

museum MIAT FACTory

Het kenniscentrum van het MIAT

Digitale publicatie MIAT | FEBRUARI 2017



UCO SPORTSWEAR



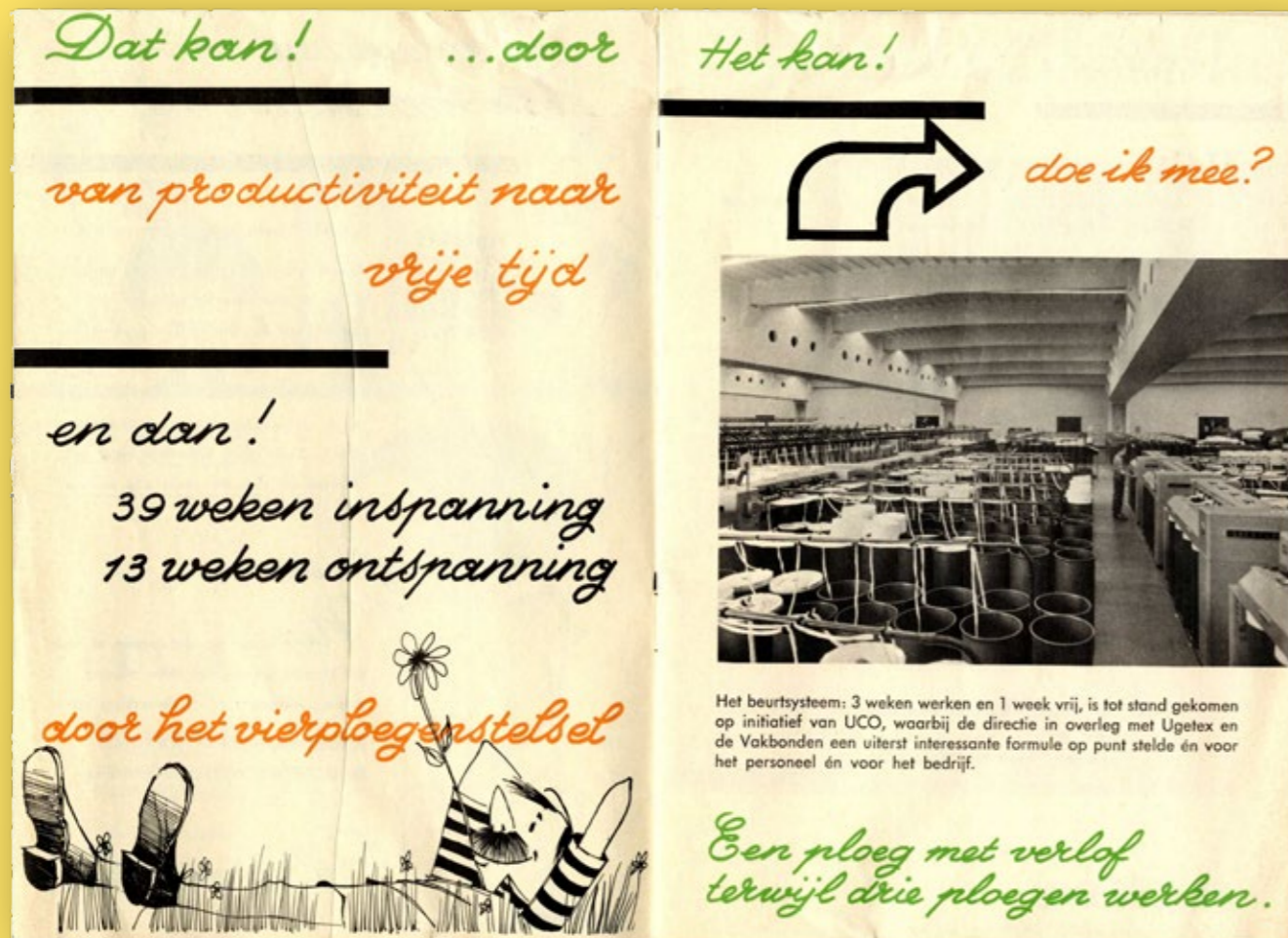
S.A. UCO N.V. BELGIUM BELLEVUE 1 B-9218
GENT TEL. (91) 30.90.50 TELEX: 11073

Werken in textielfabriek UCO Braun (1950-2009): snelle veranderingen in een oude industrie

Dr. Jozefien De Bock (UGent) en Hilde Langerlaert (MIAT)
Babette Weyns, Jasper Vermaut, Celien De Sloovere

De Gentse textiel van 1945 tot het nieuwe millennium: snelle veranderingen in een oude industrie

Dr. Jozefien De Bock (UGent) en Hilde Langerhaert (MIAT)



Over de geschiedenis van de Gentse textielindustrie weten we al heel wat. Lieven Bauwens die de Mule Jenny over het Kanaal smokkelde, de plotse boom van industriële activiteit in de 19de eeuw, de teloorgang van de huisnijverheid, de levensomstandigheden van textielarbeiders in het begin van de 20ste eeuw. In de loop van de voorbije honderd jaar hebben heel wat onderzoekers zich over het onderwerp gebogen.

Het verhaal van het Gentse textiel houdt echter niet op met het uitbreken van de Tweede Wereldoorlog. Voor de textielindustrie was de naoorlogse periode een tijd van ongezien snelle veranderingen. Denk aan technologische veranderingen, nieuwe arbeidsverhoudingen, andere personeelssamenstelling en nieuwe bedrijfsstructuur. Het was een periode van doorgedreven mechanisering, het opvoeren van het werkritme en de productiviteit, het consolideren van het sociale zekerheidssysteem en ook het invoeren van doorgedreven nachtwerk en de (semi-) continustelsels, waarbij weken aan één stuk door gewerkt werd.

Voor Gent was de periode na 1950 juist het moment dat textiel zijn monopoliepositie als werkgever verloor. Dat kwam door de diversificatie van de stedelijke economie. In de haven van Gent waren enkele nieuwe bedrijven neergestreken. In 1962 koos het gloednieuwe staalbedrijf nv Sidérurgie Maritime niet toevallig voor de Gentse haven als thuisbasis. En enkele jaren later start het Zweedse Volvo Cars in Gent haar eerste buitenlandse vestiging. Ze trekken heel wat arbeidskrachten aan. Als gevolg daarvan staken in de textielindustrie voor het eerst serieuze

arbeiderstekorten de kop op. En dat leidde tot het in dienst nemen van de eerste 'gastarbeiders'. Na een laatste opgang in het midden van de jaren 1960 raakte de Gentse textielindustrie echter steeds meer in verval. In de jaren 1980 ging ze uiteindelijk volledig ten onder. De sluiting in 2009 van UCO Braun, de laatste grote textiel fabriek in Gent, staat symbool voor het einde van een tijdperk. De overblijvende bedrijven zochten naar productsegmenten met de meeste toekomst. Ze spitsen zich steeds meer toe op hoogtechnologische textielproducten, zoals interieurtextiel en technisch textiel.

¹ In de brochure 'Wat lanceert UCO nu' stelt UCO het vierploegenstelsel voor aan het personeel. © MIAT



2 Textielarbeiders aan het werk in een spinnerij, jaren 1950.
© Amsab-ISG

Vreemd genoeg is precies deze recente episode van de Gentse textielgeschiedenis de minst bekende. Nochtans ontbreekt het ons niet aan bronnenmateriaal. Vooreerst bestaan er een aantal mondelinge bronnenreeksen. We beschikken over interviews met arbeiders en werkgevers uit de Gentse textielindustrie die in het kader van kleinschalige historische en socio-culturele projecten gerealiseerd zijn. Zo is er het buurtproject van Fixatief (De Vieze Gasten) over werken in de Brugse Poort en 'De Grote Lys'. De dienst Gebiedsgerichte werking nam interviews af van oud-werknemers van De Porre in Gentbrugge en UCO Braun in de Maïsstraat. Verder kan de individuele onderzoeker, precies omwille van het recente karakter van deze geschiedenis, ook zelf ten rade gaan bij de mensen die het allemaal beleefd hebben. Op het gebied van geschreven bronnen is de situatie iets complexer. Veel van het archiefmateriaal over de naoorlogse periode is jammer genoeg verloren gegaan. Zo is een groot deel van het archief van UCO Braun bij het verlaten van de fabriek in de Maïsstraat bijna integraal vernietigd. Toch zijn er nog een heel aantal geschreven bronnen beschikbaar. Zo bewaart het Stadsarchief Gent archieven van UCO en nog heel wat andere Gentse textiel fabrieken.

Het personeelsarchief van UCO Braun is vlak voor de ont-ruiming van de fabriek gered en naar het Rijksarchief in Beveren overgebracht. Dit dankzij een ad-hoc samenwerking tussen mevr. Ines Demarrez (UCO) en UGent-onderzoekers prof. Frank Caestecker en dr. Jozefien De Bock. Het archief beslaat volgens de archiefbeschrijving de periode 1948-2009. Tijdens het onderzoek merkten we dat de meeste dossiers uit de periode na 1985 stamden. Voor elke werknemer hield men een dossier bij. De personeelsadministratie voegde hier naast een persoonlijke fiche nog verschillende documenten aan toe: sollicitatiebrieven, resultaten van sollicitatietests, ziektebriefjes,... De dossiers zijn niet altijd eenvormig opgemaakt. De recentere dossiers bevatten dikwijls minder documenten.

Het personeelsarchief is voor het eerst gevaloriseerd in het kader van een oefening Historische Praktijk, die de UGent in het academiejaar 2013-2014 inrichtte. Een vijftiental studenten werkte een vraagstelling uit rond de tewerkstelling in de Gentse textielsector in de naoorlogse periode. Historici Jozefien De Bock (toen STAM, nu UGent) en Hilde Langerart (MIAT) hebben de groep hierbij begeleid.

De studenten stelden op basis van hun vraag een database op en doken het archief in. Voor elk dossier uit het personeelsarchief namen ze verschillende gegevens op. Initieel was het de bedoeling het volledige archief in de database te verwerken, maar dat bleek iets te ambitieus binnen het beschikbare tijdsbestek. Uiteindelijk zijn 1586 van de 2063 dossiers, toch een goede 76,8% van het totaal, door de studenten en hun begeleiders ingevoerd.



3 UCO Braun was de jongste van de Gentse UCO-fabrieken. Pas in 1950 opende ze de deuren. De doorgedreven mechanisering maakte van deze fabriek de meest productieve in de UCO-familie.
@ MIAT

Na dit collectieve werk zijn de studenten in groepjes verdeeld. Zij werkten elk rond een thema: gender, migratie, en arbeidsmobiliteit. Binnen deze groepjes verfijnden de studenten de algemene vraagstelling en gingen ze aan de slag met de gegevens uit de database. Deze zijn verwerkt met behulp van de statistische software SPSS. De kwantitatieve gegevens die uit het groepsonderzoek naar voren kwamen, zijn in de les besproken en ter beschikking gesteld van alle studenten. In het tweede semester gingen de studenten - in groepjes per onderzoeksthema - interviews doen met textielarbeiders die nog in de UCO Braun-vestiging gewerkt hadden. Deze interviews zijn uitgeschreven en ter beschikking gesteld van de hele groep. Een deel van het verzamelde materiaal, onder de vorm van grafieken en uittreksels uit interviews, is gebruikt in de uitwerking van de tijdelijke tentoonstellingen 'Blijven Plakken' (STAM) en 'Straffe Gasten' (MIAT), die in 2014 te zien waren. Aan het einde van het academiejaar is aan alle studenten gevraagd om een paper te schrijven, waarin ze één specifieke vraagstelling dieper uitwerkten, zowel op basis van de kwantitatieve als de kwalitatieve gegevens. Heel wat interessante inzichten kwamen in deze papers boven water.

De drie beste papers zijn verder uitgewerkt tot artikels en samengebracht in dit themanummer van MIAT FACTORY. Ze hebben het achtereenvolgens over het aspect gender, interetnische verhoudingen en werkzekerheid. Alle papers hebben betrekking op de UCO Braun-fabriek. Hoewel deze fabriek in sommige opzichten nogal verschilde van andere Gentse textiel fabrieken in de naoorlogse periode, zijn we ervan overtuigd dat deze onderzoeken toch zeer boeiende inzichten aan het licht brengen. Het geeft een representatief beeld van de arbeidsomstandig-

heden in de textiel, en dan vooral van de situatie zoals die bestond in de jaren 1980, 1990 en 2000.

Ontmoetingen op de werkvloer: tussen collegialiteit en vriendschap

Een onderzoek naar de verhouding tussen arbeiders op de werkvloer van UCO Braun

Babette Weyns

Als gevolg van grootschalige arbeidsmigratie vanaf de jaren 1960 vormden heel wat werkvloeren in de Gentse textielindustrie een poel van diversiteit.¹ Dit soort werkplaatsen zou volgens sommigen dé plaats bij uitstek zijn voor integratie en samenwerking, met empathie en mogelijke vriendschap als gevolg.² Deze eerder optimistische visie staat in contrast met de algemenere opvatting over segregatie in bijvoorbeeld het stadsbeeld of op de arbeidsmarkt. Daarin ligt de nadruk op de gescheiden leefwereld van migranten en niet-migrant, maar ook van migrantengroepen onderling.³

Op de concrete werkvloer vindt de ontmoeting tussen de verschillende gemeenschappen echter onvermijdelijk plaats, wat de verhoudingen buiten de beredrijfsmuren en werkuren ook mogen zijn. In mijn onderzoek ging ik dan ook na welke verhoudingen er ontstonden tussen de arbeiders op de werkvloer van een Gentse textiel fabriek, meer bepaald UCO Braun. Mijn hypothese was dat de vaststelling van segregatie op macro-niveau, bijvoorbeeld in het stadsbeeld of op de arbeidsmarkt, niet zomaar kan worden doorgetrokken naar het micro-niveau van de concrete werkvloer en persoonlijke relaties.⁴



4. © Amsab-ISG, foto Lieve Colruyt

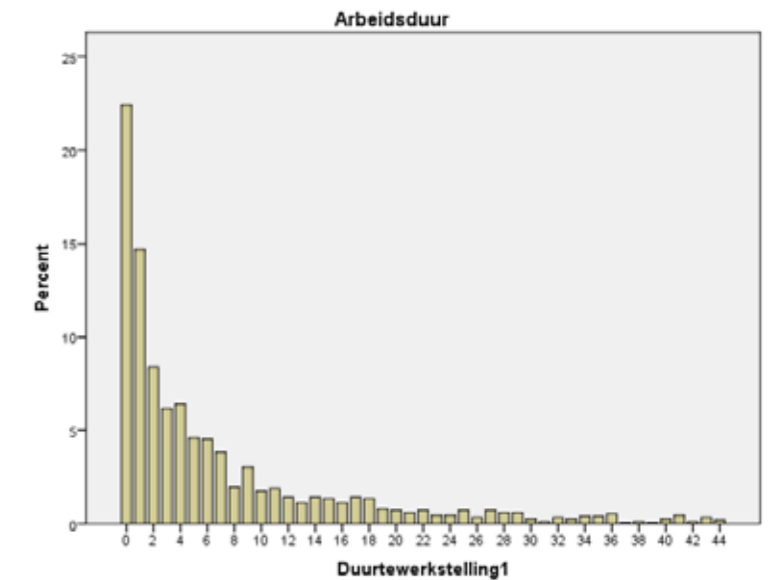
In het kader van het vak Historische Praktijk II (academiejaar 2013-2014) verzamelden studenten kwantitatieve gegevens uit de personeelsdossiers van UCO Braun (1985-2009). In dit onderzoek gebruiken we deze gegevens vooral om een globaal zicht te krijgen op de samenstelling van de grote groep werknemers en hun arbeidssuur. Daarnaast toetste ik de werkbeleving van de arbeiders in UCO Braun aan de hand van een aantal interviews die de studenten verzamelden. Ik gebruikte zeven interviews met in totaal acht respondenten: één koppel, en in totaal vijf vrouwen en drie mannen. Één van hen had zowel de Turkse als de Belgische nationaliteit. De overige getuigen hadden allemaal de Belgische nationaliteit. Bij het analyseren van de interviews is het belangrijk de socioculturele achtergrond van de respondent in rekening te brengen. Ik ging na hoe het sociaal contact tussen arbeiders met

verschillende achtergronden verliep aan de hand van een aantal onderzoeksvragen. Zo had ik aandacht voor socialisatie tussen collega's tijdens de werkuren en vroeg ik me af of ze elkaar buiten de muren van de fabriek zagen. Uit grondige analyse van de interviews haalde ik aantal primaire en secundaire factoren die een invloed hadden op het contact tussen de arbeiders. Opvallend was hierbij dat afkomst en nationaliteit hier zeker niet op de eerste plaats stonden. Vooral een stijgende werkdruk en een ver doorgevoerde rationalisatie beïnvloedden de collegiale relaties. Daarnaast hing veel af van de functie die de arbeider binnen de fabriek vervulde of tot welke afdeling hij/zij behoorde. Dat bepaalde namelijk met welke personen zij samen werkten. Het dominante patroon op de werkvloer van UCO Braun was het cruciale samenwerkingsverband dat bestond tussen de arbeiders die in direct contact stonden met elkaar. Tussen die collega's was er duidelijk sprake van wederzijds respect. Migratieachtergrond was hierin niet dominant, maar doorkruiste als invloedsfactor de andere factoren.

In dit artikel bespreken we de invloedsfactoren afzonderlijk. De factoren die aan bod zullen komen zijn: de arbeidssuur; de getalsmatige verhouding tussen de verschillende nationaliteiten; de vrije tijd en stijgende werkdruk; en tot slot, de functiever verschillen.

Arbeidssuur

De eerste factor die ik hier bespreek ligt waarschijnlijk het meest voor de hand. De duur van de periode waarin een arbeider actief was in de fabriek heeft namelijk een belangrijke invloed op het contact met de collega's. Aan de hand van een kwantitatieve analyse concludeerde ik dat de meerderheid van de arbeiders er slechts tijdelijk werkte. Dat is duidelijk af te lezen uit onderstaande grafiek, die de arbeidssuur van de personeelsleden in jaren weergeeft:



Figuur 1: percentage arbeidssuur in jaren

22,4% van de arbeiders werkte minder dan één jaar in de fabriek. 51,7% werkte maximaal drie jaar in UCO Braun.⁵ Dit moet ongetwijfeld een effect hebben gehad op de verhoudingen op de werkvloer. Een frequent wisselende ploeg zal elkaar minder goed leren kennen, of misschien ook minder moeite doen om (goede) relaties op te bouwen.⁶

1 Zie J. De Bock, "Alle wegen leiden naar Gent". Trajecten van mediterrane migranten naar de Arteveldestad, 1960-1980", in: *Brood & Rozen*, (2012), 3, 47-75.

2 C. Estlund, "Working together: crossing color lines at work", in: *Labor History*, 46, (2005), 1, p. 79-98.

3 Zie bijvoorbeeld G. Reniers, "On the history and selectivity of Turkish and Moroccan Migration to Belgium", in: *International Migration*, 37, (1999), 4, p. 687. En K. Pittomvils, "Het ABVV, internationale arbeidsmigraties en 'gastarbeiders' in de periode 1960-1974: internationalisme versus nationale verdediging", in: *Belgisch tijdschrift voor Nieuwste Geschiedenis*, 3, (1997), 4, p. 441

4 Ook Jozefien De Bock stelde vast dat het bestuderen van de werkrelaties cruciaal is om het grotere verhaal van integratie in de samenleving te begrijpen. Bovendien stelt ze dat historici hier voorlopig nog weinig aandacht aan besteedden. Zien J. De Bock, *Mediterranean Immigrants in the City of Ghent, 1960-1980. A Historical Study of Immigration, Settlement and Integration processes*. Firenze (onuitgegeven doctoraatsverhandeling European University Institute, Firenze (Italië)), 2013, (Promotors : HeinzGerhard Haupt en Frank Caestecker). p. 231 ev.

5 Het dient te worden benadrukt dat in deze besluitvorming geen rekening werd gehouden met arbeiders die eventueel later opnieuw in dienst traden.

6 Omdat de berekening van de arbeidssuur voor de niet-Belgische werknemers in de database weinig verschilde met de berekening voor alle arbeiders samen, is het voorbarig om op basis van deze gegevens conclusies te trekken over een verschil tussen beide groepen in deze context. Zie ook J. De Bock, *Mediterranean Immigrants in the City of Ghent, 1960-1980. A Historical Study of Immigration, Settlement and Integration processes*. p. 240

Nationaliteit

In de periode 1985-2009 werkten er in UCO Braun 1297 arbeiders met de Belgische nationaliteit.⁷ De overige 273 werknemers hadden een andere nationaliteit. We zien dat de overgrote meerderheid van de arbeiders de Belgische nationaliteit had (82,61%), met daaropvolgend de Turkse nationaliteit (13,25%) en de Marokkaanse nationaliteit (1,53%). Dit komt overeen met 208 Turken en 24 Marokkanen. De overige gerepresenteerde landen zijn Duitsland, (ex)Joegoslavië, Ghana, Polen, Nederland, Frankrijk, Tunesië en Algerije. Wanneer we enkel de niet-Belgische nationaliteiten in acht nemen komen we tot de volgende verdeling: 76,13% van de niet-Belgische arbeiders had de Turkse nationaliteit, met op de tweede positie de Marokkaanse nationaliteit met 8,79%. Op het eerste zicht lijken deze cijfers niet extreem hoog. In de database is geen onderscheid gemaakt tussen 1^e, 2^e, of 3^e generatiemigranten. Enkel de arbeiders die effectief een andere nationaliteit hadden, zijn dus opgenomen als 'arbeiders met migratieachtergrond' in de database.⁸ Wanneer we dit vergelijken met cijfers uit 1967 zien we echter dat het aantal werknemers met een niet-Belgische nationaliteit met bijna 10% is toegenomen.⁹

De komst en aanwezigheid van mensen met een niet-Belgische origine moet een indruk hebben achtergelaten op de Belgische arbeiders. In verschillende interviews wordt het aantal arbeiders met een migrantenachtergrond enorm hoog ingeschat. Veel hoger dan de reële cijfers ons vertellen. Zo spreken de respondenten over 'meer dan de helft' of 'tachtig procent' als hen wordt gevraagd of er veel mensen met een migratieachtergrond in de fabriek werkten. Ze maakten in hun antwoorden echter niet altijd onderscheid tussen nationaliteit en migratieachtergrond.¹⁰ Ze gebruiken de termen 'arbeidsmigranten', 'migranten', 'Turken' of 'Marokkanen' door elkaar.

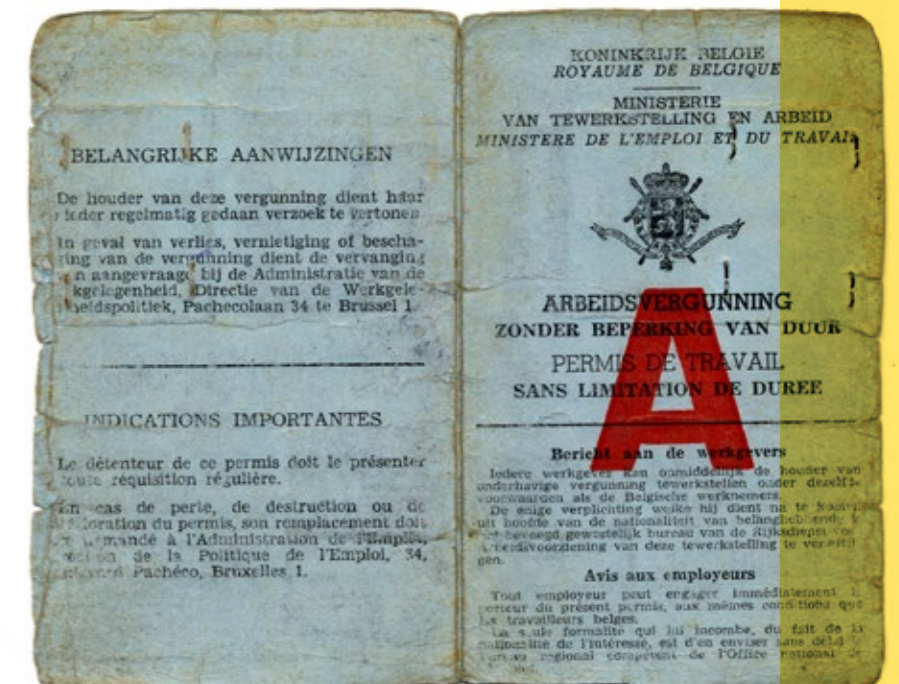
7 Dit op een totaal van 1570 arbeiders, rekening houdend met 16 ongeldige waarden in SPSS

8 Dit is echter een terugkerende tekortkoming, die niet enkel in deze studie van tel is, zie bijvoorbeeld C. Timmerman et al. *Wanneer wordt vreemd, vreemd? De vreemd in beeldvorming, registratie en beleid*, Leuven, Acco, 2004, p. 51-52.

9 Door de hoge graad van arbeidsmobiliteit die we vaststelden, moeten we uiteraard in acht nemen dat niet al deze arbeiders op het zelfde moment tewerkgesteld waren. Daarbij vergelijken we hier cijfers uit 1 jaar, namelijk 1967 met cijfers over een periode van 20 jaar.

De cijfers voor deze vergelijking haalden we uit J. De Bruyn, Een onderzoek naar de adaptatie van de gastarbeiders in het textielbedrijf N.V.UCO. Rooigem te Gent, Gent (onuitgegeven licentiaatsverhandeling Universiteit Gent), 1967, p. 13.

10 Cf. noot 7, in de database is dat wel het geval, waardoor het reële aantal arbeiders met een migratieachtergrond groter zal zijn. Voor een verdieping van deze tegenstelling (cijfermateriaal versus perceptie) zou moeten kunnen achterhaald worden hoeveel arbeiders er werkten met een migratieachtergrond.



Een taalbarrière?

Toch bleek uit andere interviewfragmenten dat ze zich wel degelijk bewust waren van een verschil tussen migranten van de eerste en de tweede generatie. Dat was alleen duidelijk als de interviewer hier specifiek naar vroeg. Uit die antwoorden blijkt dat het contact over het algemeen vlotter verliep met arbeiders van niet-Belgische afkomst van latere generaties. Voor een aantal respondenten was de beheersing van het Nederlands hier vooral belangrijk. Taal is immers een belangrijke groepsvormende factor op het werk.¹¹ De interviews gaven geen eenduidig beeld of er al dan niet een taalbarrière was die de communicatie tussen de arbeiders met verschillende achtergronden beïnvloedde. In een aantal interviews komt aan bod dat het niet altijd evident was elkaar te verstaan. Het lijkt vooral de individuele ingesteldheid van de werknemer te zijn, die bepaalt of arbeiders de taalbarrière als problematisch ervaren. Sommigen communiceerden met gebaren, anderen spraken Frans met collega's van Tunesische of Marokkaanse afkomst en Nederlands met arbeiders van Turkse afkomst. Eén respondent sprak over een echte taalbarrière. In haar doctoraatsonderzoek stelde Jozefien De Bock vast dat de taalverschillen op de werkvloer een van de voornaamste redenen is waarom de contacten oppervlakkig bleven. Dit kon soms wel overwonnen worden, maar dan kwamen er opnieuw andere factoren in het spel, zoals leeftijd en levensloop. Jonge mensen

11 J. De Bock, *Mediterranean Immigrants in the City of Ghent, 1960-1980. A Historical Study of Immigration, Settlement and Integration processes*, p. 241

met weinig verplichtingen zouden bijvoorbeeld sneller geneigd zijn een nieuwe taal aan te leren en hebben dan ook meer kansen op intensere contacten met de collega's.¹²

Behalve de ene respondent die een 'taalprobleem' ervoer, toonden de andere respondenten van Belgische afkomst eerder een relativerende houding ten opzichte van werknemers met een niet-Belgische nationaliteit of met een niet-Belgische origine. Volgens de respondenten deden zich geen grote problemen of conflicten voor, en beoordeelden ze collega's op hun werkvermogen en wederzijds respect, eerder dan op hun nationaliteit of afkomst. We kunnen dat uiteraard niet generaliseren op basis van het beperkt aantal interviews dat hier gebruikt is. Bovendien mogen we de relatie tussen de verschillende nationaliteitengroepen zeker niet overschatten. Opnieuw is hier nuance aan de orde. Impliciet komt uit de interviews naar boven dat de relaties tussen de werknemers zonder migratieachtergrond en met migratieachtergrond, minder snel het collegiale zullen overstijgen. Opnieuw is hier nuance aan de orde. Dat concludeerde ik vooral door het opmerken van een wij/zij beeld dat in zowat alle interviews kwam bovendrijven.

12 J. De Bock, *Mediterranean Immigrants in the City of Ghent, 1960-1980. A Historical Study of Immigration, Settlement and Integration processes*, p. 243

5. / 6. In 1936 voert de Belgische overheid arbeidskaarten in. Zo komen buitenlandse werkkrachten automatisch terecht in die industriële sectoren en bedrijven waar de nood aan werknemers het grootst is. Het gaat om sectoren, waarin lokale arbeiders niet willen werken. Bij aankomst in België vraagt een immigrant eerst een arbeidskaart B aan. Pas na een bepaalde termijn kan hij een arbeidskaart A bekomen. © privé-collectie



7. De voetbalploeg van UCO in 1963, © privé-collectie

Op de vraag of er ook contact was tussen de collega's buiten het werk, of ze bijvoorbeeld eens of café gingen, antwoordde een respondent met 'ja, wij onder de Turken deden dat veel'.¹³ Dit doet vermoeden dat er mogelijk een apart groepsgevoel bestond onder de arbeiders van Turkse afkomst, die verschilt van die met de arbeiders van Belgische afkomst. Als de interviewer polste naar vriendschappen, die eventueel nu nog bestaan of de fabrieksfeer overstegen, bestonden die minder tussen arbeiders van Belgische en niet-Belgische afkomst. De vaststelling dat de werkvloer een plaats vormt waar men verschillen opzij schuift en waar diepe gevoelens van affectie, empathie en loyaliteit gegenereerd worden, kan dus wel eens te optimistisch zijn voor de situatie op de werkvloer van UCO Braun.¹⁴

De arbeiders met een migratieachtergrond krijgen af en toe impliciet het label 'vreemd' of 'anders', door de ogen van de andere werknemers. Ook al spreken ze zich hier niet expliciet over uit, of ontkennen ze het bestaan van onderscheid of problemen. Hierop zijn uiteraard ook weer uitzonderingen. Ik benadruk dat dit bij de meerderheid

van de geïnterviewden een impliciet label is. Bij twee à drie interviews komt een iets explicieter 'wij versus zij-beeld' naar voren. Die beeldvorming komt bijvoorbeeld tot uiting bij het vertellen van een anekdote over een collega met een andere afkomst. Die wordt dan afstandelijk benoemd (bijvoorbeeld met het voornaamwoord 'die', in 'Bij mij op de afdeling stonden er ook en die hadden geen eten mee, hé').¹⁵ Slechts in één interview is er sprake van een ongenueanceerde tegenkanting tegen de komst van arbeiders met een andere nationaliteit. Dat uitte zich in klachten over werkhouding en problematisering van culturele verschillen. Veel hangt af van het persoonlijke standpunt tegenover mensen met een niet-Belgische nationaliteit en migratie. Het impliciete wij/zijbeeld toont aan hoe de factor nationaliteit of afkomst een onderliggende factor is die andere invloedsfactoren op de collegiale relaties doorkruist. Maar welke zijn die andere factoren dan?

15 Interview met Gerard De Mey en Lea Piers door R. Mortier en M. Wyckaert

13 Interview met Halil Gök door T. Matthys, J. Vermaut en B. Weyns

14 Cynthia Estlund concludeerde bijvoorbeeld dat de werkplaats de integratieve tegenpool van de segregaties in de maatschappij. C. Estlund, "Working together: crossing color lines at work", in: *Labor History*, 46, (2005), 1, p. 82-83.

Vrije tijd en werkdruk

Vanaf de jaren 1960 en 1970 experimenteerde de textielindustrie met nieuwe werksystemen. Ze introduceerde het ploegensysteem. UCO stelde het 'semicontinuum-systeem' in, waarbij men drie weken 48u moest werken om daarna een week thuis te blijven. Ook de nachtploeg en de weekendploeg kregen hier hun ingang. De arbeiders moesten dus wel in ruil voor minder werkuren harder werken, om meer te kunnen produceren.¹⁶ Door de toegenomen werkdruk en rationalisatie binnen het bedrijf, mogen we de vrije tijd van de arbeiders niet overschatten. Gerard en Lea, het koppel tussen de respondenten, leggen uit dat ze maar een kort weekend hadden, en vaak zo vermoeid waren van het werk dat ze bijvoorbeeld geen televisie meer konden kijken. Als ze in een geschrante ploeg werkten zagen ze elkaar bovendien enkel in de fabriek.¹⁷

Ook de letterlijke 'vrije' tijd in de fabriek kwam onder druk te staan door de veranderingen die de textielindustrie na de Tweede Wereldoorlog onderging. Die aanpassingen hadden rechtstreekse gevolgen voor de arbeiders. Dat uitte zich in een grotere prestatiedruk, strengere controle, striktere pauzes, ...¹⁸ Arbeiders in UCO Braun kregen weinig pauze. Ze gingen in dat kwartier vaak eten in de kantine, maar daar was weinig tijd voor de opbouw van relaties:

Lea: Ah ja. Je moest niet veel in de kantine gaan hoor. Dat was een boterham eten en weer weg.

Gerard: Dat was tussen de vijven, acht en half, negen, als we de vroege hadden, mochten we tussendoor een keer een boterham of twee boterhammen eten. Maar je moest u daar niet zetten hoor.

Lea: Nee nee, een keer eten en weer verder doen. Maar je moest wel in de kantine gaan. Een half uur.

*Gerard: Een kwartiertje!*¹⁹

16 J. De Bock, *Mediterranean Immigrants in the City of Ghent, 1960-1980. A Historical Study of Immigration, Settlement and Integration processes.*, p. 153-154

17 Interview met Gerard De Mey en Lea Piers door R. Mortier en M. Wyckaert.

18 B. De Wilde, 'Arbeid in het oog van de storm. Gentse textielarbeiders in een veranderende textielsector (1945-1970)' in: A. Van Nieuwenhuysse en S. De Schampheleire, *Geschiedenis: zijn werk, zijn leven: Huldeboek René De Herdt*, Gent, VIAT, 2011, pp. 75-90.

19 Interview met Gerard De Mey en Lea Piers door R. Mortier en M. Wyckaert.

De werkdruk in de fabriek lijkt dus een grote invloed te hebben op de relaties tussen de collega's. Door de hoge prestaties die moeten geleverd worden binnen het aantal uren dat de werknemers aanwezig zijn in de fabriek, is er weinig tijd voor vriendschappelijke praatjes of kennismaking.²⁰ Het lijkt erop dat dit een van de voornaamste redenen is waarom de contacten op de werkvloer in UCO Braun oppervlakkig bleven. Aan de andere kant moesten zij wel goed samenwerken, om de productie te volbrengen. De werkgever moedigde iedereen aan om harder te werken. Hij confronteerde de arbeiders met elkaars prestaties en quota. Dat legt Rita uit:

*Rita: Ik denk dat er daar bij de patrons slimme koppen zaten, want die hingen uit hoeveel bobijnen dat iedere werknemer had gemaakt. Dat stond daar op: Sofie heeft zoveel, Rita heeft zoveel, Louis heeft zo veel, ... En automatisch werkt dat op u. Je denkt van: oei, Louis heeft zo veel, en ik wil dat ook halen. En je deed dan rapper die spoelen daarin. Het is een automatisme. Ik dacht van: als hij dat kan, dan kan ik dat ook.*²¹

8. Werknemers van UCO Braun in de refter van het bedrijf, jaren 1950, © MIAT



20 Ook De Wilde en De Bock halen dit aan: B. De Wilde, *Witte boorden, blauwe kielen* p. 198 en J. De Bock, *Mediterranean Immigrants in the City of Ghent, 1960-1980. A Historical Study of Immigration, Settlement and Integration processes.* p. 154

21 Interview met Rita De Veirman door J. Laporte, I. Lippens en M. Van Puymbrouck

Functie, afdeling en ploeg

De verplichte samenwerking tussen de arbeiders zorgt ervoor dat de meest hechte banden ontstaan tussen collega's uit dezelfde afdeling of dezelfde ploeg. Daarom zie ik dit ook als de primaire factor die de verhoudingen op de werkvloer in UCO Braun bepaalt. Het bepaalt namelijk met wie de werknemer zal samenwerken buiten de wil van de arbeiders om.²² Men werkte vaak gedurende een lange periode binnen dezelfde ploeg en zelfde afdeling. Het is dus vanzelfsprekend dat het contact met die collega's intenser was. Daarnaast blijkt uit de interviews dat men tijdens die beperkte pauze vaak aan tafel zat met collega's van dezelfde afdeling of ploeg. De socialisatie lijkt dus beperkt te blijven binnen die afgebakende groep. Binnen de afdeling of ploeg was er ruimte voor samenwerking en collegialiteit tussen alle nationaliteiten en geslachten. Één van de respondenten legt uit:

*Halil: "Ja, bijvoorbeeld bij de verfmachine, was dat een machine van bijna 150m, maar die stof, de draad, die wordt geleverd, gewassen, gedroogd, gepapt... maar die deed dan een afstand van 300m. Dus normaal werkten we met twee man, één van voor en één vanachter en dat draaide dan zo, en ik stond van voor. Dus als de ander is even een pauze neemt, roept hij mij en doet hij teken van "Hou het nu twee keren in het oog." Versta je? Dus ik moet dan naar mijn kant en naar zijn kant kijken. Als hij dan een kwartier ging gaan eten en terugkwam deed hij teken dat hij terug was, want je hoorde elkaar niet door het lawaai."*²³



9. Halil Gök

Collegialiteit of vriendschap?

De omgang tussen de arbeiders met een verschillende afkomst waardeerden de respondenten in dit onderzoek overwegend positief. Toch komt uit de interviews en de analyse een wij/zij denkbeeld naar voren. Of zij dit eerder impliciet dan wel expliciet uitten, hing vooral af van de persoonlijke ingesteldheid van de respondent. We zagen hoe zij 'taal' als hinderende factor in de omgang eveneens verschillend, en dus subjectief, interpreteerden. De ene respondent ervoer een taalprobleem, terwijl de andere mogelijke communicatiestoornissen makkelijk verhielp met gebaren. Eventuele subjectieve (negatieve) appreciaties tegenover arbeiders met een niet-Belgische afkomst verdwenen naar de achtergrond door de noodzaak aan samenwerking om het productieproces in de fabriek tot een goed eind te brengen. Dit lijkt de voornaamste oorzaak voor het uitblijven van conflicten. Toch bracht het sterke samenwerkingsverband tussen de arbeiders geen hechte vriendschappen tot stand, en overstegen de werkkrelaties niet vaak het collegiale. Dit was niet enkel het geval bij de relaties tussen arbeiders met een verschillende achtergrond, maar eveneens tussen Belgische arbeiders onderling. Het dominante patroon op de werkvloer van UCO Braun lijkt dus een constructieve samenwerking, die voorbijgaat aan nationaliteit, leeftijd of geslacht, maar die wel beperkt blijft tot de eigen ploeg/afdeling. Het antwoord van Halil, de respondent met Turkse/Belgische nationaliteit, op de vraag of hij veel contact had met andere werknemers vat het dan ook krachtig samen: "je moest samenwerken hé!"²⁴

24 Interview met Halil Gök door T. Matthys, J. Vermaut en B. Weyns

Bibliografie

Schriftelijke primaire bronnen

Beveren, Rijksarchief
Personeelsdossiers UCO Braun 763- 2799

Mondelinge primaire bronnen

AGB Erfgoed, MIAT (Museum over Industrie, Arbeid en Textiel, Gent) en STAM (Stadsmuseum Gent)

- Interview met Rita De Veirman door Ine Lippens, Jeroen Laporte en Maryline Van Puymbroeck, te Gent op 12/03/2014.
- Interview met Halil Gök door Thibaut Matthys, Jasper Vermaut en Babette Weyns, te Gent op 11/03/2014.
- Interview met Gerard De Mey en Lea Piers door Renée Mortier en Maximiliaan Wyckaert, te Zomergem op 11/03/2014.
- Interview met Claude Duchateau door Celien De Sloovere, Fien Lauwaerts en Lena Maes, te Gent op 11/03/2014.
- Interview met Liliane Meirlaen, Maureen Van Daele en Carine Van Holsbeke door Virginie Dussaud, Leonie Bultynck en Michiel Vandenabeele te Gent op 15/03/2014.

Secundaire literatuur

De Bock, (J.). "Alle wegen leiden naar Gent". Trajecten van mediterrane migranten naar de Arteveldestad, 1960-1980, in: *Brood & Rozen*, (2012), 3, pp. 47-75.

De Bock, (J.). *Mediterranean Immigrants in the City of Ghent, 1960-1980. A Historical Study of Immigration, Settlement and Integration processes.* Firenze (onuitgegeven doctoraatsverhandeling European University Institute, Firenze (Italië)), 2013, 562 p. (Promotors : HeinzGerhard Haupt en Frank Caestecker).

De Bruyn, (J.). *Een onderzoek naar de adaptatie van de gastarbeiders, in het textielbedrijf N.V. U.C.O. Rooigem te Gent.* Brussel (onuitgegeven licentiaatsverhandeling Arbeidershogeschool Brussel), 1967, 82 p.

De Wilde, (B.). *Witte boorden, blauwe kielen – patronen en arbeiders in de Belgische textielnijverheid in de 19^e en 20^e eeuw.* Gent/Brussel, AMSAB/Ludion/Profortex, 1997, 403p.

De Wilde, (B.). "Arbeid in het oog van de storm. Gentse textielarbeiders in een veranderende textielsector (1945-1970)" in: Van Nieuwenhuysse (A.) en De Schampheleire (S.) (eds.), *Geschiedenis: zijn werk, zijn leven: Huldeboek René De Herdt*, Gent, VIAT, 2011, pp. 75-90.

Estlund, (C.). "Working together: crossing color lines at work", in: *Labor History*, 46, (2005), 1, pp. 79-98.

Pittomvils, (K.). "Het ABVV, internationale arbeidsmigraties en 'gastarbeiders' in de periode 1960-1974: internationalisme versus nationale verdediging." In *Belgisch tijdschrift voor Nieuwste Geschiedenis* 3-4 (1997), pp.431-472.

Reniers, (G.). "On the history and selectivity of Turkish and Moroccan Migration to Belgium", in *International Migration*, 37:4, 1999, pp. 679-713.

Timmerman (C.) et al., eds. *Wanneer wordt vreemd, vreemd? De vreemd in beeldvorming, registratie en beleid.* Leuven, Acco, 2004, 289 p.

22 In dit opzicht interpreteert C. Estlund de werkvloer als 'virtually unique in its capacity to convene individuals who would not otherwise choose to interact and compel them to interact'. C. Estlund, 'Working together' p. 88

23 Interview met Halil Gök door T. Matthys, J. Vermaut en B. Weyns

Werkzekerheid binnen UCO Braun van 1985 tot 2009

Jasper Vermaut

Aan het begin van de tweede helft van de 20^{ste} eeuw kwam de Gentse textielsector steeds meer onder druk te staan. Ook de tewerkstelling daalde. Om sluitingen te voorkomen, fuseerden vele textiel fabrieken. Zo ontstaat het bedrijf UCO nv, een groep die verschillende fabrieken omvat. Maar ook UCO kwam in de problemen en moest haar laatste fabriek sluiten in 2009. Het is een tragisch einde van misschien wel de meest invloedrijke industrie in de Gentse geschiedenis. Toch stelde de textielsector de laatste decennia nog altijd heel veel arbeiders tewerk.

Deze casus gaat dieper in op de werkzekerheid van de werknemers van de laatste Gentse textiel fabriek, UCO Sportswear NV in de Maisstraat. De focus ligt op de periode van 1985 tot 2009. Werkzekerheid is een veelomvattend begrip, waardoor we ons hier slechts enkele aspecten belichten. In een eerste fase werken we met verschillende tijdsintervallen van periodes van tewerkstelling binnen de UCO groep in het algemeen. Vervolgens bekijken we de voornaamste redenen om te stoppen met werken per tijdsinterval. In het tweede gedeelte komen

de verschillen in werkzekerheid tussen de werknemers die met een bepaalde functie zijn begonnen in de fabriek aan bod. Ten slotte geven we een tijdsanalyse van de fabriek van 1985 tot en met 2009, waarbij we de verschillende ontslaggolven analyseren.

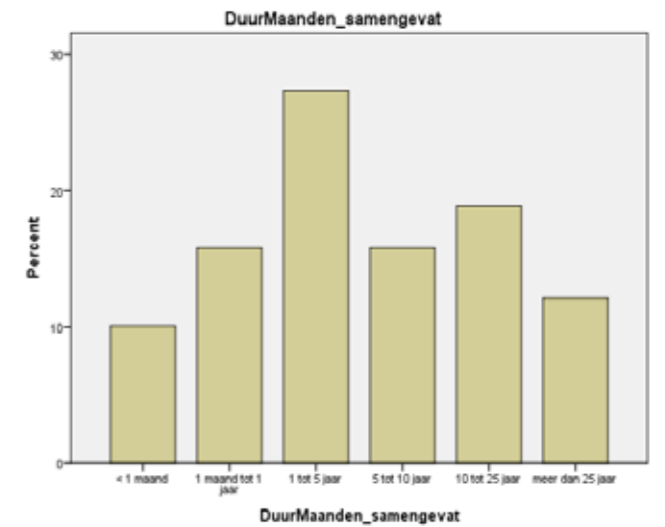
Dit onderzoek baseerde zich voornamelijk op gegevens uit het personeelsarchief van de voormalige fabriek van E.J. Braun – UCO Sportswear nv. De gegevens van 1586 voormalige werknemers die er werkten tussen 1945 en 2009 zijn onderzocht. Veruit de meeste gegevens situeren zich vanaf 1985 tot aan de sluiting. Ook getuigenissen van ex-werknemers in de UCO-fabrieken zijn geraadpleegd.

10. De bouw van UCO Braun in 1948. © MIAT.
Het was het eerste industriële gebouw met voorgespannen beton als bedrijfshalafdekking. De vestiging moest als modernste en meest productieve fabriek het paradepaardje van de Union Cotonnière (vanaf 1964 nv UCO) worden.



Hoe lang werkte een arbeider gemiddeld in de fabriek van UCO Sportswear?

In elke industrie zijn er werknemers waarvoor het werken in een bepaalde fabriek slechts een beperkte tijdelijke passage in hun leven inhoudt, anderen spenderen er dan weer het grootste gedeelte van hun levensloopbaan. De onderzochte werknemers van de UCO fabriek¹ UCO Sportswear nv werkten er gemiddeld 9 jaar en 3 maanden. We moeten bij een gemiddelde ook altijd rekening houden met extreme waarden in de berekening. Toch toont dit al aan dat voor de meerderheid van deze werknemers hun verblijf in deze fabriek meer dan een korte passage was. We kunnen vaststellen aan de hand van onze eerste grafiek dat meer dan 25% van de onderzochte werknemers die bij UCO zijn gestart, er maar minder dan 1 jaar werkzaam zijn geweest. Het was dus niet evident dat wanneer een arbeider bij UCO startte, hij er ook voor een lange periode zou blijven. We gaan later in deze casus nog dieper in op de verschillende redenen van ontslag.



Grafiek 1: Het aantal werknemers dat tussen 1945 en 2009 bij UCO heeft gewerkt. (uitgedrukt in %, op een totaal van 1584 werknemers)

De grootste groep werkte 1 tot 5 jaar bij UCO. Dat is meer dan 25% van de onderzochte werknemers. Wie minder dan 5 jaar voor een bepaald bedrijf werkt, beschouwt dit over het algemeen als slechts een korte tijdelijke passage in zijn loopbaan, wat hier voor meer dan 50% van de onderzochte werknemers het geval was. Eens je kijkt naar de werknemers die er langer werkten, zie je dat een groot deel er meer dan 10 jaar en zelfs meer dan 25 jaar heeft gewerkt. UCO was dus voor ongeveer 35% van de onderzochte werknemers een belangrijke werkgever in hun levensloopbaan.

11. Een nieuwe werknemer krijgt opleiding aan de voorspilbanken, © MIAT

¹ Het onderzoek maakte gebruik van een SPSS-bestand van 1584 onderzochte werknemers die in de UCO fabrieken werkten tussen 1945 en 2009, al deze werknemers eindigden hun loopbaan bij UCO wel in de E.J. Braun – UCO Sportswear N.V. fabriek; Opgesteld door Jozefien de Bock, Hilde Langeriaert en de klas van de module Textiel; oktober – november 2013.



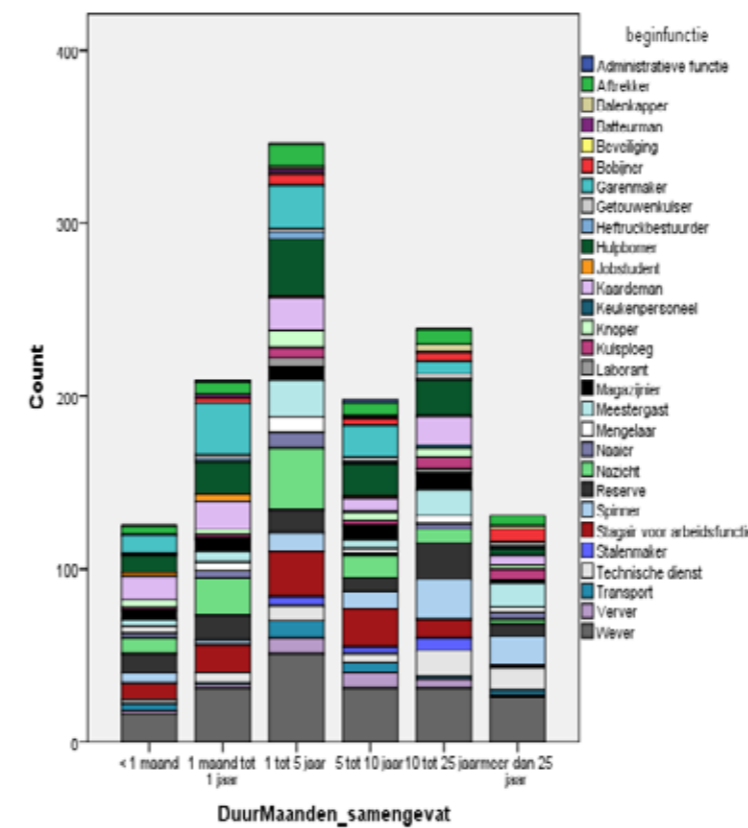
Om deze statistieken beter te kunnen begrijpen is het aangewezen om te kijken naar de meest voorkomende redenen van ontslag voor werknemers. Daarbij valt meteen op dat de groep die ontslagen werd door de werkgever, alleen de grootste reden van ontslag is bij de groep van werknemers die er minder dan een maand werkten. Het is dus niet zo dat werknemers die er heel kort werkten het niet zagen zitten om dit werk te blijven uitoefenen en zelf opstapten. Er moet alleszins een strengere controle geweest zijn op nieuwe werknemers, want ook wie er minder dan een jaar werkte, kreeg vrij vaak zijn ontslag. De cijfers tonen aan dat ook werknemers die al langer dan 10 jaar bij UCO werken regelmatig ontslagen worden. Meestal hebben zulke trouwe werknemers een zeker krediet opgebouwd. Daarom zijn de ontslagen binnen deze groep mogelijk te verklaren doordat de fabriek steeds meer in de problemen kwam. Een bijkomend argument voor deze laatste hypothese is dat er van alle pensioenen, die zich dus voornamelijk in de laatste twee tijdsintervallen bevinden, maar 21 werknemers meteen met pensioen gingen. Dit tegenover 128 werknemers die eerst in brugpensioen zijn gegaan. Wat tot slot nog opvalt, is dat er nauwelijks werknemers waren die in pensioen gingen na minder dan 10 jaar dienst. Dit wijst er op dat de UCO groep, net zoals vele andere bedrijven, de voorkeur gaf aan jongere werknemers die nog lang konden werken.

Waren er dan verschillen voor werkzekerheid tussen verschillende functies?

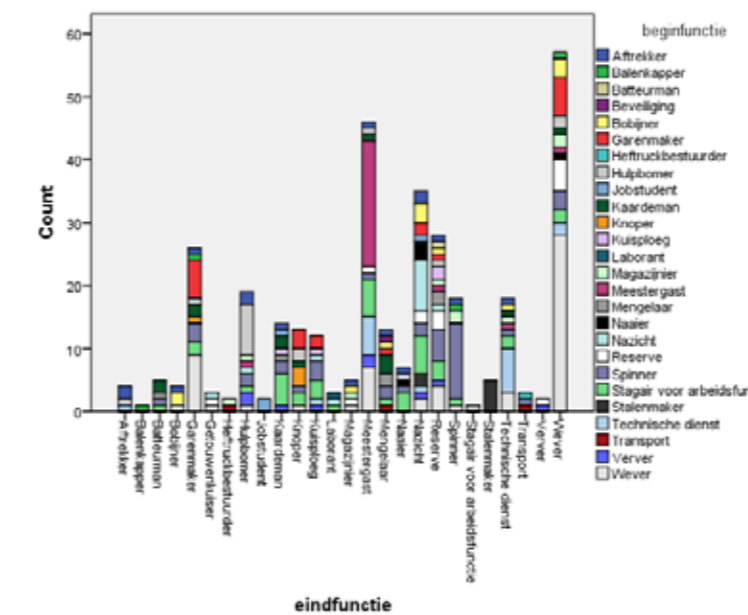
Grafiek 2 geeft ons een beter inzicht over de voornaamste redenen van vertrek van de werknemers. Hiermee weten we echter nog niet of er veel verschillen waren in werkzekerheid tussen werknemers met verschillende functies. Als we echter kijken naar hoe lang werknemers zien we toch een aantal verschillen. De grote hoeveelheid aan functies maakt Grafiek 3 onoverzichtelijk. Toch vallen een aantal zaken op. De grootste groep van mensen werkte in de weverij. In deze afdeling zien we vooral een heel gelijklopende tendens met die van grafiek 2. Bij enkele andere functies zien we echter toch een andere tendens. Zo zien we dat werknemers in de ververij er vooral tussen de 1 en 10 jaar werken, maar nauwelijks langer dan dat. Een getuige bevestigde ons ook dat hij door 5 à 6 jaar te werken in de ververij last kreeg met zijn longen². Dat kan een logische verklaring zijn waarom we bij deze afdeling nauwelijks werknemers zien die er langer dan 10 jaar hebben gewerkt. Hetzelfde kunnen we opmerken voor de functie van garenmaker. Dit kan enerzijds verklaard worden doordat het maken van garen steeds meer mechanisch verliep en er dus minder arbeiders voor nodig waren,³ anderzijds was er bij de verwerking van garen ook heel veel stof mee gemoeid wat ook een zware medische last kan geweest zijn.⁴ Ook bij de hulpbomers zien we terug dat zij er vaak niet langer dan 25 jaar werkten terwijl dit ook zwaar werk was.⁵ Het zijn vooral de werknemers die begonnen zijn in de spinnerij of bij de technische dienst van de fabriek, die er vaak voor een langere periode bleven werken.

2 Interview Halil Gök afgenomen door Babette Weyns, Thibaut Matthys en Jasper Vermaut. Gent, Universiteit Gent. 11 maart 2014, p. 6.
3 Ibidem, p. 6.
4 Interview Gerard De Mey en Lea Piers afgenomen door Maximiliaan Wyckaert en Renée Mortier. Gent, Universiteit Gent. 11 maart 2014, p. 23.
5 Ibidem, p. 14.

We zien dat de meerderheid van de werknemers bij deze twee functies meer dan 10 jaar voor de UCO groep bleven werken. Ook de werknemers die als meestergast begonnen werkten vaak langer voor het bedrijf. Dat is zeker geen verrassing aangezien dit een leidinggevende functie was.



Grafiek 3: De onderzochte werknemers gegroepeerd in de functie waar ze in begonnen binnen de fabriek en bekeken in tijdsintervallen hoeveel werknemers er voor bepaalde periodes hebben gewerkt.



Grafiek 4: De onderzochte werknemers die begonnen waren bij UCO in een bepaalde functie en waarbij we zien in welke functie ze hun loopbaan er dan hebben afgesloten. Er dient te worden opgemerkt dat er maar bij 1138 van de 1584 onderzochte werknemers een eindfunctie werd vermeld in de personeelsarchieven. Het is goed mogelijk dat de werknemers waarbij er geen eindfunctie werd vermeld ook nooit zijn veranderd.

Toch moet er bij voorgaande grafiek worden opgemerkt dat we er rekening mee moeten houden dat veel werknemers die binnen de UCO groep in een bepaalde functie begonnen vaak eindigden in een andere functie. Dus iemand kan gestart zijn als bobijner en meer dan 25 jaar voor UCO hebben gewerkt, maar het grootste gedeelte van zijn carrière voornamelijk wel in een andere functie hebben gewerkt. Daarom moeten we ook rekening houden met de mobiliteit tussen de verschillende functies. Hiervoor kan grafiek 4 ons nuttige nieuwe inzichten opleveren. Eerst is het interessant om te letten op de functie van meestergast. Daarbij zien we dat de meeste werknemers die begonnen als meestergast deze functie ook bleven uitoefenen. Slechts in een vier gevallen zien we dat ze in een andere functie zijn geëindigd. Het is dus duidelijk dat eens je een functie met verantwoordelijkheid had dat je niet snel meer overging naar een andere functie. We zien ook dat vooral werknemers die gestart zijn als stagiair met een beroepsopleiding binnen de textielsector vaker doorgroeiden tot meestergast. Veel van hen werkten ook op de afdeling nazicht, waarbij ze de producten controleerden, opnieuw een functie met veel verantwoordelijkheid. Een beroepsopleiding binnen de textielsector had een grote invloed op je kansen om promotie te maken. Een getuige bevestigde ook dat een opleiding gemakkelijker tot promotie leidde. Meestergast was de hoogste functie.⁶ Verder zien we dat mensen die in de technische dienst begonnen vaak eindigden als meestergast op een bepaalde afdeling. Behalve dat een functie binnen deze dienst meer kansen gaf op een langere carrière binnen de fabriek, bood het dus ook mogelijkheden tot promotie.

We zien op de grafiek dat de tendens van garenmaker als één van de minder stabiele functies zich voortzet. De grote meerderheid die begon als garenmaker veranderde in de loop van hun carrière bij UCO van functie. Een omgekeerde evolutie zien we bij de functie van reserve/polyvalent. Veel werknemers die later deze functie beoefenden waren eerst gestart met een andere functie. Dit kan een indicatie zijn van een bedrijf dat steeds meer in de problemen kwam, want veel mensen die in een bepaalde functie waren begonnen mochten dus na verloop van tijd alleen nog maar terugkomen wanneer ze nodig waren. Wat niet wilt zeggen dat dit een ondankbare functie was, zoals blijkt uit één van onze getuigenissen. Deze vertelde dat je bij deze functie vaak zelfs nog meer verdiende en meer vrije tijd had. Het nadeel was wel dat je onregelmatige uren had en geen vaste functie waarbij je een routine kon ontwikkelen.⁷

6 Interview Rita afgenomen door Jeroen Laporte, Ine Lippens en Marline Van Puymbroeck. Gent, Universiteit Gent. Maart 2014, p. 8 & 34..

7 Ibidem, p. 8-9.

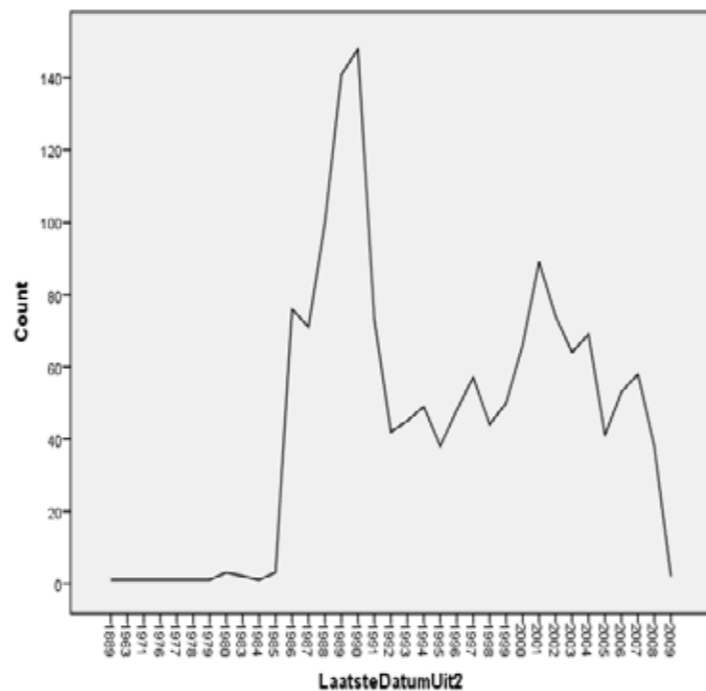
Een laatste duidelijke tendens zien we bij de spinners en vooral de stalenmakers. We hadden al gezien dat de spinners een vrij stabiel bestaan hadden. Binnen deze functie was er blijkbaar ook geen grote mobiliteit, want de meeste die in deze afdeling begonnen, zijn daar ook geëindigd. Bij de stalenmakers is het nog opvallender. Er is daar zo goed als geen mobiliteit merkbaar. Iedereen die dit als laatste beroep had was ook begonnen in deze functie. Wel zien we dat een aantal werknemers die als stalenmaker waren begonnen uiteindelijk op de afdeling nazicht terecht kwamen. In die zin was er dus wel sprake van een beperkte mobiliteit voor deze functie.

Een tijdsanalyse van de ontslaggolven

Het is algemeen geweten dat de Belgische textielsector in de afgelopen decennia vele periodes van onrust heeft gekend, afgewisseld met periodes waarin er meer stabiliteit was. Ongeacht in welke functie werknemers werkten, konden ze niet gespaard blijven voor de problemen die UCO onderging. Grafiek 5 geeft ons een goed beeld van de ontslaggolven binnen Sportswear UCO NV sinds 1985. Op deze grafiek valt meteen de piek op tussen de jaren 1987 en 1991, waarbij de fabriek enorm veel werknemers heeft moeten laten gaan. Deze onstabiele situatie in werkzekerheid in de fabriek moet al begonnen zijn in 1985. Daarna zien we een periode waarin het veel rustiger werd (vanaf 1992 tot in het jaar 1999). Dat blijkt ook uit de interviews, waarbij onze getuigen het vooral hebben over een onrustige periode na 2000. Over problemen rond werkzekerheid in de jaren 1990 hadden ze het niet.

Vanaf 1999 kwam er weer een nieuwe golf van onzekerheid met als piekjaar 2001.

Als we kijken naar de eerste piekperiode kan dit mede verklaard worden door de steeds toenemende buitenlandse concurrentie die er sinds de jaren 1970 meer en meer kwam.⁸ Anderzijds valt dit ook wel te verklaren door de verbeteringen in technologie, waardoor er steeds minder arbeiders nodig waren.⁹ Eén van onze getuigenissen bevestigt dat ze in de periode rond 1986 al een aantal jaren van plan waren om vernieuwingen uit te voeren



Grafiek 5: Aantal werknemers die de UCO Sportswear N.V. fabriek verlieten onder de onderzochte werknemers. We kijken uitsluitend naar de jaren vanaf 1985 omdat er te weinig onderzochte werknemers zijn voor de jaren voorheen.

en dit ook gedaan hebben in het jaar 1986. Dit had tot gevolg dat er minder mensen nodig waren om aan bepaalde machines te staan.¹⁰ In deze periode zien we dat de hele UCO groep in de problemen komt, want in 1988 sloot onder andere UCO Texas haar deuren.¹¹ De latere piekperiode rond 2001 kan, net zoals die van einde van de jaren 1980, deels worden verklaard door buitenlandse concurrentie. Dit keer kwam het niet door concurrentie van grootmachten, maar eerder door de sterke opkomst van lageloonlanden.¹² Doordat men inzag dat de textielsector steeds minder toekomst had, is men beginnen speculeren op de beurs en was er onzekerheid bij de eigenaren.¹³ Niet toevallig sloot rond deze piekperiode een UCO fabriek, namelijk deze van UCO Galveston.¹⁴

¹⁰ Interview Halil Gök afgenomen door Babette Weyns, Thibaut Matthys en Jasper Vermaut. Gent, Universiteit Gent. 11 maart 2014, p. 6.

¹¹ B. De Wilde, *Teloorgang van de textielnijverheid*. Gent, Gent: cultuurstad, 2007, p. 115.

¹² V.H. De Grijse, *Textiel: een industrie in transitie*. Leuven, Davidfonds, 2012, p. 12.

¹³ Interview Halil Gök afgenomen door Babette Weyns, Thibaut Matthys en Jasper Vermaut. Gent, Universiteit Gent. 11 maart 2014, p. 14.

¹⁴ *Galveston historiek*, in: < <http://galveston.eu/historiek.html> >, geraadpleegd op 11.08.2014.

⁸ G. Van Gheluwe, N. Vanhove e.a. *De ontwikkeling van de Vlaamse economie in internationaal perspectief: De sectoriële ontwikkeling in Vlaanderen. De voornaamste industriële sectoren*. Leuven, Aurelia Scientifica, 1974. XIX + 363 p.

⁹ V.H. De Grijse, *Textiel, 50 jaar ondernemen voor een toekomst*. Leuven, Davidfonds, 2007, p. 10.

JOURNAAL

Textiel. Vakbond: 'Dit is pure provokatie'

UCO SLUIT VIJF BEDRIJVEN

741 jobs moeten voor april 1990 verdwijnen

De vakbonden kregen gisteren van de UCO-directie te horen dat de groep vijf van haar spinnerijen voor april volgend jaar willen sluiten.

(Ledeberg. Eigen berichtgeving)
Het bericht kwam ook voor de vakbonden als een koude douche. Na een ganse reeks eerdere herstructureringen in de textielgroep had de UCO-directie immers laten verstaan dat de men terug in iets rustiger vaarwater beland was. De geïsoleerde bedrijven zijn UCO-Roogem (Gent, 192 werknemers), UCO-Laarne (184 werknemers), UCO-Ronse (177 personeelsleden), UCO-Henist (Oudenaarde, 100 werknemers) en UCO-Amougies (88 werknemers). In totaal zullen - als de UCO-directie haar slag thuis slaat - 741 mensen hun baan verliezen. Voor Laarne worden enkel de spinnerij-activiteiten geïsoleerd. De andere bedrijven gaan volledig dicht. UCO heeft hiervoor ook al een planning opgesteld. Amougies en Henist zouden nog dit jaar de deuren moeten sluiten. De overige vestigingen moeten dicht voor het einde van het eerste trimester van volgend jaar. UCO motiveert deze beslissing met de mededeling dat de spinnerij-activiteit nu al te versnipperd is en als dusdanig onrendabel. De spinnerij-activiteit zou daarom moeten gekoncentreerd worden in UCO-Brugge en twee andere Gentse vestigingen van de groep. De directie deelde gisteren niet mee hoe ze juist het verdwijnen van de 741 personeelsleden wil organiseren. Bij de bonden vreest men echter het ergste. Daar wordt erop gewezen dat UCO al geruime tijd aan het herstructureren is en nog niet zo lang geleden 300 werknemers heeft doen afvloeien en twee vestigingen gesloten. Dit in het kader van een door Mc Kinsey aanbevolen en over twee jaar gespreide 'sanering'. Toen werd vooral een beroep gedaan op 'zachte' maatregelen zoals bruggensioen en interne overplaatsingen. Nu vreest men echter voor naakte ontslagen. Begin van dit jaar werkten er nog bijna 3.500 personeelsleden in de groep. Begin '90 zullen dit er zeker 1.000 minder zijn. **Woedende reacties** komen er ook op de manier waarop UCO de hele zaak heeft aangepakt. Voorzitter Donald Wittewrongel van de ABVV-textielcentrale TACB: "Dit is niet alleen een koud stortbad. De procedure die erbij gevolgd is, is ook een pure provokatie. Zo is ons na de laatste herstructure-

ring aangekondigd dat UCO-Ronse één van de peilers zou worden van de nieuwe groep. We hebben dat toen natuurlijk ook aan onze mensen gezegd. Nu moeten we ze gaan vertellen dat ze allemaal hun valies kunnen pakken. Zo'n aanpak getuigt enkel van minachting van de UCO-bazen voor hun werknemers." Wittewrongel stelt dan ook dat er zeker aktes zullen komen. "We gaan ons zeker niet zonder slag of stoot gewonnen geven." Alvorens een definitieve beslissing te nemen willen de bonden nog wel hun militanten raadplegen maar dat er zal gestaakt worden is volgens de TACB-voorzitter zo goed als zeker. Vanuit de directie was gisteren niemand bereid om ons te woord te staan. De hoofdaandeelhouder van de UCO-groep is nu het zich in de invloedsfeer van Albert Frère bevindende Cobepa. Die holding verwerfde in '86 een kwart van de UCO-aandelen en vormde toen samen met de familiale aandeelhouders een feitelijke meerderheid. Sindsdien breidde Cobepa haar machtspositie nog uit. Dit leidde vorig jaar trouwens tot een hoog oplopend conflict met de kleine aandeelhouders. Een nauw met Cobepa gelieerd tapijtenbedrijf Big Carpets kocht toen de 30.000 aandelen over die de Nationale Maatschappij voor de Herstructurering van de Nationale Sectoren (NMNS) in '81 in ruil voor 718 miljoen fr. steun gekregen had. Die operatie kaderde destijds in het textielplan. De kleine aandeelhouders oordeelden echter dat Big Carpets die aandelen voor een vriendenprijsje had gekregen en dat het relatief kleine bedrijf met meer dan een scherm was waarachter Cobepa zich verborg. Einde '88 werd dit conflict na een reeks gerechtelijke veldslagen bijgelegd. Op dat moment werd ook werk gemaakt van een verregaande filialisering van het bedrijf. Ondanks de zeer optimistische berichten die de laatste paar jaar over de textielsector verspreid zijn, blijven een aantal meer traditionele subsectoren immers met ernstige problemen kampen. UCO maakt garens, stoffen voor verschillende geledingen van de kledingsector (vooral sportkleding en lingerie), huishoudlinnen en textiel voor industriële toepassingen. De afgelopen twee jaar kon enkel het huishoudlinnen en omzetstijging realiseren. De globale omzet daalde met niet minder dan 30 pct. Vorig jaar werd er ook voor het eerst sinds '81 een - al bij al beperkt - netto-verlies van 22,6 miljoen fr. geboekt. **Vooral de spinnerijen** hadden in het recente verleden zwaar te lijden van de concurrentie van goedkope garens vanuit Azië. Tot nu toe bleef UCO steeds volhouden dat men erop vertrouwde door betere kwaliteit en klantgerichtheid hier toch overeind te kunnen blijven op de grote Europese markt van '1992'. De beslissing van gisteren lijkt erop te wijzen dat de groep hier het geweer van schouder veranderd heeft. De in december besliste filialisering laat in elk geval toe te verhindernen dat het debat van één afdeling de ganse groep met zich meesleept. **Ivan Broeckmeyer**

De afgelepen twee jaar daalde de totale UCO-omzet met 30 pct. (Foto Rol)

¹² Krantenknipsel over de sluiting van vijf UCO fabrieken, 1990, © privécollectie

Deze onzekerheid is te zien in deze piekperiode. Het bedrijf is er nooit meer volledig bovenop gekomen. UCO Sportswear NV moest in 2009 dan ook zelf sluiten. De werknemers voelden deze sluiting al langer aankomen, doordat er vanaf het begin van de jaren 2000 andere eigenaars kwamen. De sfeer op de werkvloer was veranderd.¹⁵

We kunnen de analyse ook verder doorvoeren door binnen deze ontslaggolven te kijken naar wat de voornaamste redenen waren van vertrek.

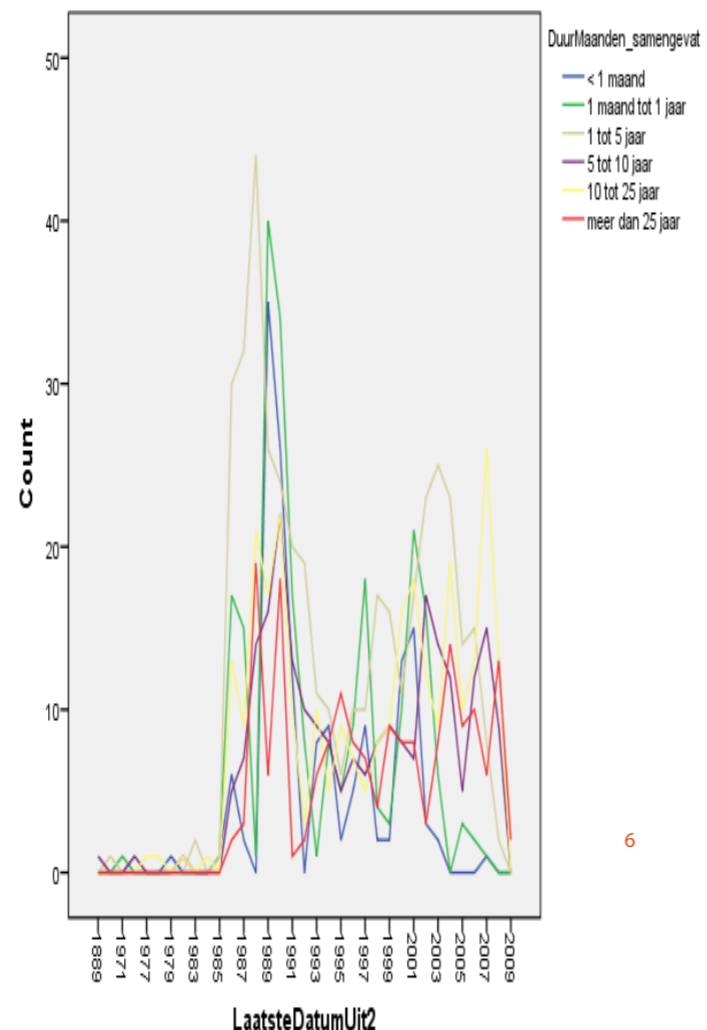
Bij grafiek 6 zien we meteen enkele opmerkelijke zaken. Bij de eerste en grootste ontslaggolf zien we dat een enorm aantal werknemers zelf ontslag heeft genomen. Er waren er ook wel veel die toen werden ontslagen of met pensioen gingen. Toch nam de overgrote meerderheid zelf ontslag. In één van de getuigenissen zien we dat andere sectoren vaak meer betaalden,¹⁶ maar waarom er juist op dat moment dan zoveel werknemers ontslag namen, is lastig te bepalen. In de personeelsarchieven staat bij de grote meerderheid van werknemers die zelf ontslag nam enkel de vage formulering "opzeg door werknemer" vermeld, zonder enige uitleg.

In de ontslaggolf rond 2001 zien we veel duidelijker dat de werkgever de ontslagen stuurt. Het aantal werknemers dat zelf opstapte, lag toen onder het aantal ontslagen werknemers.

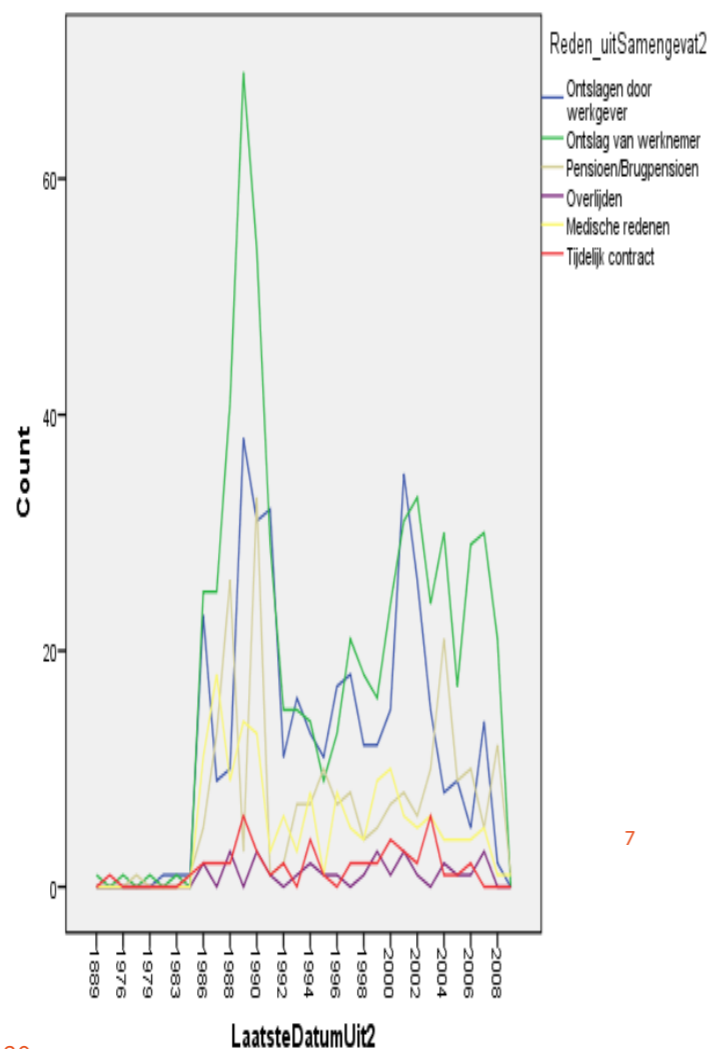
Dit is een duidelijke indicatie dat UCO Sportswear nv aan het saneren was en dat de werkzekerheid gedurende deze jaren zeer onstabiel was. Het ging toen niet zozeer om werknemers die er nog maar net werkten, zoals we zien op grafiek 7, maar voornamelijk om werknemers die er 1 tot 5 jaren hadden gewerkt. Na de grote ontslaggolf in 2001 zien we dat werknemers die er minder dan een jaar hebben gewerkt nauwelijks nog hun ontslag kregen. Dat wijst er ook op dat er nog maar weinig nieuwe werknemers werden aangenomen. Deze ontslaggolf maakt duidelijk dat al vanaf 2001 UCO Sportswear nv nooit meer zou worden wat het daarvoor was. De fabriek probeerde ze zich nog zolang mogelijk te handhaven door te rekenen op werknemers die er al lang werkten, tot ook zij in de daaropvolgende jaren allen de fabriek moesten verlaten.

Grafiek 6: De hoeveelheid van werknemers die de fabriek verlieten voor bepaalde redenen. We kijken opnieuw uitsluitend naar de jaren vanaf 1985.

Grafiek 7: Hoe lang de werknemers die de fabriek verlieten voor UCO hebben gewerkt.



6



7



13. Affiche van Textielschool Henri Story, om jongeren aan te moedigen om textielonderwijs te volgen.
© MIAT

¹⁵ Interview Halil Gök afgenomen door Babette Weyns, Thibaut Matthys en Jasper Vermaut. Gent, Universiteit Gent. 11 maart 2014, p. 14.

¹⁶ Interview Rita afgenomen door Jeroen Laporte, Ine Lippens en Marline Van Puymbroeck. Gent, Universiteit Gent. Maart 2014, p. 22.

Conclusie

Als we naar alle factoren bekijken, zien we dat de stabiliteit voor een werkcarrière heel erg afhankelijk was van welke functie je uitoefende binnen de fabriek. Zo zien we duidelijk dat werknemers met de functie garenmaker er nauwelijks meer dan 10 jaren werkten, terwijl mensen die in de spinnerij of technische dienst startten juist wel een lange carrière binnen de UCO groep hadden. Vooral de technische dienst lijkt interessant. Vanuit die afdeling zijn er heel wat mogelijkheden om promotie te maken en het tot meestergast te schoppen. Spinners en stalenmakers behielden veel meer in hun zelfde functie. Het is ook duidelijk dat werknemers die als meestergast begonnen vaak tot het einde van hun carrière bij UCO deze functie blijven uitoefenen. Dat is niet verbazingwekkend, aangezien zij immers de chefs waren op de werkvloer. Om te kunnen opklimmen tot de functie van meestergast kon een beroepsopleiding een grote, positieve invloed hebben.

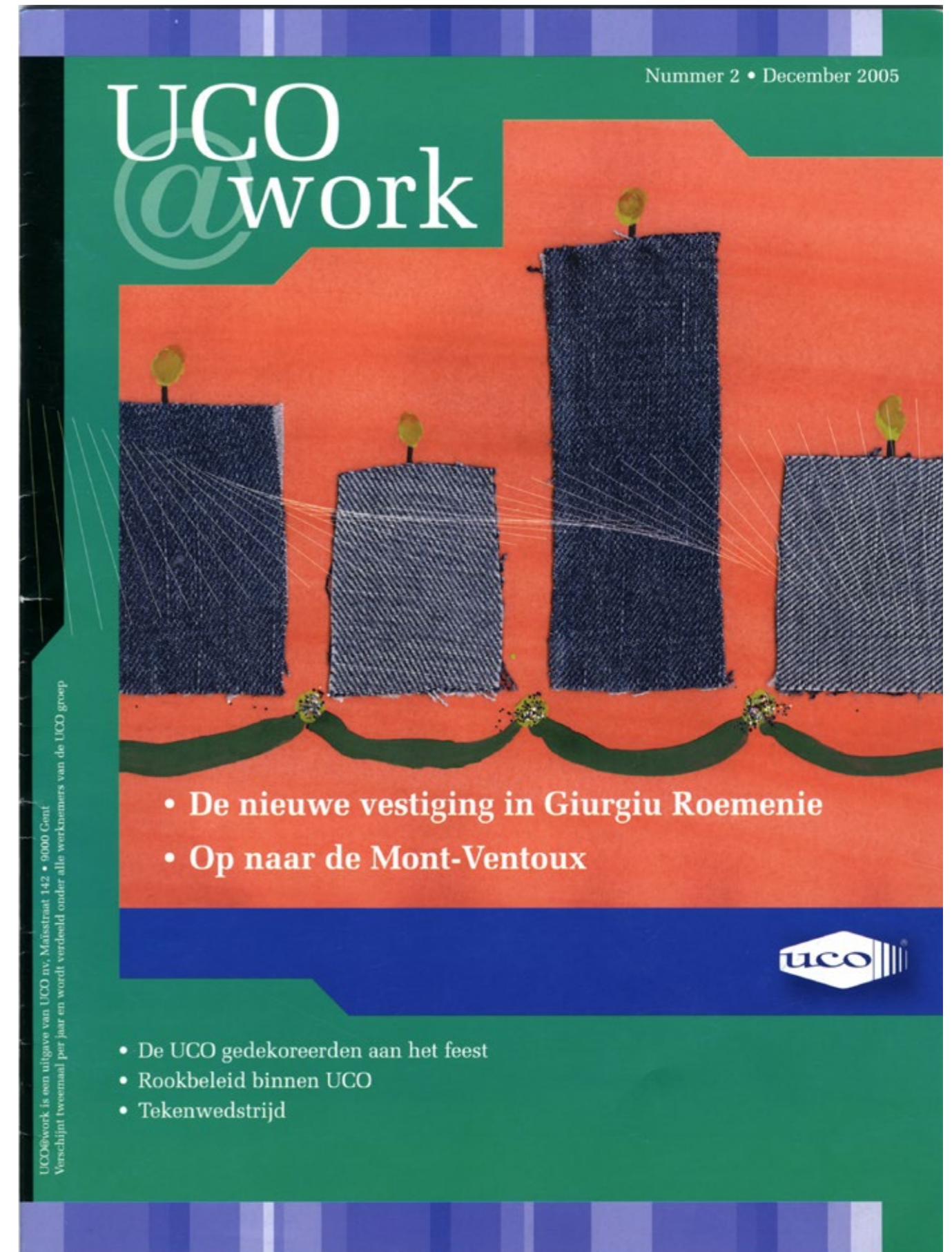
We hebben ook duidelijk gezien dat er vooral tussen 1987 en 1991 grote onzekerheid leefde over een werkleven binnen UCO Sportswear. Dit kwam echter niet alleen door de technologische evolutie maar ook door meer concurrentie van buitenlandse grootmachten. Opvallend is dat de grote meerderheid van de werknemers die in deze periode de fabriek verliet, zelf hun opzeg hebben gegeven. In deze periode nam het bedrijf veel nieuwe werknemers aan. Velen namen reeds binnen het weer ontslag. Dat is een opmerkelijk fenomeen dat deze periode tekent. Het wijst op grote ongerustheid rond de werkzekerheid binnen de fabriek toen.

Van 1991 tot 1999 moet het echter weer een rustigere periode geweest zijn binnen de fabriek. Er heerste een stabielere werklevens en de fabriek leek er weer bovenop te komen. Het is pas daarna dat de weg naar het definitieve einde van de fabriek is ingezet. 2001 was een nieuw piekjaar voor het aantal werknemers dat de fabriek verliet. Dit keer waren het vooral de werkgevers die hen verplichtten om weg te gaan. Ook hier was er weer opkomende concurrentie uit het buitenland, maar nu vooral van lageloolanden. Het was ook niet alleen UCO Sportswear die in de problemen kwam, want UCO Galveston moest in 1999 al haar deuren sluiten. Door deze problemen kwamen er uiteindelijk ook speculaties op de beurs en waren er geen investeerders meer. Hierdoor zou het bedrijf er uiteindelijk nooit meer bovenop komen. In 2009 moesten het dan ook sluiten. Het is duidelijk dat de periode tussen 1999 en 2009 een zeer ongemakkelijke periode was voor de werknemers van UCO Sportswear, waarbij zowel de werkgevers alsook de werknemers zelf al wisten dat het niet zo lang meer zou duren met de fabriek.

15. In de nieuwe bedrijven in de haven, zoals Sidmar en Volvo, lagen de lonen doorgaans hoger. © Amsab-ISG, foto Lieve Colruyt



14. Cover van het personeelstijdschrift UCO@Work, 2005, © MIAT



Van naald tot draad: de integratie van vrouwen in UCO Braun van 1950 tot 2009

Celien De Sloovere

Inleiding

Niet alleen mannen, maar ook vrouwen gingen in de textielindustrie aan de slag. Cijfers over de tewerkstelling in de Gentse textielnijverheid illustreren het voortdurend verjongen en vervrouwelijken van de arbeidskrachten. De textielindustrie wordt vaak gezien als de vrouwenindustrie bij uitstek.¹ In deze genderstudie geven we de onderlinge relaties tussen mannen en vrouwen in UCO Braun weer. We proberen een antwoord te formuleren op de volgende vragen. Hoe ziet de loopbaan eruit van vrouwelijke textielarbeidsters? Toont de loopbaan veel parallellen met die van de mannelijke textielarbeiders of zien we duidelijke verschillen tussen beide groepen? Welke functies beoefenen vrouwen vooral in de textielindustrie? Worden vrouwen minder betaald dan mannen? Werken mannen en vrouwen in hetzelfde statuut? Hoe zit het met de relaties op de werkvloer?

De textielindustrie is al vaak onderzocht. Tot en met de eerste helft van de twintigste eeuw bestaan er veel studies over verschillende aspecten zoals het leefomstandigheden van arbeiders², loonevoluties, vrouwenarbeid³, ... De naoorlogse periode van de Gentse textielindustrie is echter nog heel weinig onderzocht. Deze periode kende veel concurrentie en problemen. Zo was er een hoge werkdruk in combinatie met lage lonen, en waren de machines verouderd.⁴ De arbeidersmigratie naar Gent zien

1 B. DE WILDE, *Witte boorden, blauwe kielen : patroons en arbeiders in de Belgische textielnijverheid in de 19e en 20e eeuw*, Gent, Amsab, 1997, p.150-199.

2 Ibidem, 403 p.

3 A. NUSEN, *De vrouwenarbeid in de textielnijverheid*, Gent, Christelijke centrale der textiel- en kledingbewerders van België, 1952, 162 p.

4 B. DE WILDE, *Arbeiders in het oog van de storm. Gentse textielarbeiders in een veranderende textielsector (1945-1970)*, Gent, 2010, 17 p.



16. Textielarbeidster aan het werk in een spinnerij, 1970.
© Amsab-ISG

we ook weerspiegeld in de textielindustrie. Steeds meer migranten startten hun carrière in de textielindustrie. Mannen, vrouwen, migranten, niet-migranten werkten samen in de textielindustrie.⁵

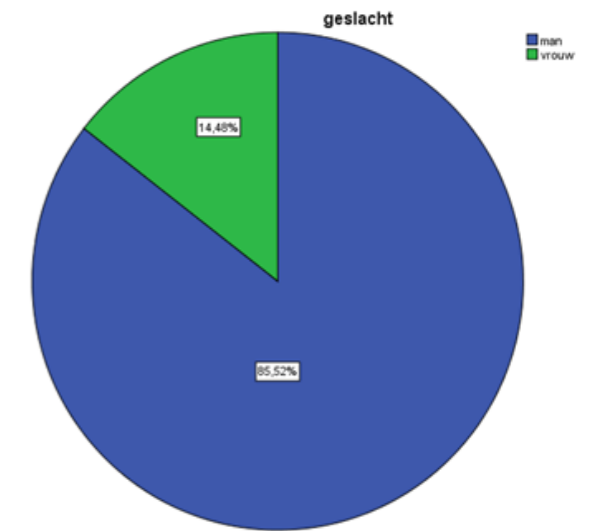
5 J. DE BOCK, *Alle wegen leiden naar Gent, trajecten van mediterrane migranten naar de Artevelde stad, 1960-1980*, Gent, Brood en Rozen, 2012/2013, 15 p.

Resultaten

Profiel werknemers

Uit de kwantitatieve analyse blijkt dat het aantal mannen opvallend groter is dan het aantal vrouwen. Meer dan 85% van de 1586 personeelsleden zijn mannen. Slechts 14% zijn vrouwen. Dit is een opvallend resultaat aangezien de textielsector vaak geassocieerd wordt met veel vrouwenarbeid.⁶ Als we deze cijfers vergelijken met het aantal vrouwelijke textielarbeidsters in de eerste helft van de 20^{ste} eeuw, kan men één en ander vaststellen. De vooroorlogse cijfers zijn gebaseerd op nijverheidstellingen, volkstellingen en de tellingen van de rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid. Volgens deze cijfers bedraagt het aantal tewerkgestelde vrouwen in de textielnijverheid 47,2% van het totaal aantal arbeidskrachten. Bijna de helft van alle Belgische textielarbeiders zijn vrouwen. Hieruit kan men duidelijk afleiden dat de textielindustrie veel vrouwen tewerkgesteld heeft. Als men het aantal textielarbeidsters afzet tegenover de volledige vrouwelijke arbeidsbezetting komt men aan 24,8%. De textielindustrie is één van de grootste nijverheden waar vrouwen kwamen werken.⁷ Dit staat in sterk contrast met de verhoudingen in de UCO Braun fabriek vanaf de jaren 1950. Dit gaat natuurlijk maar om één fabriek, de verhou-

dingen in deze fabriek zijn dus niet representatief voor de volledige Belgische textielindustrie in de tweede helft van de 20^{ste} eeuw. Toch is het lage percentage vrouwen in UCO Braun opmerkelijk.



Figuur 1: Aantal mannen en vrouwen in UCO Braun
Bron: personeelsarchief UCO Braun



17. © Amsab – ISG, foto Lieve Colruyt

6 B. DE WILDE, *Witte boorden, blauwe kielen : patroons en arbeiders in de Belgische textielnijverheid in de 19e en 20e eeuw*, Gent, Amsab, 1997, p.150-199.

7 A. NUSEN, *De vrouwenarbeid in de textielnijverheid*, Gent, Christelijke centrale der textiel- en kledingbewerders van België, 1952, p. 9-13.



sollicitatieformulier

Gelieve alle vragen zo nauwkeurig en volledig mogelijk te beantwoorden. Alle inlichtingen die U geeft, zullen strikt vertrouwelijk worden behandeld.

I) PERSOONLIJKE GEGEVENS

Naam: _____

Voornamen: _____

Geslacht: M / V

Geboorteplaats: _____ Geboortedatum: ____ / ____ / ____

Huidige nationaliteit: _____

Nummer identiteitskaart: _____

Rijksregisternummer: _____

Voor niet-EEG onderdanen: nr. vreemdelingenkaart _____
nr. arbeidsvergunning _____

Adres: straat: _____ nr: _____
gemeente: _____ postnummer: _____

Telefoon: _____

Burgerlijke stand: ongehuwd - gehuwd - weduwe (weduwnaar) - samenwonend
tijdelijk gescheiden - wettelijk gescheiden (*schrappen wat niet past*)

II) MILITAIRE DIENSTPLICHT

Militaire dienst volbracht in het jaar: _____

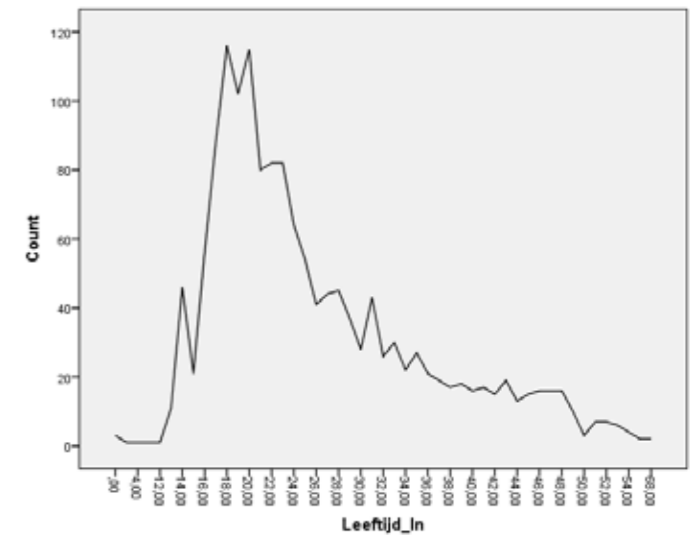
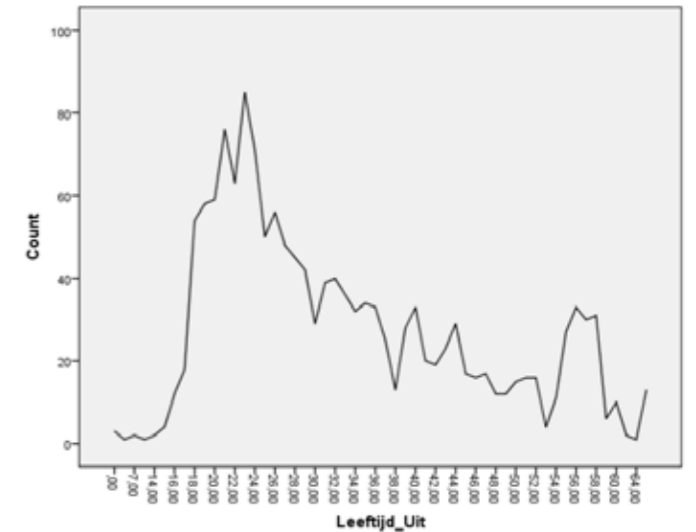
Vrijgesteld om reden van: _____

Afgekeurd om reden van: _____

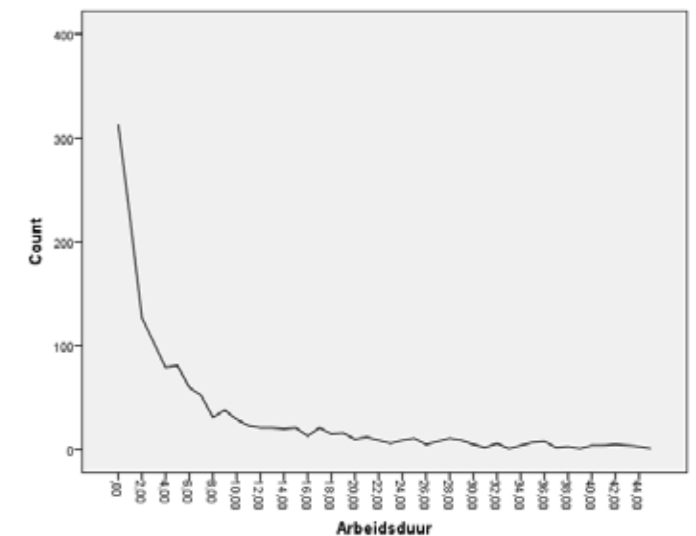
(*Schrappen wat niet past*)

Hoe komt het dat er zo weinig vrouwen in deze fabriek werkten? Zijn er misschien meer functies die enkel door mannen worden uitgeoefend? Wordt er veel aan nachtwerk gedaan? Vrouwen mochten immers lang niet in nachtdienst werken omdat het wettelijk verboden was. Enkel vrouwelijke dokters en verpleegsters mochten 's nachts werken, vrouwen uit de textielsector niet. Toen deze wet is goedgekeurd waren er steeds meer vrouwen die aan nachtwerk deden. Nachtarbeid voor vrouwen is pas toegelaten in 1998. Vanaf dan kunnen vrouwen ook in de textielindustrie in de nachtploeg werken.⁸ De late invoering van deze wet kan verklaren waarom zo weinig vrouwen in de fabriek werkten. Vrouwen die er al werkten vanaf de jaren 1950 hadden bijna de pensioenleeftijd bereikt, vooraleer ze 's nachts mochten werken.

Op het gebied van leeftijd en loopbaan termijn zijn er kleine verschillen op te merken tussen mannen en vrouwen. Uit de interviews kunnen we afleiden dat er zowel heel jonge mensen werkten als ook oudere mensen. Na het bestuderen van de database komen we ook tot dezelfde vaststellingen. Er is dus weinig verschil op te merken naar gelang de leeftijd van mannen en vrouwen. Uit de grafieken blijkt duidelijk dat men vooral op heel jonge leeftijd begint te werken bij UCO Braun. De gemiddelde piek bevindt zich tussen 18 en 22 jaar. De gemiddelde leeftijd bij vrouwen is 23 jaar, bij mannen is dit 26 jaar. Vrouwen zijn dus gemiddeld gezien iets jonger dan mannen om te starten in UCO. UCO Braun werft iets minder snel oudere mensen (50-plussers) aan, amper 30 bij de mannen en 1 vrouw. Eveneens blijkt dat er ook veel jonge mensen weggaan bij UCO Braun. Dit kunnen we linken aan het feit dat de gemiddelde arbeidsduur bij UCO Braun zeer laag ligt. Meer dan 20% van de arbeiders werkt maar één jaar in UCO Braun. Meer dan de helft van alle arbeiders stopten met werken na maximum 3 jaar dienst. Het lijkt er dus op dat werken binnen de textielsector voor de meerderheid van de werknemers slechts een tijdelijke optie was. De algemene gemiddelde arbeidsduur in UCO Braun is 6,877 jaar. De gemiddelde arbeidsduur voor mannen bedraagt ongeveer 6,5 jaar bij de vrouwen is dit 9 jaar. Deze cijfers vertellen ons dus meer dan het algemene gemiddelde. Vrouwen werken gemiddeld 3 jaar langer in UCO Braun dan mannen. Toch zijn er ook mannen en vrouwen die hun volledige loopbaan doorbrengen in UCO Braun maar deze zijn sterk in de minderheid. Een dertigtal vrouwen hebben 20 jaar of langer in UCO Braun gewerkt, dit is 13,05% van het totale aantal vrouwen. Bij de mannen hebben 113 arbeiders 20 jaar of meer in de vestiging gewerkt. Dit is 8,4% van de mannelijke werknemers. Als we enkel de loopbanen van meer dan 40 jaar bestuderen dan zijn er



Figuur 2 en 3: Lijngrafieken van de leeftijd in en leeftijd uit binnen UCO Braun
Bron: personeelsarchief UCO Braun



Figuur 4: lijngrafiek van de arbeidsduur binnen UCO Braun
Bron: personeelsarchief UCO Braun

⁸ <http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDcQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.meta.fgov.be%2FWorkArea%2FDownloadAsset.aspx%3Fid%3D6878&ei=xw5EU8OUPMnvPMmfgLAM&usq=AFQjCNF-RBk-vkF_sPVt3ix9CMuXcoxaRxA&sig2=FmwYmc1RvkclTyyWcMdU6A&bvm=bv.64367178,d.ZWU>, geraadpleegd op 08.04.2014.

SPINNERIJ

Onze gamma van garens omvat, in gekamd, de kwaliteiten Egypte, Soedan, Peru en Amerikaans vanaf Nm 20 tot Nm 180. Deze gekamde kwaliteiten worden eveneens aangeboden gemengd met polyester en acryl.

UCO is de grootste producent van katoenen en synthetische garens in de Benelux en een der belangrijkste in Europa.

spinmachines met automatisch afholtoestel

In de gekamde variëteiten gaat de gamma van Nm 8 tot Nm 70 voor de klassieke spinnerij en van Nm 8 tot Nm 50 voor het rotor open-end procédé.

In beide fabricagemethodes bieden wij garens in zuiver katoen, alsook gemengd met polyester of polyamide. Op het gebied van zuiver synthetische garens leveren wij verschillende types acryl en polyester, gesponnen volgens het klassiek of het rotor open-end procédé.

Onze garens worden aangeboden in een, gebleekt of geverfd (garen- of vezelgeverfd). Een net van vertegenwoordigers dekt gans Europa.

WEVERIJ

Onze weverijen zijn uitgerust voor het produceren van weefsels tot en met vijf meter breed. De installaties zijn voorzien voor het verwerken van enkel-engetwijd garen, van mono- en multifilamenten, van katoen en synthetische vezels. Met het oog op het standaardiseren en het waarborgen van de kwaliteit, produceren de weefgetouwen van éénzelfde fabriek slechts artikelen van één en dezelfde soort.

weefsel

VEREDELING

Onze fabrieken voor het bleken, merceriseren, verven, bedrukken en veredelen zijn uitgerust met ultra-modern materieel en zijn aangepast aan al de continue bewerkingen, zowel op garens als op weefsels.

Voor het drukken gebruikt men vlakke of rotatieschablonen of de koperen rol. Wij hebben eveneens twee gespecialiseerde fabrieken, respectievelijk voor ribfluweel en indigo denim.

19. en 20. Bedrijfspublicatie van UCO met voorstelling van de verschillende afdelingen. © MIAT

12 mannen (0,88%) en 6 vrouwen (2,6%) die langer dan 40 jaar in UCO Braun hebben gewerkt.⁹

Over de functies van mannen en vrouwen bestaat er geen eensgezindheid in de verschillende bronnen. Uit de statistische analyse blijkt dat er geen typisch mannelijke of vrouwelijke functies bestaan, maar we kunnen hier geen uitspraken over doen omdat we niet genoeg verfijnde data hebben. Bij de interviews komt er echter een ander beeld naar voor. Volgens de arbeiders die vroeger in UCO werkten, zijn er duidelijk verschillende functies die meer mannen of meer vrouwen aantrekken. Volgens enkelen zaten er in de weverij en de spinnerij zowel mannen als vrouwen aan de machines. In de ververij werkten er enkel mannen. In de keurzaal werkten er voornamelijk vrouwen.¹⁰ Dit zien we ook weerspiegeld in het werk *de vrouwenarbeid in de textielnijverheid*. De spinnerijen en de weverijen stellen het grootste aantal vrouwen te werk ongeveer 76% van de totale vrouwelijke tewerkstelling. In de spinnerij is er een vrouwelijk overwicht in de meeste functies. In de weverij zijn er ook meer mannen tewerk gesteld. Zij weven voornamelijk terwijl de vrouwen bobijnen, spoelen, scheren, plooiën, meten, kuisen. Daarnaast is de bonnetterie een bijna uitsluitend vrouwelijke tak waarin 83% van de arbeiders vrouwen actief zijn.¹¹

Mannen beoefenen vooral de meer technische functies. De meeste meestergasten waren ook mannen. Slechts één van de geïnterviewde vrouwen was meestergast. De bobinage en het garen spinnen waren eerder de domeinen voor de vrouwen. In de jeansafdeling werkten er zowel mannen als vrouwen. De mannen moesten de boorden inleggen voor de stof en moesten de stof inpakken. De vrouwen deden het fijnere werk in die afdeling. Maar met der tijd zijn er ook steeds meer mannen in de jeansafdeling komen werken en die moesten dan ook het fijnere werk doen.¹² Het verschil tussen beide resultaten valt misschien te verklaren door het feit dat in de statistische analyse alleen rekening is gehouden met de beginfunctie van de arbeiders. In de interviews geven de arbeiders een overzicht van hun volledige carrière. Uit de interviews kan men ook afleiden dat naargelang de stijgende concurrentie met andere landen er steeds minder typische functies zijn voor mannen en vrouwen. Over het statuut waarin mannen en vrouwen werken, is er meer duidelijkheid en bestaat er geen verschil. Uit het onderzoek is duidelijk vast te stellen dat bijna alle vrouwen voltijds werken. Er is

9 RIJSARCHIEF BEVEREN, *Personneelsarchief van UCO N.V.*, nr. 1-1586

10 MIAT, *Blijven plakken: 50 jaar migratie naar Gent*, interview met Claude Duchateau door Celien De Sloovere, Fien Lauwaerts en Lena Maes, 11 maart 2014, p. 15-16. + voeg toe: literatuur!

11 A. NUSEN, *De vrouwenarbeid in de textielnijverheid*, Gent, Christelijke centrale der textiel- en kledingbewerkeren van België, 1952, p.25-33.

12 MIAT, *Blijven plakken: 50 jaar migratie naar Gent*, interview met Maureen Van Daele, Carine van Holsbeke en Liliane Meirlaen door Leonie Bultynck, Virginie Dussaud en Michiel Vandenabeele, 15 maart 2014, p. 16-24.

maar een heel klein percentage dat halftijds werkt. Bij de mannen werkt 72,4% in het voltijds statuut. Het percentage voor de vrouwen ligt nog iets hoger: 73,3% van de vrouwen werkt voltijds. De interviews bevestigen ook dit beeld.

Hetzelfde loon voor hetzelfde werk?

Het belangrijkste verschil in de loopbaan van mannen en vrouwen zijn de loonsverhoudingen. De vrouwelijke arbeiders krijgen opmerkelijk minder loon dan hun mannelijke collega's. Ondanks hun vele acties "voor gelijk werk, gelijk loon". Deze acties bereikten de vakbonden en zij streefden dus ook naar gelijke lonen voor mannen en vrouwen. Toch bleef vrouwenarbeid een omstreden punt ook binnen de vakbonden die specifiek op de textielindustrie gericht zijn. De vrouwen moesten niet werken en de textielarbeidsters zag men als een bedreiging voor jobs voor mannen en daarnaast ook als tweederangs syndicalisten. Toch ging het TACB samen met de andere vakbonden, zoals het ABVV, gelijk loon voor gelijke arbeid eisen. Deze eis is echter nooit hard gemaakt. Ze was opgenomen in de cao met nummer 25 (1975), maar de toepassing ervan liet op zich wachten. In 1991 kwam deze kwestie in een stroomversnelling. Dan was er opnieuw een vrouwencommissie opgericht in het TACB. Zij gingen echt werk maken van een gelijk loon voor gelijk werk.¹³ De slogan "voor gelijk werk, gelijk loon" moet kritisch bekeken worden en het betekent niet wat men verwacht. De gelijkschakeling voor de lonen van mannen en vrouwen is als volgt te vertalen: het vrouwenloon moet 70% bedragen van het mannenloon en het percentage moet snel opgetrokken worden naar 80% van het mannenloon. Men streeft dus niet naar een volledige gelijkschakeling van de lonen.¹⁴

21. Liliane Meirlaen werkte van 1959 tot 1996 bij UCO. © Stad Gent, foto Patrick Henry



13 B. De Wilde, *Vereenigd zijn we alles, onvereenigd zijn we niets: 100 jaar socialistisch textielsyndicalisme, 1898-1998*, Gent, Ludion, 1998, p. 81-93.

14 M. VERMEERSCH, *De Gentse textiel 1945-1960*, Gent, onuitgegeven licentiaatsverhandeling Universiteit Gent, 1983, promotor Balthazar, p. 57-58

Als men de minimumlonen van mannen en vrouwen in de Belgische textielnijverheid vanaf 1944 tot en met 1950 met elkaar vergelijkt, komt men tot de volgende vaststelling. De minimumlonen van de vrouwen stijgen van 6 frank per uur naar 11,30 frank per uur. Het minimumloon voor de mannen in 1950 bedraagt 16,15 frank per uur. Door de procentuele verhogingen van de lonen blijft de 70% verhouding tussen de minimumlonen van mannen en vrouwen nog steeds bestaan. De loonsverhoudingen van gespecialiseerde arbeidsters en van geschoolde arbeidsters bedraagt gemiddeld 75% van het mannenloon. Dit percentage is sterk afhankelijk van de tak waarin men tewerkgesteld is. Vrouwen verdienen het meest als gespecialiseerde arbeidster of als geschoolde arbeidster in de katoenspinnerij en in de weverij. De lonen voor de gespecialiseerde arbeidster of de geschoolde arbeidster liggen het laagst in de bonneterie. In het jaar 1960 kregen vrouwen al 75% van het loon van mannelijke arbeiders. Het streefdoel van de vele campagnes is dat het vrouwenloon wordt opgetrokken naar 80% van het loon van de textielarbeider.¹⁵

Uit de verschillende interviews kunnen we niet echt een eenduidig antwoord halen. Hieruit stellen we vast dat dit onderwerp nog steeds heel gevoelig ligt. Volgens sommigen kregen mannen en vrouwen voor hetzelfde werk hetzelfde loon. Anderen weten het niet meer zo goed en verklaren dat er op de werkvloer weinig over lonen gepraat werd.

Om iets meer te weten te komen over de loonsverhoudingen in de jaren 1980 tot en met 2009 kunnen we het personeelsarchief van UCO Braun raadplegen. Via een steekproef van twintig vrouwen en twintig mannen stellen we duidelijk vast dat de lonen van de vrouwen opmerkelijk lager liggen. Wanneer een man en een vrouw dezelfde functie uitoefenen dan is het loon van de man veel hoger dan het loon van de vrouw. Dit wordt duidelijk als we de functie meester-gast analyseren. Vrouwelijke meester-gasten verdienen 333,35 frank per uur terwijl mannelijke meester-gasten 574 frank per uur verdienen. Het loon van de vrouw bedraagt hier 58% van het mannelijk loon.¹⁶ Als we uit de steekproef de laagste lonen van de vrouwen vergelijken met de laagste lonen van de mannen dan is er ook een groot verschil merkbaar. Het laagste vrouwenloon bedraagt 64,25 frank per uur, bij de mannen is het laagste loon 99,20 frank per uur. In dit geval bedraagt het vrouwenloon 65% van het mannenloon. Het is opvallend dat de lonen in dezelfde afdeling sterk kunnen variëren. Bijvoorbeeld in de weverij is het laagste loon voor de vrouwen 65,55 frank per uur en het hoogste loon bedraagt er 332,30 frank per uur. Als we dit loon vergelijken met het loon voor mannen in de

weverij dan kunnen we vaststellen dat er geen verschil is. Zowel de man als de vrouw krijgt hier 332,30 frank per uur. Dit is echter een uitzondering in de steekproef, bij geen enkele andere afdeling waarin de man en de vrouw dezelfde functie uitoefenen is het loon van de vrouw even hoog als het loon van de man.¹⁷

Het streefdoel van de vakbonden dat het vrouwenloon zo snel mogelijk 80% van het mannenloon moet bedragen, is dus niet waargemaakt. De 70% en 75% verhouding tussen de lonen van mannen en vrouwen in de eerste helft van de twintigste eeuw, klopt niet voor de periode 1980 tot 2009. De verhoudingen van de lonen wijzigen duidelijk in de twintigste eeuw in het nadeel van de vrouw. In plaats van een verhoging naar 80% is er juist een daling merkbaar. Het vrouwenloon bedraagt slechts gemiddeld 65% van het mannenloon. We moeten wel opmerken dat dit het resultaat is van een beperkt onderzoek met een heel kleine steekproef, waardoor het resultaat misschien niet representatief is.

Ontslag

De meest voorkomende reden van ontslag is opzeg door de werknemer. Deze reden komt bij 425 van de 1586 werknemers voor. Dit is 26,80%.¹⁸ Deze reden komt heel vaak voor bij jonge mensen die nog niet zo lang in de textielindustrie werken. De reden voor hun opzeg is vaak dat ze ander werk hebben gevonden. Sommige van die personen neemt UCO Braun later terug aan. Nog een vaak voorkomende reden is mutatie naar een andere fabriek. Deze reden komt 173 keer voor ofwel 10,91%.¹⁹ Getuigen vertellen in de interviews dat wanneer een fabriek sloot dat de werkgever de arbeiders naar een andere fabriek. De derde meest voorkomende reden is het brugpensioen. Deze reden komt 128 keer voor. In procenten is dit 8,08%.²⁰ Dit slaat op de oudere arbeiders die hun volledige loopbaan in UCO hebben doorgebracht. Opvallend is ook het hoge aantal uitdiensttredingen om medische redenen. Als men alle categorieën (beëindiging wegens gezondheidsredenen, ontslag werkgever veelvoudig ziek, ontslag werkgever 6 maand ziek, ontslag werkgever medische redenen en ontslag in proefperiode bij ziekte meer dan 7 dagen) optelt, komt men aan een totaal van 179 uitdiensttredingen omwille van gezondheidsproblemen. Dit hoge aantal (11,30%)²¹ valt te verklaren door de slechte arbeidsomstandigheden. Uit de interviews komt duidelijk naar voor dat er een hoge werkdruk is en dat het heel zwaar werk is met weinig pauzes en vakantiedagen. De arbeiders

17 Ibidem, nr. 13, 27, 44, 126.

18 RIJKSARCHIEF BEVEREN, *Personeelsarchief van UCO N.V.*, nr. 1-1586

19 RIJKSARCHIEF BEVEREN, *Personeelsarchief van UCO N.V.*, nr. 1-1586

20 RIJKSARCHIEF BEVEREN, *Personeelsarchief van UCO N.V.*, nr. 1-1586

21 RIJKSARCHIEF BEVEREN, *Personeelsarchief van UCO N.V.*, nr. 1-1586

hebben veiligheidsschoenen, een bril, oordoppen en mondkappers.²² Ondanks deze maatregelen zijn er toch nog veel textielarbeiders dit uit noodzaak moeten stoppen met werken. Vrouwen werden dus niet om andere redenen ontslagen dan mannen.

Bij het zelfontslag wegens familiale redenen en om gezondheidsredenen zien we een verschil opduiken tussen mannen en vrouwen. Van de 1356 mannen nemen er 3 ontslag wegens familiale redenen. Procentueel gezien is dit 0,22%. Van de 230 vrouwen nemen er 2 ontslag wegens familiale redenen. Procentueel gezien is dit 0,87%.²³ Deze reden komt dus vaker voor bij vrouwen dan bij mannen, maar de lage percentages leren ons dat deze reden niet frequent voorkomt. De percentages voor zelfontslag wegens gezondheidsredenen liggen zowel voor mannen als vrouwen hoger. Bij de mannen komt deze reden 59 keer voor ofwel 4,35%, 12 vrouwen nemen hiervoor ontslag ofwel 5,22%.²⁴ Hier liggen de percentages van de vrouwen opnieuw hoger dan de mannelijke percentages. Er was dus meer zelfontslag wegens ziekte bij vrouwen en vrouwen gaven vaker hun job op door familiale redenen, zoals ziekte van familieleden.



23. © Amsab-ISG, foto Lieve Colruyt

15 A. NUIJSEN, *De vrouwenarbeid in de textielnijverheid, Gent, Christelijke centrale der textiel- en kledingbewerkeren van België*, 1952, p. 85-130.

16 RIJKSARCHIEF BEVEREN, *Personeelsarchief van UCO N.V.*, nr. 16, 33, 1547.

22 B. De Wilde, *Witte boorden, blauwe kielen: patroons en arbeiders in de Belgische textielnijverheid in de 19e en 20e eeuw*, Gent, Amsab, 1997, p.162-190.

23 RIJKSARCHIEF BEVEREN, *Personeelsarchief van UCO N.V.*, nr. 1-1586

24 RIJKSARCHIEF BEVEREN, *Personeelsarchief van UCO N.V.*, nr. 1-1586



22. Krantenknipsel over een staking in de textielindustrie, jaren 1990. © privécollectie

Respect en relaties op de werkvloer

De loopbaan en de ervaringen op de werkvloer van vrouwen zijn ook weerspiegeld in de onderlinge (on)respectvolle relaties die ontstaan tussen mannelijke en vrouwelijke textielarbeiders en de werkgevers. Over de relaties tussen de mannen en vrouwen wordt een dubbel beeld geschetst. Eén van de geïnterviewde vrouwen heeft op het werk een incident meegemaakt omtrent ongewenste intimiteiten. "De relaties tussen de werkgever en de arbeiders verliepen goed. Ik had één keer een probleem met de patroon, maar dat was dan ook snel terug opgelost." Dit gaat over een geval van ongewenste intimiteiten maar de persoon wil hier niet verder over uitweiden. Soms waren er wel conflicten met migranten of tussen mannen en vrouwen. Soms zaten er luie mensen tussen, of anderen die constant discussieerden. Dat was niet specifiek in de textielsector, overal kom je dat wel eens tegen.²⁵ Met deze nuance wil de textielarbeider aantonen dat deze situatie niet alleen in de textielindustrie voorkomt. Ook in andere werkomgevingen kwam dit voor. Ook de relaties tussen mannen en vrouwen op de werkvloeren zijn niet altijd zo ideaal als men ze afschildert. Mannelijke arbeiders en textielpatroons beschouwen en behandelen hun vrouwelijke collega's soms als minderwaardig.²⁶ Ook de vakbonden zagen vrouwen vaak als tweederangs syndicalisten.²⁷

Besluit

Uit de analyse besluiten we dat de loopbanen van de textielarbeidsters er anders uitzag dan de loopbanen van hun mannelijke collega's. Uit de interviews leiden we af dat de beleving van de loopbaan verschillend is voor de mannelijke textielarbeiders en de textielarbeidsters. Vrouwelijke arbeidsters ervaren doorgaans een grotere druk, omdat ze naast het werk in de fabriek ook nog het huishouden moeten doen. Externe literatuur staaft/bevestigt ook deze beleving dat vrouwen vaak gediscrimineerd en uitgesloten zijn en als minderwaardig worden beschouwd. Deze houding tegen over de vrouwen weerspiegelt zich ook in de loonsverhoudingen van de mannen en de vrouwen. Ondanks dat mannen en

vrouwen in hetzelfde statuut werken en vaak dezelfde functie uitoefenen, is het loon van de vrouw opmerkelijk lager dan dat van de man. Echte redenen voor dit loonverschil geeft de literatuur niet, maar het is duidelijk dat dit verschil historisch is gegroeid.

- 1) Het percentage vrouwelijke werknemers in UCO Braun ligt opmerkelijk lager dan het percentage mannelijke werknemers. Dit kunnen we koppelen aan het feit dat vrouwen zeer lang niet in de nachtploeg mochten werken. Hierbij komt nog dat er in UCO Braun veel nachtwerk is. Het feit dat het verboden was voor vrouwen om 's nachts te werken, kunnen we ook linken aan de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen. Toch kunnen we hieruit niet besluiten dat er in de textielindustrie weinig vrouwen tewerkgesteld waren. In het boek van Bart De Wilde zien we juist een duidelijke stijging van het aantal textielarbeidsters.
- 2) Er zijn ook enkele kleine verschillen vast te stellen in de functies die mannen en vrouwen uitoefenen. Deze verschillen zijn echter niet opvallend en uit de interviews blijkt ook dat de typisch mannelijke en typisch vrouwelijke functies vervagen met de tijd.
- 3) Ten derde is de duur van de loopbanen redelijk gelijklopend tussen mannen en vrouwen. De vrouwen werken er gemiddeld gezien ongeveer 3 jaar langer dan de mannen. De gemiddelde loopbaan is dus kort. Mensen die er meer dan veertig jaar werken zijn een uitzondering.
- 4) Er zijn weinig verschillen merkbaar in leeftijd: in UCO werken er voornamelijk jongere werknemers van beide geslachten. Vrouwen zijn gemiddeld 3 jaar jonger bij het begin van hun loopbaan dan mannen. UCO Braun neemt nauwelijks oudere werknemers aan, dit geldt zowel voor mannen als vrouwen.
- 5) Het is opvallend dat er slechts zeer weinig vrouwen in het halftijdse regime werken. Zowel het merendeel van de mannen als de vrouwen werkt voltijds. Dit is heel verrassend, omdat vrouwenarbeid vaak geassocieerd wordt met deeltijds werken. Ten slotte zijn er zeer weinig verschillen op te merken tussen de redenen van ontslag bij vrouwen en mannen. Dit is ook opvallend, omdat vaak wordt gezegd dat vrouwen het lastige fysieke werk minder goed aankunnen dan mannen. Deze stelling gaat hier dus niet op, want de werkgever ontslaat vrouwen niet meer om medische redenen dan mannen. Vrouwen nemen wel vaker zelf ontslag om familiale redenen, om voor hun zieke familieleden te zorgen en om gezondheidsredenen.
- 6) Het grootste verschil in de loopbanen van textielarbeidsters en textielarbeiders is het loon. Mannen verdienen duidelijk meer dan vrouwen in dezelfde functies.

24. Cover van een bedrijfspublicatie van nv UCO. © MIAT



25 MIAT, *Blijven plakken: 50 jaar migratie naar Gent*, interview met Claude Duchateau door Celien De Sloovere, Fien Lauwaerts en Lena Maes, 11 maart 2014, 31 p.

26 B. De Wilde, *Witte boorden, blauwe kielen: patroons en arbeiders in de Belgische textielnijverheid in de 19e en 20e eeuw*, Gent, Amsab, 1997, p. 200-202.

27 B. De Wilde, *Vereenigd zijn we alles, onverenigd zijn we niets: 100 jaar socialistisch textiel syndicalisme, 1898-1998*, Gent, Ludion, 1998, p. 81-93.

Conclusie

Dr. Jozefien De Bock (UGent) en Hilde Langeroot (MIAT)

Hoewel het maar om een verkennend onderzoek ging, hebben de studenten Historische Praktijk II met het project 'Textiel van 1945 tot het nieuwe millennium' heel wat interessante gegevens blootgelegd. Onze kennis over de arbeidsomstandigheden van textielarbeiders in de naoorlogse periode – een periode die tot nu toe nog onderbelicht bleef in het onderzoek – is hiermee sterk uitgebreid.

Vooreerst toonden de studenten aan dat de vrouwelijking van de textielindustrie en de aankomst van migranten-arbeiders, de mannelijke Belgische arbeiders niet in een minderheidspositie duwden. In UCO Braun, toch de laatste grote textiel fabriek van Gent, lag het aandeel vrouwen en niet-Belgen ook in de periode 1985-2009 nog ver onder de 50%. Van alle aangeworven personeelsleden wiens dossier in het archief teruggevonden is, was nog geen 15% vrouw en nog geen 20% niet-Belg.

Het lage percentage vrouwelijke werknemers houdt waarschijnlijk verband met het grote aandeel van nachtwerk in de UCO Braun-fabriek. Tot 1998 was het in België voor vrouwen verboden 's nachts te werken. Het feit dat vele migranten in de loop van de bestudeerde periode (en dan vooral vanaf de wijziging van de nationaliteitswetgeving in 1999) de Belgische nationaliteit verwierven, verklaart het lage percentage niet-Belgen. Zij zijn daardoor als Belg in de database opgenomen werden.

Een andere verklaring is dat voor bovengenoemde percentages geen rekening gehouden is met de arbeidsduur van de betreffende werknemers. Of dit ook geldt voor migranten is niet duidelijk, dat is nog niet aan de cijfers getoetst. De database slaat op alle personen die binnen UCO Braun aangeworven zijn – ook diegenen die er maar voor heel korte tijd bleven, en dat waren er een heel aantal. Zo'n 10% van alle aangeworven personeelsleden was na minder dan een maand weer bij UCO vertrokken. En zo'n 15% hield het wel een maand, maar niet langer dan een jaar uit. Van de meer permanente arbeidskrachten was een hoger percentage vrouw (en waarschijnlijk ook migrant). Voor mannen bedroeg de gemiddelde arbeidsduur ongeveer 6,5 jaar, terwijl dat voor vrouwen 9 jaar was. Van de personeelsleden die langer dan 20 jaar voor UCO werkten, was 21% vrouw.

De data betreffende de arbeidsduur bevestigen verder dat de naoorlogse periode voor de textielindustrie een periode van grote onzekerheid was, waarin vele arbeiders de industrie – al dan niet gedwongen – verlieten. In de bestudeerde periode, 1987-2009, kende de UCO Braun-fabriek twee momenten waarop deze onzekerheid in echte 'ontslaggolven' is werd omgezet: de jaren 1987-1991 en 1999-2009. Terwijl in de eerste periode het merendeel van de vertrekkende arbeiders zelf ontslag nam, werden in de tweede periode de meeste arbeiders door het bedrijf ontslagen, of met brugpensioen gestuurd. De eerste periode kenmerkte zich ook nog door het gelijktijdig voorkomen van een heel aantal aanwervingen – de meeste van korte duur. Blijkbaar had het bedrijf toen, ondanks de onzekerheid, nog steeds nood aan nieuwe werknemers. In de tweede periode daarentegen waren er veel minder nieuwe aanwervingen, en was het al duidelijk dat UCO Braun op zijn laatste benen liep.

Behalve de werkonzekerheid, waren er nog elementen die in de naoorlogse periode het welzijn van de werknemers bij UCO op een negatieve manier beïnvloedden. De verhoogde werkdruk en het werkritme die in de literatuur beschreven zijn, zijn door de werknemers op een negatieve manier ervaren. Verder hadden vele werknemers ook te kampen met gezondheidsproblemen, veroorzaakt door het lawaai, het stof of de chemische producten waarmee ze werkten.

Deze factoren troffen alle werknemers – man of vrouw, Belg of niet-Belg – op gelijke wijze. Maar niet alle werknemers zijn op gelijke wijze behandeld. Op gebied van loon bleef er, volgens de gegevens uit de UCO Braun-dossiers, gedurende de bestudeerde periode een verschil bestaan tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. Zo bedroeg in de uitgevoerde steekproef het laagste vrouwenloon slechts 65% van het laagste mannenloon. Ook al kan dit verschil mogelijks deels verklaard worden door het verschil tussen nacht- en dagwerk (zoals we al zagen, mochten vrouwen tot 1998 geen nachtwerk verrichten). Toch blijft de ongelijkheid frappant. Van een loonverschil tussen Belgen en niet-Belgen is dan weer geen melding gemaakt. Al moet gezegd worden dat het onderzoek zich eerder toespitste op de verhoudingen tussen arbeiders dan op hun desbetreffende posities en rechten in het bedrijf.

De verhoogde werkdruk en de sterk doorgedreven rationalisatie beïnvloedden sterk de verhoudingen tussen collega's op de werkvloer. Het dominante patroon op de werkvloer van UCO Braun was het cruciale samenwerkingsverband dat bestond tussen de arbeiders die in direct contact stonden met elkaar. Tussen die collega's was er duidelijk sprake van wederzijds respect. Gender en migratie-achtergrond waren hierin niet dominant. Dit betekent echter niet dat deze factoren geen invloed uitoefenden. Over de relaties tussen mannen en vrouwen op de werkvloer is in de interviews een dubbel beeld geschetst. Ongewenste intimiteiten waren zeker niet denkbeeldig en men beschouwde vrouwen vaak als tweederangsarbeiders. De omgang tussen arbeiders met en zonder migratieachtergrond (en tussen migranten-arbeiders uit verschillende herkomstlanden) zijn dan weer getekend door een sterk wij/zij-denken. Over het algemeen bleven de relaties tussen collega's collegiaal, en gingen ze niet over in hechte vriendschappen.

Rekening houdend met de beperkingen van het archief en het beschikbare tijdsbestek, leverde het werk van de studenten Historische Praktijk mooie resultaten op. Het blijft natuurlijk maar een eerste stap, die vooral wil uitnodigen tot een verderzetting van het onderzoek naar deze hoogst interessante en weinig gekende episode uit de Gentse textielindustrie.

Eind 2016 startte het MIAT een groot project mondelinge geschiedenis over de naoorlogse Gentse textielindustrie. Vandaag leven er in en rond Gent nog vele tientallen werknemers en werkgevers die zich de werk- en leefomstandigheden van de periode 1950-2010 herinneren. Het MIAT zal die getuigen interviewen. De interviews worden vervolgens in de museumcollectie opgenomen, geïnventariseerd en ontsloten.