron is aan de macht gekomen met achttien procent van de stemmen van de Franse stemgerechtigden. Hetzelfde geldt voor Trump. Op den duur is het parlement nog maar gelegitimeerd door twintig procent van de bevolking. Wat die andere tachtig procent dan wil, weet je niet meer. Ook de Brexit is er gekomen omdat veel jongeren gewoon niet zijn gaan stemmen. ►

"In een vakbond leer je wat het betekent om te leven in een democratie."

Ik geloof trouwens niet meer in de toekomst van de klassieke politieke partijen. Ofwel worden ze van binnenuit aan-gevreten zoals Trump gedaan heeft met de Republikeinse Partij, ofwel worden ze weggeduwd door een beweging zoals die van Macron in Frankrijk of die van Baudet in Nederland. Maar de partijen zien dat maar niet in, ze beseffen niet dat hun relevantie sterk is afgenomen.

Dat stemt op zich niet optimistisch. Wilders en Baudet boezemen ons toch wel wat angst in.

LUC: Veel van die nieuwkomers zijn inderdaad chaotisch en zeer vluchtig. Maar toch zie ik een bron van optimisme. Er is veel politieke vernieuwing op stedelijk en gemeentelijk vlak. Dat is zeer belangrijk. In Antwerpen worden actiegroepen zoals Ringland en stRaten-Generaal opgenomen in het beleid. Politieke partijen zijn daar niet meer de enige sleutelspelers. Dat is een vorm van democratievernieuwing die zich snel aan het verspreiden is. Actiegroepen allerhande maken rechtstreeks afspraken met het bedrijfsleven. Dat zie je ook op het internationale vlak. Ngo's praten rechtstreeks met multinationals om dingen te regelen op vlak van duurzaamheid, veiligheid en arbeidsomstandigheden. De overheid volgt en in het beste geval zet ze de gemaakte afspraken om in wetgeving.

Heeft de overheid vandaag dan niet gewoon te weinig macht? Moet die overheid niet terug

sterker worden om de dingen te doen die nodig zijn? De politiek is vaak niet meer in staat om impact te hebben op belangrijke ontwikkelingen.

LUC: Laat ik een beeld gebruiken. Je rijdt met de wagen en op een bepaald moment zeg je: dat onderdeel heb ik niet meer nodig. En dit en dat heb ik ook niet meer nodig, dus je haalt die onderdelen eruit. Na verloop van tijd stel je dan vast dat je niet meer vooruit geraakt, dat de tijger uit de motor is. Dat is wat de overheden hier in het Westen hebben gedaan sinds de jaren '80. Overheidsbanken, openbaar vervoer, noem maar op, alles moest geprivatiseerd en geliberaliseerd worden. En nu stelt men vast dat de auto niet meer rijdt, dat er geen motor meer inzit. Politieke partijen zeggen aan de burger dat de overheid het niet meer kan, dat ze het zelf zullen moeten doen.

En dus is het dringend tijd om terug te zorgen voor een sterke overheid, die doet (en kan doen) wat nodig is en gelegitimeerd is door de samenleving.

LUC: U en ik pleiten beiden voor een herwaardering van de overheid en van de staat. Op dit moment is het moeilijk, maar het kan. Met de strijd tegen het terrorisme hebben we gezien dat de staat wél weer kan groeien. Maar hoe wil je dat de overheid het klimaatprobleem – dat een veel groter probleem is dan het terrorisme – aanpakt? Ze hebben de meeste middelen die ze daartoe hadden weggegooid. Om in de

beeldspraak te blijven: de wagen moet een ambulance worden, maar er zit al lang geen motor meer in.

Tot slot: ook rond ongelijkheid heeft u heel wat werk verricht. Waarover ging dat precies?

LUC: Dat heeft deels met mijn afkomst te maken – ik kom uit een klassiek arbeidersgezin. Mijn eindverhandeling ging over de toegang van arbeiderskinderen tot het hoger onderwijs. Sindsdien ben ik altijd met dat onderwerp bezig geweest, eerst in een Belgische context en later ook in Afrika.

Hoe is de ongelijkheid in België geëvolueerd sinds de jaren zeventig en tachtig? Het onderwijs bijvoorbeeld is er toch een heel stuk democratischer op geworden.

LUC: Toen ik studeerde, was het hoger onderwijs slechts weggelegd voor enkele kinderen uit de arbeidersgroep. Vandaag is dat inderdaad niet meer het geval. Maar toch, er gaat nog altijd zeer veel talent verloren in de families uit de zogenaamde 'vierde wereld' in onze samenleving. Dat is nog altijd niet weg. En ondertussen heeft de onderwijsongelijkheid op dat vlak een enorme vlucht genomen als je kijkt naar kinderen van migranten. Dat is wat mij het meest treft bij ongelijkheid: ze komt altijd weer terug in een andere vorm. Ze lijkt wel onuitroeibaar, ook in de wereld van het onderwijs. Van zodra men een universitair diploma wat toegankelijker maakte, zag je dat er andere drempels werden opgeworpen: de toegang tot de arbeidsmarkt, de relaties die mensen kunnen inzetten, de mogelijkheden om stage te lopen of om te studeren in het buitenland ... Dat zijn allemaal drempels die in de plaats zijn gekomen. Je kunt ervoor zorgen dat iedereen evenveel kansen krijgt op een goede start, maar er is ook veel ongelijkheid die na de start komt. Sommigen moeten veel verder en veel harder lopen dan anderen. Het beleid moet zich ook op die bron van ongelijkheid richten.

'De publicaties van Luc Huyse zijn vrij te lezen op www.luchuyse.be'

METAL
CAST

De strijd voor Renault Vilvoorde

27

27 februari 1997 staat in het geheugen gegrift van de duizenden oud-werknemers van de voormalige Renault-fabriek in Vilvoorde. Die dag kondigde de topmanager van het Franse autobedrijf aan dat de Belgische fabriek onverbiddelijk zou sluiten. Dat was het begin van een verbeterde sociale strijd die tot de zomermaanden van 1997 zou duren. Hoe reageerden de werknemers op het nieuws van de sluiting? En hoe was het om maandenlang te schipperen tussen hoop en wanhoop? **Ga mee terug in de tijd en beleef de strijd van de Renault-arbeiders vanaf de eerste rij.**



**Luister vanaf 15/10 naar de
nieuwe aflevering van MetalCast.**

LUISTER HIER ▶



Op zak's zijn klaar:

de eerste lading beschikbaar

Na de sectoronderhandelingen en de ondertekening van de sectorakkoorden kropen onze adviseurs afgelopen zomer in hun pen met nieuwe Op Zak-boekjes als resultaat. In deze sectorboekjes vind je beknopt alle recentste regelingen die gelden voor jouw sector.

Online of papier? Het kan beide. Voor de papieren versie kun je terecht bij je plaatselijk ABVV-Metaal-kantoor of vraag een boekje aan je secretaris. Maar ook online kun je ze raadplegen.

Eerste lading. De Op Zak-boekjes van de sectoren **metaal- en machinebouw, garages, elektriciens, non-ferrometalen, metaalhandel en metaalrecuperatie** staan nu alvast online. De overige sectoren volgen weldra.

Francophones. Ook in het **Frans** vind je je sectorboekje online of via je plaatselijke kantoor of secretaris.



