

JUNI 2021

MAGMETAL

MAGAZINE VAN ABVV-METAAL



BUZZE
GEVEN

Samen sterk voor de bussector!



10 JAAR NA
AANSLAG UTOYA

METALLINA'S
AAN DE MACHT

HOE EVOLUEREN WE VAN JOBZEKER-
HEID NAAR LOOPBAANZEKERHEID?

In deze editie van MagMetal

04
Metallina's aan de macht
Marie en Chloë samen sterk

08
M/V in de Metaal uit balans
Lancering van het nieuwe genderrapport

09
Achter de schermen bij onze vakbond
Diversiteitsconsulent Chris Vanneste

11
Herstel van de touringcarsector
De recepten van ABVV-Metaal en BTB op een rijtje

14
BTB en ABVV-Metaal gaven samen BUZZE
Actie voor busbouw- en touringcarsector

16
De digitale kloof
Dieper dan ooit, zeker voor ouderen

18
Als vluchteling aan de slag
Interview met Sam Islamabobakar

20
De normalisering van extreemrechts
Gesprek met Vincent Scheltiens en Bruno Verlaeck

25
Tien jaar na de terreuraanslag op Utøya
Gesprek met overlevende Astrid Hoem

29
Op zoek naar de passie van onze metallo's
Metallina Liese-Lotte Min, brandweervrouw en ambulancier

33
Eén wij, één mei
Speciale tijden, speciale 1 mei-viering

35
Klimaatverandering
De rol die elektrische wagens kunnen spelen

40
Metaalindustrie klaar voor de toekomst
Lancering loopbaanfonds Mtech+

42
Van jobzekerheid naar loopbaanzekerheid
Gesprek met voormalig VDAB-baas Fons Leroy

04



08



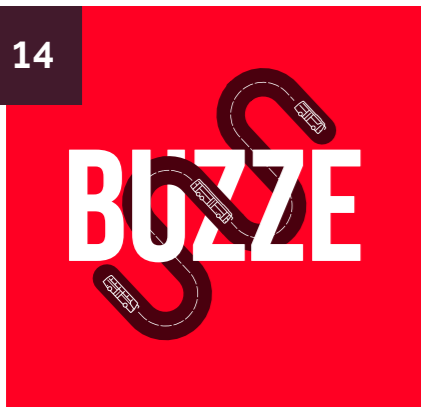
09



20



14



33



18



29



16



25



"Chloë is een vrolijk en positief persoon. Vanuit syndicaal standpunt viel mijn oog snel op haar."

MARIE



"Marie heeft me alles uitgelegd. Ze kwam me meteen over als een spontane, betrokken vrouw."

CHLOË

TWEE BIJZONDERE METALLINA'S OVER HUN SISTERHOOD

"We hebben naam gemaakt als pittig duo"

MagMetal treft Marie (37) en Chloë (22) op een lenteavond samen op de bank, met een natje en een droogje erbij. Dat de connectie tussen de dames het professionele en het syndicale overschrijdt, is vanaf die eerste aanblik glashelder. Toch is het daar waar hun vriendschap nog niet zo lang geleden ontkiemde, op de werkvloer van metaalbedrijf ON Semiconductor. Een wilde staking en enkele pannenkoeken later plannen de twee delegees intussen een reis richting Zweden komende zomer.

Toen Chloë tweeënehalf jaar geleden aan de slag ging bij ON Semiconductor was Marie, al tien jaar vaste waarde op het bedrijf, druk bezig met de voorbereiding van de sociale verkiezingen en haar syndicaal werk als delegee in het CPBW. Intussen heeft ze er twee mandaten bij: als reserve in de OR en effectief lid van de SD. "Ik begreep niets van dat vakbondswerk. Marie heeft me dat dan uitgelegd. Ze kwam me meteen over als een spontane, betrokken vrouw. Ze legde het goed uit."

Op het bedrijf wordt er gewerkt volgens een vijfploegensysteem en er is een steriele 'clean room'. De werkomstandigheden zijn best wel atypisch, maar Chloë weet er altijd de sfeer in te krijgen. Marie: "Chloë is een vrolijk en positief persoon. Ook vanuit syndicaal standpunt viel mijn oog snel op haar. We wilden als fractie

graag wat meer female power in ons team in de aanloop naar de sociale verkiezingen." Maar louter voor het heil van de verhoudingen eender welke vrouwelijke naam op de lijst zetten? Daarop zul je Marie niet betrappen. "Ik neem onze werking heel serieus, dus wilde ik dat onze vrouwelijke aanwinst geen excuus-truus zou zijn, maar een echte meerwaarde zou betekenen voor de groep. En dat is Chloë ook: een meerwaarde."

Waren er problemen aan de lijn, dan kaartte Chloë die van in het begin aan op een respectvolle maar mondige manier bij de teamleaders. "Het was alsof ik naar een jongere versie van mezelf keek. Ja hoor, ik had ze gevonden, onze kandidaat!"

Het verraadt ook ietwat de aard van het beestje: Marie zoekt naar en vindt dan

ook altijd wel potentieel in anderen. "Ik voelde meteen aan dat er iets zat in Chloë." Chloë lachend: "En ik zag het dan zelf niet eens! Dat jij me onder je vleugel nam, deed wonderen voor mijn zelfvertrouwen. Bedankt Marie!"

Op vraag van secretaris Ronny Loubris was de fractie niet enkel op zoek naar een vrouwelijke kandidaat, maar liefst nog naar een jongerenkandidaat. Marie stelde de vraag en Chloë zag het helemaal zitten. "Ik keek enorm uit naar de uitdaging en was gevleid dat Marie en het team potentieel in mij zagen. Spannend was het natuurlijk ook, maar ik heb al bij verschillende organisaties gezeten, waar ik als vrouw mijn mannetje moest staan tussen de jongens. Ik ben niet op mijn mondje gevallen."

De hechte band tussen de metallina's

van ON Semiconductor kreeg vorm tijdens een syndicale actie. "Wij vernamen als fractie dat het bedrijf te koop stond. Maar meer wisten we niet en de onzekerheid over de toekomst begon haar tol te eisen op de werkvloer", aldus Marie. Na twee maanden van slow down-acties om druk uit te oefenen op de directie, bleef de houding van de werkgever luchtig en onverschillig naar de bezorgdheid van het personeel toe. Marie: "Toen we als vakbond dreigden met een staking, moesten we aantonen dat er stakingsbereidheid was. Maar dit moest met bedienden en arbeiders samen, waardoor we niet aan 50 procent actiebereidheid kwamen. Desondanks was het ongenoegen op de vloer sterk aanwezig."

Enkelingen wilden hoe dan ook het werk neerleggen, maar Marie wees hen op de precaire situatie waarin ze zichzelf



"We hebben een sterke werking binnen ons bedrijf. We staan klaar voor elkaar."

MARIE



"We bleken beiden een reis naar Zweden op onze wishlist te hebben staan. Dus doen we dat deze zomer."

CHLOË

dan zouden brengen. Toen een tweede groep arbeiders van dezelfde ploeg de directie wilden spreken, werden zij met enige verwaandheid onthaald. En toen was het hek van de dam. Er brak een spontane staking uit. Chloë: "Ik was die dag thuis, maar zag de groepschat plots ontploffen. In een wip stond ik op het bedrijf. Marie en ik hebben een week lang dagen van soms wel zestien uur aan het piket gestaan en pannenkoeken gebakken voor de collega's. We hebben daar toen naam gemaakt als pittig duo (lacht)."

Uiteindelijk brak corona uit – het was maart 2020 – en moesten ze het werk hervatten uit voorzorg: het juridische niemandsland rond corona en stakingen hield te veel risico's in voor

de stakers. Marie: "Tot op de dag van vandaag blijft er veel onzekerheid rond de potentiële overname van het bedrijf.

Maar we konden het sociaal plan behouden en verlengen, met een bonus voor alle werknemers die aan de slag blijven tussen het moment van de aankondiging van de verkoop en de werkelijke verkoop. Dat voelt niet als een grote overwinning, maar het is nu wel duidelijk voor de directie dat wij onze mensen gemobiliseerd krijgen en dat we een standpunt durven innemen."

De verkiezingen van mei 2020 werden – ook door corona – uitgesteld naar november. Toen de stemmen geteld werden, verging Chloë van de zenuwen. "Hoewel ik probeerde te relativieren,

had ik er intussen mijn zinnen op gezet op mee te stappen in dat syndicale verhaal." De stress bleek volstrekt overbodig want Chloë behaalde op haar eentje meer stemmen dan de andere jongerenkandidaten samen. Zij zetelt sindsdien dan ook in de OR, maar ook in het CPBW en ze is reserve-afgevaardigde in de SD. Een hele resem functies voor een beginneling. "Gelukkig absorbeer ik snel nieuwe informatie en leer ik graag bij."

Ondanks haar syndicale onervarenheid, neemt Chloë haar verantwoordelijkheden: ze woont de vergaderingen bij, neemt daar het woord, volgt de vakbondsvormingen en gaat er helemaal voor.

"Het is iets nieuws, maar ik doe het graag, ik ben graag een aanspreekpunt voor mijn collega's. En als er iets is, kan ik altijd bij Marie terecht. Ze legt mij alles uit. Ze heeft enorm veel kennis en heeft

ook al veel gedaan voor onze collega's. Ze is een groot voorbeeld voor mij." Zoveel lof aan Maries adres laat haar niet onbetuigd. Blozend zegt ze: "We hebben een sterke werking binnen ons bedrijf. We staan klaar voor elkaar. De belangrijkste les die ik onthouden heb uit de metaalvorming is dat je niet alle vragen van collega's direct hoeft te beantwoorden. Je moet er werk van maken en opzoeken, navragen en terugkoppelen. Beter volledige en juiste informatie, dan halve of foute informatie."

Marie moedigde Chloë dan ook aan om deel te nemen aan de vorming van ABVV-Metaal. De Basisvorming voor beginnende militanten is door de coronamaatregelen uitgesteld naar het najaar, maar ABVV-Metaal organiseerde in maart en mei alvast webinars om de nieuwe aanwinsten toch al enige bagage mee te geven. Marie: "Je kunt je syndicale taken ook aanvaarden zonder vorming natuurlijk, maar dan ben je

op jezelf aangewezen om alles uit te zoeken: de weg naar de juiste informatie, de structuur van de vakbond, enzoverder. Als je er net instapt, kun je dat allemaal niet weten. Dankzij die vormingen voel je je ook gesteerd, zowel in vergaderingen met de werkgever, als op de werkvloer."

Chloë vult aan: "Hoe beter je op de hoogte bent, des te beter kun je de collega's informeren. Als jongere blijft wel die drempelvrees om je mond open te doen bij de 'grote mensen'. Je hoort ze bijna denken: wat gaat ze nu zeggen? Maar gelukkig zijn mijn tussenkomsten wel altijd al positief onthaald." Marie pikt bevestigend in: "Je neemt het woord al sinds je tweede of derde vergadering. Niet evident hoor. Maar hetgeen je hebt aangehaald, was telkens terecht."

Desondanks voelt Chloë dat ze nog veel marge heeft om bij te leren en te groei-

en. "Ik zou graag de kneepjes van het vak leren en sterker in mijn schoenen staan. Ik bewonder Maries aanpak én mensenkennis: ze vertelt altijd eerlijk op de werkvloer hoe de vork in de steel zit, maar ze weet het bij elk individu op de juiste manier aan de man te brengen." Marie wuift het compliment bescheiden weg: "Weten hoe je iemand benadert, dat is ervaring, Chloë, dat komt wel."

Chloë en Marie, het vurige duo, hebben mekaar ook na de werkuren gevonden intussen. "Wij zijn onlangs samen op weekend geweest, in de Ardennen, in een tentje in de sneeuw!" Ook hun zomerverlof zullen ze samen doorbrengen, als corona het wil. "Wij bleken beiden een reis naar Zweden op onze wishlist te hebben staan. Dus doen we dat deze zomer."

Help ... m/v uit balans!

Als we eerlijk zijn, is de genderbalans in onze sectoren totaal zoek. Vrouwen zijn in de metaal in de minderheid. Dat is de eerlijke analyse van ons nieuw 'genderrapport' dat we in maart 2021 lanceerden. Hoe beter we de talenten van mannen én vrouwen kunnen inzetten, des te beter. Een genderdivers beleid is interessant voor de onderneming: het brengt meer gelijkwaardigheid in de organisatie en zorgt voor een positieve sfeer op de werkvloer.

Er zijn natuurlijk een aantal factoren die de balans uit evenwicht brengen: de tewerkstelling in onze sectoren is sedert 2008 gedaald met 16 procent, de vrouwelijke tewerkstelling is in dezelfde

periode gedaald met 32,8 procent. Dit maakt dat in al onze sectoren nog slechts 8,4 procent als arbeidster aan de slag zijn. Met 10 procent vrouwelijke ABVV-Metaal-leden zitten we dan nog net boven het aandeel van de vrouwen in de tewerkstelling in onze sectoren.

Minder leden betekent ook helaas minder vrouwelijke kandidaten bij de sociale verkiezingen en minder verkozenen. Al kenden we in 2020 een lichte stijging (+0,8 procent) en kregen we daardoor meer vrouwelijke vertegenwoordiging in onze bedrijven.

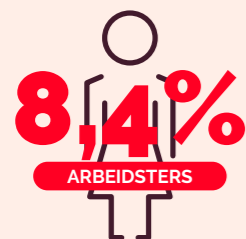
Algemeen kun je dus stellen dat we wat lidmaatschap, vertegenwoordiging, bestuur ... betreft, licht beter doen dan het aandeel in de tewerkstelling, maar niet

veel. We moeten onszelf de vraag stellen: kunnen we het met 11.757 vrouwen die werken in al onze paritaire comités, niet veel beter doen?

De gendercommissie van ABVV-Metaal houdt daarom de vinger aan de pols en zal de komende jaren extra inspanningen leveren om de balans weer in de juiste richting te sturen.

We hebben niet alleen aandacht voor de specifieke inhoud van syndicale functies, maar ook voor gendermainstreaming in onze vorming. Plus: meer toegankelijke vorming zorgt voor een positieve stimulans naar meer actieve vrouwelijke militanten en delegees.

Ook in onze communicatie blijven we werken aan een positieve beeldvorming rond de vertegenwoordiging van vrouwen in de metaal. Veel werk aan de winkel dus! Maar het engagement is er.



De tewerkstelling in onze sectoren is sedert 2008 gedaald met 16%, de vrouwelijke tewerkstelling is in dezelfde periode gedaald met 32,8%. Dit maakt dat in al onze sectoren nog slechts 8,4% als arbeidster aan de slag zijn.



De dalende tewerkstelling zorgt voor een zelfde fenomeen bij de leden. Met een aandeel van 12,5% vrouwelijke leden zitten we boven het aandeel in de tewerkstelling. Maar we hebben sedert 2008 wel meer vrouwelijke leden verloren (-26%), dan het globaal ledenverlies.



In de besturen zitten we globaal op een 12% vrouwen met Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen als positieve uitzondering.



De diversiteits- consulent

**365
dagen
jouw
vakbond**

WIE?

Mijn naam is Christ Vanneste. Ik ben diversiteitsconsulent voor het ABVV West-Vlaanderen. Ik doe deze job ondertussen 17 jaar, maar ik werk al 31 jaar bij het ABVV. Wat voor mijn job heel belangrijk is, is dat ik ook zelf delegee ben binnen de organisatie, en dus geconfronteerd word met de problemen waarmee onze delegees geconfronteerd worden.

DE JOB IN EEN NOTENDOP

Er zijn in elke provincie diversiteitsconsulenten waarop onze delegees en secretarissen een beroep kunnen doen ter ondersteuning van hun vakbondswerk dat met diversiteit te maken heeft. Wij zijn een flankerende dienst. Wij ondersteunen door gebruik te maken van al de thema's

die in het personeelsbeleid zitten van een bedrijf. Dat koppelen we aan kansen voor de meest kwetsbaren. Wij zijn de vakbond voor iedereen op de werkvloer. Dus ook voor alle problemen en wrijvingen die zich voordoen op de werkvloer.

MISVERSTANDEN DE WERELD UIT HELPEN

Een van de grote misverstanden rond onze werking, is dat wij louter zouden werken rond multiculturaliteit. Dat is terecht een van de thema's waar we mee bezig zijn, maar het is maar een deel van de ondersteuning die wij bieden.

WAT IS DIVERSITEIT DAN WEL?

Diversiteit is een feit. Het is niet iets waar we voor of tegen kunnen zijn. Er is

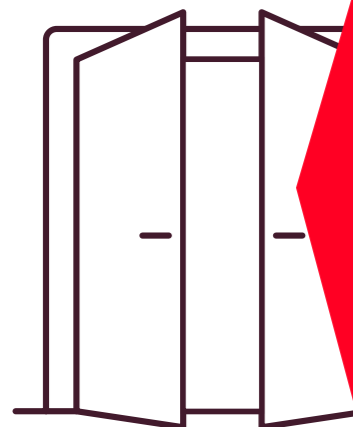
diversiteit op de werkvloer en dat zal in de toekomst alleen maar toenemen.

WAAROM?

Ten eerste: demografie. De mensen worden steeds ouder. Er is een vergrijzing van de bevolking. Er worden minder mensen geboren, dus er is ook een ontgroening van de bevolking. Er zijn dus meer oudere werknemers op de werkvloer.

Twee: iedereen moet langer werken. Er zijn meer generaties op de werkvloer. Wij zijn dan ook veel bezig rond werkbaar werk: delegees ondersteunen bij de invulling van een cao 104, een cao 104 nalezen, voorbeelden geven uit andere bedrijven ...

Een derde groot thema, is alles wat te maken heeft met re-integratie. Er zijn meer mensen die uitvallen. Er zijn meer burn-outs, er is meer langdurige ziekte.



Wat voor mij belangrijk is, is dat je rond diversiteit niet in concurrentie treedt.

CHRIST VANNESTE

Werknemers die terecht komen in een re-integratietraject, zien dat jammer genoeg heel vaak uitmonden in een ontslag. Re-integratie is een thema waar we veel expertise in hebben en dat zeker op de voorgrond zal blijven de komende jaren.

Ten vierde is er een arbeidsmarktcrisis die leidt tot een andere instroom in de bedrijven. Het gevolg daarvan is dat we meer kleur op de werkvloer krijgen. Er is meer interculturaliteit. Onze ondersteuning daarin kan zich situeren rond taal en communicatie. Geloof is daar ook een belangrijk onderdeel van. Dat is niet zo eenvoudig om aan te pakken, maar we hebben daar wel veel ervaring in.

Deze zaken hebben gevolgen voor de werkvloer en de werksfeer. Ze hangen op de een of andere manier wel aan elkaar. Daarmee aan de slag gaan is niet eenvoudig, want het zijn niet de klassieke vakbondsthema's. Niettemin is dat de realiteit waarin we moeten werken. Daarom is er een diversiteitswerking.

METAALBEDRIJVEN

Wat wij in het verleden hebben georganiseerd voor alle metaalbedrijven, zowel in

Oost-Vlaanderen als in West-Vlaanderen, is een bevraging over werkbaar werk, de zogenaamde VOW-enquête. Die werd verdeeld op de werkvloer door de delegees. De verwerking en de analyse van de resultaten en de vertaling naar een plan van aanpak in het rapport, dat was het werk van de diversiteitsconsulenten en de secretarissen van ABVV-Metaal.

PERSOONLIJKE TOUCH

Wat voor mij belangrijk is, is dat je rond diversiteit niet in concurrentie treedt. Diversiteit vergt samenwerking, liefst met de andere vakbonden als dat kan. Maar ook liefst met de mensen in het bedrijf die het voor het zeggen hebben. We moeten partners vinden om die zaken aan te pakken op een manier die van kleine en individuele problemen een collectieve oplossing maakt. We streven maximaal naar een structurele en duurzame inbedding in een bedrijf, zodat er oplossingen komen die voor iedereen gelijk zijn. Niet iedere persoon is gelijk, maar je moet wel gelijke kansen en mogelijkheden krijgen. Dat is waar het om draait.



De recepten van BTB en ABVV-Metaal

Naar een herstel van de touringcarsector



D De gevolgen van COVID-19 op onze economie zijn groot. In 2020 daalde het Belgische BBP met maar liefst 6,2 procent. Dat is de grootste economische krimp uit onze naoorlogse geschiedenis. Achter dit algemene cijfer gaan grote verschillen schuil. Bepaalde sectoren zijn enorm hard getroffen, terwijl andere sectoren sterk gepresteerd hebben. Binnen sectoren zijn er eveneens verschillen: sommige bedrijven doen het (zeer) goed, andere bedrijven doen het (zeer) slecht.

Dat geldt ook voor de metaal- en transportsectoren. Zo is de touringcarsector zeer zwaar getroffen door de coronacrisis, en dan vooral het segment dat instaat voor het vervoer van toeristen in binnen- en buitenland (occasioneel vervoer). De maatregelen om het virus in te dijken – sluiting van de grenzen, afschaffen van evenementen en een verbod op niet-essentiële reizen – hebben het toerisme tot stilstand gebracht. Dat heeft op zijn beurt een grote negatieve impact op metaalbedrijf Van Hool, de grootste busbouwer van ons land. De vraag naar nieuwe touringbussen is immers nihil. Wat is er nodig om de touringcarsector – zowel wat de producenten als de trans-

portfirma's betreft – weer op de been te brengen? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de werknemers in de betrokken metaal- en transportsectoren opnieuw perspectief krijgen op betere tijden? ABVV-Metaal en BTB geven hun recept voor een spoedig herstel.

OVERLEVEN

Veel touringcarbedrijven zitten vandaag in overlevingsmodus. Voor hen was 2020 een verloren jaar. Zowel het drukke zomer- als winterseizoen vielen volledig weg. Er waren geen schoolreizen of city-trips, geen ski- en strandvakanties, geen kerstmarkten, enzovoort. En de eerste helft van 2021 bood ook geen beterschap: tot na de paasvakantie was er een verbod op niet-essentiële reizen naar het buitenland en waren er veel minder recreatieve/toeristische mogelijkheden. Steven Steyaert (BTB-sector-verantwoordelijke Bus & Car) omschrijft de situatie als volgt: "Er zijn ongeveer 4.300 touringcarchauffeurs en voor hen is de toestand zeer ernstig. In het tweede kwartaal van 2020 was een chauffeur gemiddeld 40 dagen economisch werkloos. Sommigen waren zelfs het volledige kwartaal werkloos. En vandaag is de situatie niet beter. Een groot deel zit nog steeds thuis. Anderen zijn ondertussen van werk veranderd en rijden nu met de vrachtwagen of volgen een opleiding." Van Hool zit in hetzelfde schuitje. ABVV-Metaal-hoofdafgevaardigde David Scheveneels: "In de afdeling 'Bus & Car' heerst al sinds maart 2020 massale coronawerkloosheid. Van de 1.458 arbeiders

in deze afdeling zijn er vandaag nog altijd ongeveer duizend economisch werkloos. Er wordt momenteel maar één voertuig per week gemaakt en dan nog vaak prototypes van niet verkochte bussen." Ter vergelijking: net vóór corona werden nog twee bussen per dag geproduceerd. Net zoals de chauffeurs, bevinden ook de werknemers op Van Hool zich dus in een uiterst precaire situatie (veel onzekerheid, veel loonverlies).

EEN VACCIN UIT SOLIDARITEIT

Een herstel voor de touringcarsector – zowel wat de producenten als de transportfirma's betreft – is alleen mogelijk als we het coronavirus klein krijgen. Pas dan kan het normale leven op gang komen, kan het toerisme hernemen en kunnen we leuke uitstapjes maken met grotere groepen. Daar zijn we vandaag nog niet. Er is beterschap op komst, maar er zullen nog geruime tijd belangrijke inspanningen nodig zijn. Twee dingen zijn hier cruciaal. Ten eerste moeten de huidige coronaregels nauwlettend gerespecteerd worden, ook op het werk. Dat betekent onder meer dat de veiligheidsvoorschriften op de werkvloer correct moeten toegepast worden. Daarnaast moeten zo veel mogelijk mensen gevaccineerd worden. Hoe meer mensen een vaccin hebben gekregen, hoe sneller we hieruit zullen geraken. ABVV-Metaal en BTB roepen dus iedereen op om zijn of haar verantwoordelijkheid te nemen. Zich laten vaccineren is niet alleen een kwestie van gezondheid, maar ook van solidariteit.

METAAL EN TRANSPORT: WEDERZIJDIG VERBONDEN

Sinds 19 april zijn de grenzen terug open voor niet-essentiële verplaatsingen, maar toch wordt reizen naar het buitenland nog altijd sterk afgeraden. Steven zegt daarover: "Onze chauffeurs staan klaar om op een veilige en verantwoorde manier hun job te doen. Een busbestuurder is niet alleen chauffeur,

maar ook gids, bagagist en soms zelf psycholoog. Al die taken moeten coronaproof kunnen uitgevoerd worden. De vakbonden en de werkgevers hebben alvast goede veiligheidsprotocollen afgesloten, die alle aspecten van het personenvervoer regelen." Van Hool zal pas opnieuw volop touringbussen kunnen maken, wanneer het toerisme opflakkert. Veel transportfirma's stellen nu hun investeringen uit. Maar ook dan is het nog doorbijten, zegt David: "Zelfs als de toestand rond de zomer wat normaliseert, zal het nog enkele jaren duren vooraleer er terug nieuwe touringbussen bij ons besteld worden. Daarom is het belangrijk dat we ook andere, grote opdrachten binnenhalen."

EEN EERLIJKE KANS

Een van die potentieel grote opdrachten is de aanbesteding van De Lijn voor de productie van maar liefst 900 elektrische bussen in de komende vijf jaar. Met VDL Bus Roeselare en Van Hool hebben we twee Belgische fabrikanten die deze opdracht aankunnen. Maar Van Hool mocht in eerste instantie zelfs niet deelnemen aan de openbare aanbesteding. Reden? Kandidaten moesten de voorbije drie jaar 150 vol-elektrische bussen gemaakt hebben. Van Hool voldeed daar niet aan omdat ze in de eerste plaats hybride- en waterstofbussen maken. Gelukkig werd dit criterium nadien geschrapt door de Vlaamse regering, waardoor Van Hool nu toch kan meedingen. In de woorden van David: "Voor ons is het levensbelangrijk dat wij kunnen meedoen aan dergelijke aanbestedingen en die ook kunnen binnenhalen. De order van De Lijn zou een grote hulp zijn om de coronacrisis te boven te komen. Wij hebben dat trouwens al meerdere keren aangekaart bij de bevoegde instanties. Wij beseffen heel goed dat er Europese wetgeving bestaat rond aanbestedingen. Maar wij stellen ook vast dat bijvoorbeeld Franse en Duitse



Wij stellen vast dat bijvoorbeeld Franse en Duitse overheden er wél in slagen om grote bestellingen te plaatsen bij lokale producenten. Waarom lukt dat bij ons niet?"

STEVEN STEYAERT,
BTB-SECTOR-VERANTWOORDELIJKE
BUS & CAR



overheden er wél in slagen om grote bestellingen te plaatsen bij lokale producenten. Waarom lukt dat bij ons niet?"

DE FISCUS

Een laatste punt, ten slotte, gaat over de financiële gevolgen van langdurige tijdelijke werkloosheid. Niet alleen is het loonverlies groot (de uitkeringen bedragen 70 procent van het brutoloon), er dreigt ook nog een fiscale afrekening achteraf. De regering besliste immers om de bedrijfsvoorheffing op de uitkeringen coronawerkloosheid te verlagen van 26,75 procent naar 15 procent (van mei 2020 tot juni 2021). Op zich is dat een goede zaak, maar achteraf wordt deze lagere bedrijfsvoorheffing wel gerecupeerd via een hogere belastingaangifte. ABVV-Metaal en BTB betreuren dat voor dit probleem tot dusver geen oplossing werd gevonden.

Onze recepten op een rijtje

- **Verlenging van de soepele corona-werkloosheid, minstens tot 31 december 2021** (momenteel is deze vorm van tijdelijke werkloosheid geldig tot 30 september 2021).
- **Stimuleer het herstel van veilig en verantwoord reizen in groep.** Onze chauffeurs zijn er klaar voor. De opleving van het toerisme – zowel in binnen- als buitenland – is cruciaal voor zowel de transportbedrijven als de busproducenten.
- **De overheid moet het herstel van de touringcar-producenten ondersteunen.** Dat kan onder meer door onze lokale producenten een betere kans te geven om grote openbare aanbestedingen binnen te halen.
- **De komende jaren moeten openbare vervoersmaatschappijen zoals De Lijn hun vloot vergroenen** (waterstof- en elektrische bussen). Door grote bestellingen te plaatsen bij lokale producenten zoals Van Hool en VDL, kunnen we onze bus-industrie versterken. We roepen ook de private touringcarbedrijven op – eenmaal nieuwe investeringen economisch haalbaar zijn – om bestellingen bij lokale producenten te plaatsen.



Er wordt momenteel maar één voertuig per week gemaakt en dan nog vaak prototypes van niet verkochte bussen."

DAVID SCHEVENEELS,
HOOFDAFGEVAARDIGDE ABVV-METAAL

BUZZE



ABVV-Metaal & BTB gaven samen BUZZE op 28 mei

Op vrijdag 28 mei 2021

organiseerden ABVV-Metaal en BTB hun BUZZE-actie: een tourrit met vier bussen langs Vlaamse wegen. Met deze gemeenschappelijke vakbondsactie vroegen we als ABVV-Metaal samen met de kameraden van BTB aandacht voor de acute situatie van twee noodlijdende sectoren, met name de Vlaamse busbouw- en touringcarsector.

Voorzitters op kop

Voorzitters Rohnny Champagne (ABVV-Metaal) en Frank Moreels (BTB) reden, samen met een groep van militanten en secretarissen, mee van Brugge naar Koningshooikt met verscheidene symbolische tussenstops. **Rohnny:** "Van Hool en VDL Bus zijn bedrijven die heel wat industriële tewerkstelling creëren. Het behoud van die tewerkstelling is een absolute prioriteit. Beide ondernemingen zetten

bovendien sterk in op duurzame en innovatieve mobiliteit, door bussen te ontwikkelen die worden aangedreven door elektriciteit of waterstof. Lokale industriële ontwikkeling en duurzame innovatie zijn vandaag belangrijker dan ooit. Het is dus cruciaal om de toekomst van de busproducenten in ons land op lange termijn te verankeren. Dat kan door een kader te creëren waarin onze busproducenten een faire kans maken om grote Belgische bestellingen binnen

te halen. Zeker voor Van Hool is dat vandaag dé manier om een sociaal en economisch drama te vermijden."

De route

De roadshow vatte aan op de Interparking in Brugge. Die lag er opvallend leeg en stil bij voor de tijd van het jaar. In normale precoronatijden staat deze parking tjokvol met touringcars die hun reis naar warmer oorden aanvatten. Touringcarchauffeurs zitten sedert de start van deze gezondheids crisis massaal werkloos thuis, aangezien het toerisme nog steeds op apegapen ligt. De voorzitters kregen er de kans om de pers te woord staan en hun bezorgdheden toe te lichten.

Daarna zette de kolonne de rit voort richting de hoofdzetel van De Lijn in Mechelen en zo naar busbouwer Van Hool in Koningshooikt, met tussenstops op snelwegparkings. Bij De Lijn kaartten we het belang aan van bussen en cars bij lokale producenten. **David Scheveneels (ABVV-Metaal hoofdafgevaardigde op Van Hool):** "Op 15 kilometer van het hoofdkantoor

van de De Lijn ligt Van Hool, waar er op dit moment duizend stielmannen en -vrouwen werkloos thuis zitten. Dat zijn busbouwers pur sang die terug aan het werk willen. Daarom vragen we dat De Lijn kiest voor Belgische hoogtechnologische producten, koop lokaal!"

Tijdens de tussenstops op de snelwegparkings van Wetteren en Groot-Bijgaarden legden we het pijnpunt bloot van de erbarmelijke infrastructuur waarmee vrachtwagen- en buschauffeurs te maken krijgen. Hoog tijd om te investeren in menswaardige, comfortabele en hygiënische snelwegparkings voor deze mensen die soms dagenlang op de baan vertoeven.

Geslaagd!

Deze actiedag was op meerdere fronten een succes. Ten eerste hebben we als vakcentrales bewezen dat we aan één zeel kunnen trekken en samen een vuist kunnen maken. De noodsituatie van de busbouwers en die van de buschauffeurs zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Samen actievoeren was dan ook de enige logische aanpak. Ten tweede kregen we met onze actie

uitgebreide persaandacht: zowel nationale zender VRT als meerdere regionale zenders wijdden zendtijd aan onze actie. Dat geeft onze mensen meer zichtbaarheid en brengt ons een stap dichterbij het vinden van een duurzame oplossing.

Daarom zeggen we: meer van dat. Want samen sterk!

Voor wie de actie wil herbeleven: bekijk hier de flitsende reportage.



DE DIGITALE KLOOF

De digitale kloof is dieper dan ooit, zeker voor ouderen

De technologische ontwikkeling in onze samenleving gaat razendsnel en heeft een impact op elk aspect van ons leven: privé en op het werk. De coronapandemie bracht die digitalisering nog meer in een stroomversnelling. Zo boomt de e-commerce als nooit tevoren. Helaas kwam ook duidelijk naar voren dat niet iedereen mee is: de technologische kloof wordt te diep.

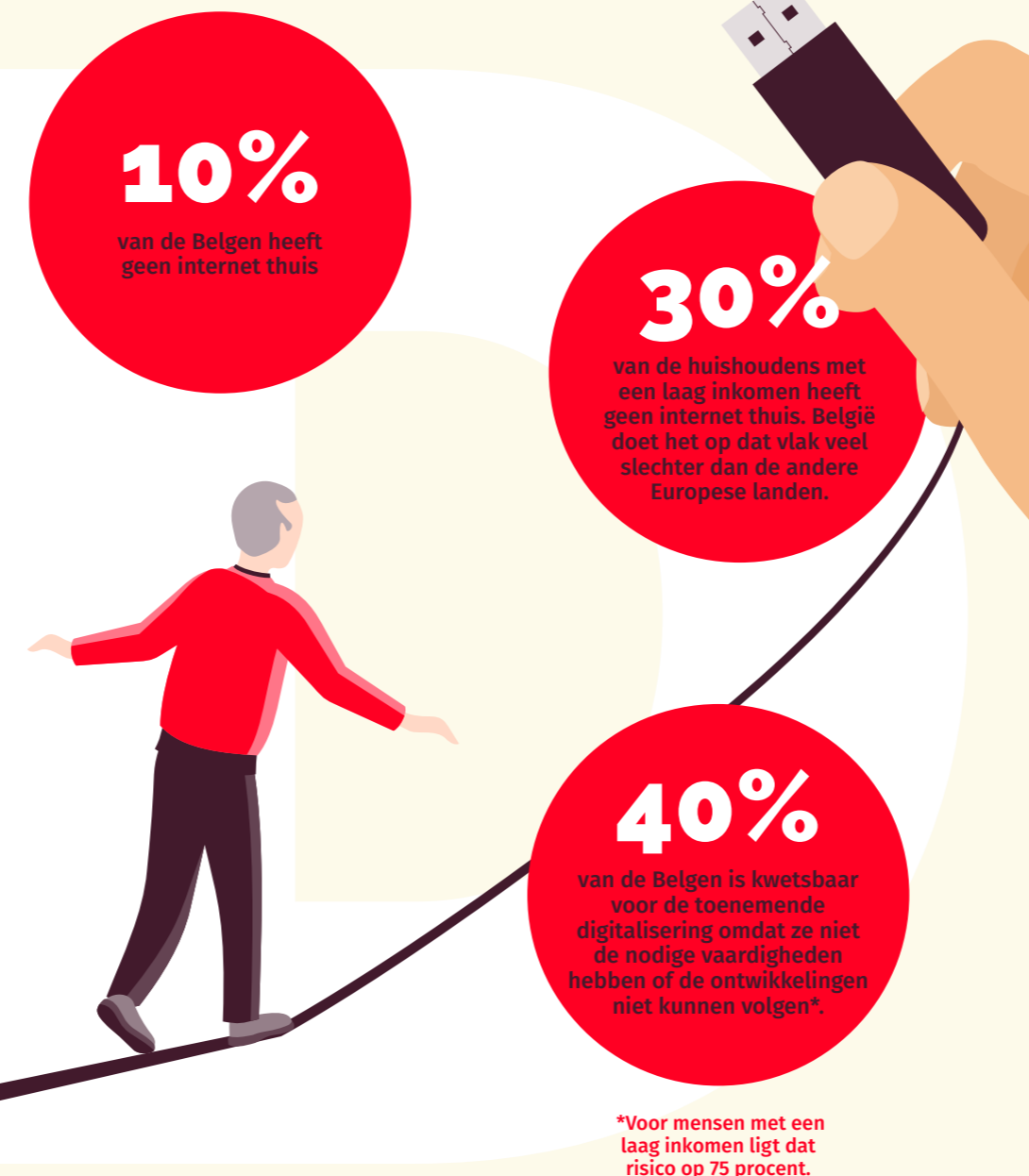
Uit de [Barometer Digitale Inclusie 2020](#) van de Koning Boudewijnstichting blijkt, dat het fenomeen van de digitale uitsluiting een niet te onderschatten probleem is. Voor verschillende sociale groepen betekent die uitsluiting dat ze niet langer volwaardig aan de samenleving kunnen deelnemen. Zo verliezen ze de toegang tot hun basisrechten.

Wat is precies het probleem?

Al ongeveer 20 jaar zien we dat steeds meer essentiële diensten van de overheid en privébedrijven digitaliseren en via het internet verlopen. Digitaal is vandaag het nieuwe normaal. Voor veel mensen zijn toepassingen zoals e-banking, e-health en e-government dan ook superhandig. Vanuit je luie zetel kun je al je administratie regelen.

Die digitalisering wordt pas een probleem als het de belangrijkste, of zelfs enige weg is om toegang te krijgen tot diensten die voor iedereen toegankelijk zouden moeten zijn. Veel mensen hebben geen toegang tot het internet. En zelfs al krijg je die toegang wél: dan moet je nog de vaardigheden hebben om met al die websites en applicaties te kunnen werken. En hoe bescherm je jezelf tegen internetfraude zoals phishing en ransomware? Wie niet kan volgen, dondert onmiddellijk uit de boot. Een extra aandachtspunt is dat je continu moet bijleren om bij te blijven. En dat in een steeds sneller tempo.

Opmerkelijke cijfers over de digitale kloof in België
(bron: Barometer Digitale Inclusie 2020):



“De banken snijden in hun eigen vel”

Ook ouderen ondervinden elke dag hoe moeilijk het is om de technologische sneltrein te volgen. “Ze doen maar op”, zegt metaalbewerker op rust Freddy Miers. “Niemand vraagt onze mening en ondertussen laten ze alles verlopen via het internet.”

“Ikzelf heb geen internet, maar gelukkig kan ik op mijn dochter rekenen. Die volgt dat allemaal op voor mij. Want eerlijk gezegd: ik zou niet weten hoe ik er zelf moet aan beginnen. Het trieste van de zaak is dat niemand vraagt naar de mening van de senioren. Neem bijvoorbeeld het centrum bij ons in het dorp: vroeger waren daar minstens 4 banken. Vandaag blijft er daar eentje van over. En bijna alles verloopt via een automaat. Maar jammer genoeg is zelfs geld afhalen een uitdaging voor veel senioren. De banken willen dat maar niet begrijpen en zo snijden ze in hun eigen vel. Want op den duur gaan mensen zich afkeren van die banken.”

“Er moet dringend werk gemaakt worden van een sociaal verantwoord digitalisering, ook in de bedrijven. Tijdens mijn laatste jaren op de werkvloer merkte ik dat de technologische ontwikkeling op gang kwam. En ik ben ervan overtuigd dat de laatste 20 jaar alles nog veel sneller is veranderd.

Alle werknemers moeten op het werk de nodige training krijgen om bij te blijven. Daar profiteren ze ook thuis van. Want alles wordt digitaal.”

“Alle werknemers moeten op het werk de nodige training krijgen om bij te blijven. Daar profiteren ze ook thuis van. Want alles wordt digitaal.”

WIE IS FREDDY MIERS?

Freddy werkte 35 jaar bij de firma Lemmerz in Hoboken. Hij werd er als jonge militant van ABVV-Metaal verkozen voor de ondernemingsraad en groeide met de jaren door tot hoofddelegee. Sinds 2002 geniet hij van zijn welverdiende pensioen. Toch blijft het syndicale vuur branden: hij stond mee aan de wieg van ABVV-senioren regio Antwerpen. En hij zetelt in de Seniorencommissie van ABVV-Metaal.

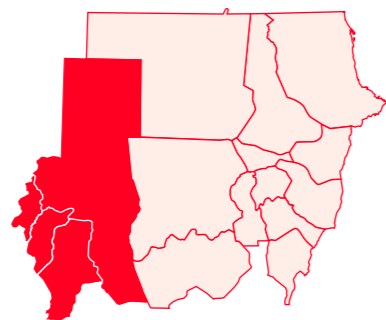


Als vluchteling aan de slag in de elektro-technische sector

In de elektro-technische sector (Psc 149.01) loopt sinds vorig jaar een project waarmee erkende vluchtelingen een opleiding kunnen volgen, gekoppeld aan een stage in een onderneming uit de sector. Volta – de paritaire sectororganisatie van de elektriciens – is de organisator van dit initiatief. ABVV-Metaal is een van de bestuurders van Volta en draagt dergelijke projecten uiteraard een warm hart toe, omdat ze kansen geven aan personen die via de reguliere opleidings- en arbeidsmarkt veel moeilijker aan de bak komen. In dit artikel brengen we het verhaal van Sam Islamabobakar – afkomstig uit Soedan – die momenteel stage loopt bij afval- en waterzuiveringsbedrijf Veolia en probeert om in ons land een beter leven op te bouwen. In heel het traject zijn diverse partners betrokken, waaronder ook VZW Convivial – een organisatie die zich bezighoudt met de integratie van vluchtelingen en nieuwkomers. Ook hen laten we aan het woord.



SOEDAN
DARFUR IN ROOD



OPLEIDING EN WERK ZIJN DE SLEUTELS TOT SUCCES

Sam Islamabobakar is 23 jaar en werd geboren in Darfoer (Soedan), een regio die geteisterd wordt door armoede, hongersnood en politieke instabiliteit. In 2017 besliste Sam om alles achter te laten en te vluchten naar Europa. De droom was – zoals voor zoveel vluchtelingen – om het Verenigd Koninkrijk te bereiken. Na een gevaarlijke reis doorheen Tsjaad en Libië, belandde hij uiteindelijk op een gammal bootje in de Middellandse Zee, klaar om de gevaarlijke oversteek naar Europa te wagen. Op volle zee werden hij en zijn medereizigers opgepikt door een voorbijvarend

vrachtschip. Via Italië en Frankrijk kwam hij – na een reis die meer dan twee jaar duurde – in België terecht, waar zijn asielaanvraag goedgekeurd werd.

De eerste dagen in ons land waren niet vanzelfsprekend, weet Sam: “Het was moeilijk want je komt hier aan met helemaal niets en je spreekt de taal niet. Maar ik werd snel opgevangen door een Belgische familie die me onderdak gaf, ervoor zorgde dat ik de taal leerde en mij hielp met de zoektocht naar werk. Ik woon nu zes maanden alleen in Brussel en dat gaat goed. Ik heb nog steeds nauw contact met mijn Belgische familie, want zij hebben veel voor mij gedaan. Ik ben hen daar zeer dankbaar voor.”

Na een tijdje gewerkt te hebben als tui-ner en als bewaker op een school, ging Sam op zoek naar ander werk. Via een kennis kwam hij bij Convivial terecht, de VZW die nieuwkomers helpt om zich te integreren in ons land. Zij hebben ervoor gezorgd dat Sam naar school kon, in het kader van het traject dat door Volta werd uitgewerkt.



Het volgen van een opleiding en het vinden van werk is een cruciale voorwaarde voor een snelle en geslaagde integratie, vertelt Convivial-werknemer **ABDELALI HAMMOUT**: “Een snelle professionele inschakeling biedt het meeste perspectief, zowel voor de nieuwkomer als voor de maatschappij. Op die manier leer je heel snel onze taal,

gewoontes en gebruiken. Het volgen van een opleiding en het vinden van werk moet dus steeds centraal staan in elk integratietraject.”

MOTIVATIE

Van september tot december vorig jaar volgde Sam een voltijdse opleiding op het Kardinaal Mercier Instituut in Brussel. Sinds begin dit jaar gaat hij twee dagen per week naar school en werkt hij drie dagen op Veolia als stagiair. Op school krijgt hij lessen basis-elektriciteit, wiskunde, Frans, enzovoort. En op het bedrijf doet hij concrete en praktische werkervaring op.

Sam is dan ook tevreden met hoe de zaken nu verlopen: “Ik krijg een kans om een diploma te behalen en op Veolia is het aangenaam werken. Ik word er goed ondersteund, krijg veel vertrouwen en iedereen is vriendelijk. Ik heb de indruk dat het bedrijf ook tevreden is over mijn werk. Ik wil er dus graag blijven werken. In de toekomst wil ik ook nog verder studeren zodat ik het diploma van elektro-techniek kan behalen.”

Zoals je ziet is Sam heel gemotiveerd om zijn opleidingstraject met succes te voltooien en dat verbaast Abdelali niet: “Het is plezierig om met nieuwkomers en vluchtelingen te werken want ze zijn steeds enorm gemotiveerd. Sommigen scoren minder goed op kennis, maar ze compenseren dat door hun inzet en daadkracht. Kijk naar Sam, die is meer dan twee jaar onderweg geweest om hier te geraken en heeft zeer gevaarlijke situaties meegemaakt. Ze weten dat het leven hard is, dus als ze kansen krijgen, dan grijpen ze die met beide handen. Het is belangrijk dat ze die kansen ook krijgen, want via de klassieke kanalen (VDAB, Actiris, Bruxelles Formation ...) is het moeilijk om toegang te krijgen tot de arbeids- of opleidingsmarkt. Daarom ben ik heel tevreden dat wij samen met Volta dit initiatief kunnen realiseren.”



Het vluchtelingenproject van Volta

- Momenteel volgen elf erkende vluchtelingen een opleidingstraject via Volta, waaronder ook twee vrouwen. Allemaal zijn ze afkomstig uit het Midden-Oosten (waaronder Syrië) en Afrika (waaronder Soedan).
- Van september tot december 2020 kregen de deelnemers een intensieve en voltijdse opleiding in het Brusselse Kardinaal Mercier Instituut. Het lessenpakket bestaat onder meer uit basis-elektriciteit, wiskunde en Frans.
- Sinds begin dit jaar en tot eind juni bestaat het traject uit twee dagen les op school, gecombineerd met drie dagen stage op een bedrijf uit de elektro-technische sector. Omwille van corona was het niet eenvoudig om voldoende ondernemingen te vinden, maar uiteindelijk is het toch gelukt. Vijf deelnemers volgen stage bij Veolia, de andere zes zitten verspreid over kleinere bedrijven.

VINCENT SCHELTENS EN BRUNO
VERLAECKT OVER DE NORMALISERING
VAN EXTREEMRECHTS



Het is niet normaal dat we discussiëren over de opsluiting van kleine kinderen

Extreemrechtse ideeën sluipen de samenleving binnen. Jongeren pikken het discours op via TikTok en andere sociale media. Kopstukken van het Vlaams Belang krijgen in alle media een uitgebreid forum. En zelfs de politiek voert steeds meer extreemrechtse ideeën uit. Historicus Vincent Scheltens en ABVV-voorzitter in Antwerpen Bruno Verlaeckt roepen in hun boek *De geschiedenis herhaalt zich niet (op dezelfde manier)* op tot een strenger cordon sanitaire en de heropbouw van een hoopvol, inclusief en sociaal verhaal – met een belangrijke rol voor de vakbonden.

EXTREEMRECHTS IS GENORMALISEERD

De media smullen van de tweets en uitspraken van Vlaams Belang-voorzitter Tom Van Grieken. Termen als omvolking, Vlaamse identiteit, transmigranten en pushbacks gaan moeiteloos over de tongen. En altright veroverd met blogs, vlogs en memes het internet. De Vlaamse regering stapte al uit het interfederaal gelijkheidscentrum Unia en het Vlaams Belang eist zelfs de afschaffing ervan. En er waren al verschillende incidenten met werkgevers die openlijk discrimineren. Er schuilt een groot gevaar in die normalisering of mainstreaming van extreemrechts, waarschuwen de 2 auteurs.

“Herinner je je het 70 puntenplan?”, vraagt Vincent Scheltiens. “Toen het Vlaams Blok dat in 1992 lanceerde, vond iedereen de voorstellen walgelijk. Bijna 30 jaar later stellen we jammer genoeg vast dat veel punten intussen zijn uitgevoerd. Het staatssecretariaat voor immigratie, de verstrenging van de nationaliteitswetgeving en familiehereniging ... Politici discussiëren over de vraag of je minderjarige kinderen mag opsluiten in gesloten centra. Kun je je dat voorstellen? Het cordon sanitaire en het cordon médiatique van de jaren '90 raken verwaterd. En dat heeft erge gevolgen.”

BEWUSTE DISCRIMINATIE

VINCENT SCHELTIEWS: “Kijk naar extreemrechts in Hongarije en Polen. Die partijen zijn democratisch verkozen. Met hun meerderheid trekken ze de scheiding der machten in twijfel, bijvoorbeeld bij de benoeming van rechters. Ze leggen de media en andere kritische stemmen aan banden. En vanuit die legitieme, democratisch verworven positie keuren



Termen als omvolking, Vlaamse identiteit en transmigranten gaan moeiteloos over de tongen.

VINCENT SCHELTIEWS

ze er wetten goed die holebi's het recht ontnemen om te trouwen en kinderen te adopteren. Ze bakenen in de publieke ruimte zelfs plaatsen af waar holebi's niet mogen komen.”

“Alle alarmbellen moeten stilaan beginnen af te gaan”, vult Bruno Verlaeckt aan. “Extreemrechts viseert en discrimineert bewust mensen. Het trekt de mensenrechten in twijfel en dweept met een mythische witte wereld die nooit heeft bestaan en nooit zal bestaan. Mogen we zulke partijen toegang geven tot de democratische procedures? Nee, want zij gebruiken die procedures juist om de democratie onderuit te halen.”

EXTREEMRECHTS OP DE WERKVLOER

Betekent het dat ook de vakbonden steeds meer klachten krijgen over discriminatie op de werkvloer? Bruno Verlaeckt: “Misschien ben ik te naïef, maar ik denk dat er weinig echt etnische wrijvingen zijn op de werkvloer. Als er incidenten zijn, gaat het over werkgevers die pertinent weigeren om gelijke kansen te geven. Of over racistische acties van Vlaams Belang-aanhangers die bijvoorbeeld via sociale media oproepen tot conflicten. De kern van het probleem op de werkvloer, is dat nieuwkomers of



De kern van het probleem op de werkvloer, is dat nieuwkomers of mensen met een andere achtergrond het sterkst zijn vertegenwoordigd in de onzekere, ongezonde en laagbetaalde jobs.

BRUNO VERLAECKT

mensen met een andere achtergrond het sterkst zijn vertegenwoordigd in de onzekere, ongezonde en laagbetaalde jobs. Denk aan de Oost-Europeanen die letterlijk geïmporteerd worden om hier voor 5 euro per uur met de vrachtwagen te komen rijden. Zo ontstaat er een enorme etnische kloof.”

VAN KLASSEN NAAR EEN VLAAMSE IDENTITEIT

Prominent in het discours van extreemrechts is de Vlaamse identiteit, en hoe onze beschaving wordt bedreigd door vreemde culturen. Vincent

Scheltiens: “Vroeger zag je veel meer de strijd tussen de arbeidersklasse en de bourgeoisie. Je zag dat onderscheid tussen de klassen zelfs heel geografisch, met typische arbeiderswijken. En die waren heel sterk verbonden. Als je aan 1 arbeider raakte, dan raakte je aan alle arbeiders. Je ziet dat nog wel in de vakbonden, maar in een zwakkere vorm.”

“Door de globalisering, privatisering en deregulering van de voorbije decennia heeft die collectieve sociale beweging plaatsgemaakt voor het belang van het individu. Exemplarisch is de uitspraak van Margaret Thatcher in 1987: “There's no such thing as society.” Stilaan

maakt de klassenstrijd met die sterke sociale groepsidentiteiten plaats voor identiteiten die georiënteerd zijn op een natie. De Vlamingen zetten zich af tegen andere naties, tegen Walen, tegen migranten, enzovoort.”

“Het Vlaams Belang werpt zich vaak op als sociale partij, met het minimumpensioen en het minimumloon”, legt Bruno Verlaeckt uit. “Maar ze doen niet wat ze zeggen. Als je hun stemgedrag bekijkt, bijvoorbeeld in het Europees Parlement voor een Europees minimumloon, dan houden zij die voorstellen juist tegen. Bovendien beperken hun sociale maatregelen zich

exclusief tot de mensen die zij het eigen volk noemen. Wie daar niet bij hoort, valt uit de boot.”

OPROEP VOOR EEN NIEUWE SOCIALE BEWEGING

Moraal van het verhaal: extreemrechtse ideeën dringen steeds sneller binnen in onze maatschappij, via de media, sociale media en politiek. Ze verheerlijken de Vlaamse identiteit en het individu, en ze discrimineren wie buiten het ideaalbeeld van de witte, oertraditionele Vlaming valt. Maar de samenleving is nu eenmaal per definitie superdivers. Ongelijkheid in de wereld zal migraties blijven veroorzaken. En elke partij die belooft om die fenomenen terug te draaien, voert een gevaarlijk gevecht. De coronacrisis maakt het nog maar eens duidelijk: we hebben sterke collectieve initiatieven nodig. Een goede sociale zekerheid om op terug te vallen als het slechter gaat. Een federaal georganiseerde fiscaliteit om de herverdeling te organiseren en concurrentie tussen gemeenschappen tegen te gaan. En nationaal onderhandelde cao's die zorgen voor de bescherming van werknemers op alle niveaus. Daarom pleiten Vincent Scheltiens en Bruno Verlaeckt voor een nieuwe sociale en inclusieve beweging, met een belangrijke rol voor de vakbonden.

BRUNO VERLAECKT: “We moeten de hand in eigen boezem durven te steken. Als socialistische vakbond zijn we soms te ver meegegaan in het neoliberale beleid. Omdat we tegelijk moesten vechten tegen de afbraak van het sociaal overleg. Omdat de druk van de politiek te groot was. Maar ook omdat we soms te zwak stonden. Met de verkiezingen van 2024 in het vooruitzicht is het echt nodig om opnieuw harder op onze strepen te staan, om het neoliberale beleid af te wijzen en extreemrechtse normalisering een halt toe te roepen.”



Ook bij ons moeten politieke leiders stilaan inzien dat het sluipende extreemrechts de democratie op het spel zet

VINCENT SCHELTENS

“Als ik zie hoe Joe Biden inzet op vermogensbelasting, sterkere vakbonden, een sterkere sociale bescherming en armoedebestrijding, dan zijn dat voor mij voorzichtige tekenen van een sociale tegenbeweging. Ook bij ons moeten politieke leiders stilaan inzien dat het sluipende extreemrechts de democratie op het spel zet, en dat er een sociale tegenbeweging nodig is.”

VINCENT SCHELTENS: “Iedereen moet zijn verantwoordelijkheid nemen, kritischer zijn voor zichzelf en voor anderen. Want bewust zwakkere bevolkingsgroepen viseren en discrimineren kan op geen enkele manier iets positiefs voor de toekomst in zich dragen.”

WIL JIJ HET BOEK EXTREEMRECHTS: DE GESCHIEDENIS HERHAALT ZICH NIET (OP DEZELFDE MANIER) GRAAG IN HUIS HEBBEN?

Goed nieuws: ABVV-Metaal heeft tien exemplaren te geven! Stuur een mailtje naar wedstrijd@abvvmetaal.be met je naam en adres. Een onschuldige hand loot 10 winnaars uit. Succes!



Tien jaar na de terreuraanslag op Utøya

ABVV-METAAL SPRAK MET
OVERLEVER ASTRID HOEM





“Ik wil onze ideeën – waar zoveel van mijn vrienden voor gestorven zijn – verder uitdragen.”

ASTRID WILLA EIDE HOEM

Op 22 juli 2011 is het exact tien jaar geleden dat de extreemrechtse terrorist Anders Behring Breivik een bloedbad aanricht op het eilandje Utøya in Noorwegen. Zonder verpinken schiet hij er 69 mensen dood. Alle slachtoffers – de meesten nog geen twintig jaar oud – behoren tot de jongerenafdeling (AUF) van de Noorse arbeiderspartij die er elk jaar haar zomerkamp organiseert. Enkele uren daarvoor laat Breivik een zelfgemaakte bom ontploffen aan een regeringsgebouw in Oslo. Er vallen acht doden. Breivik acht de sociaaldemocraten verantwoordelijk voor de instroom van moslims in Europa. Na ruim een uur op het eiland wordt hij gearresteerd. Hij bekent de misdaden maar voelt zich niet schuldig. Integendeel, hij vindt van zichzelf dat hij zijn land een dienst heeft bewezen door toekomstige linkse politici uit te schakelen.

Op 24 augustus 2012 wordt Breivik veroordeeld tot 21 jaar cel, de hoogste straf die je kunt krijgen in Noorwegen. Zijn gevangenisstraf kan wel telkens met vijf jaar worden verlengd. De kans dat hij ooit vrij komt is onbestaand.

Een van de overlevenden van deze brutale terroristische aanval is Astrid Willa Eide Hoem. Op 22 juli 2011 was ze zestien jaar. Vandaag – tien jaar later – leidt ze de jongerenbeweging AUF. Samen met haar blikken we terug op het drama van Utøya. Maar bovenal kijken we naar haar kracht om op te staan en terug te vechten. We kijken naar de hoop en het verlangen om – ondanks de angst – van deze wereld een betere plek te maken. Een wereld zonder vooroordelen, racisme en allesverslindende haat.

Je was zestien jaar toen de terrorist Anders Behring Breivik een slachtpartij aanrichtte op Utøya. Is het mogelijk om je herinneringen aan deze gebeurtenissen te omschrijven?

ASTRID: Het was de tweede keer dat ik deelnam aan het zomerkamp op Utøya. Ik weet nog dat het voelde als thuiskomen. Je bent daar met vrienden en we hadden veel plezier. De zon scheen, we speelden voetbal en discussieerden over politiek. Het was zoals een zomerkamp hoorde te zijn. Na enkele dagen vernamen we opeens het nieuws over de bomaanslag op een regeringsgebouw in Oslo. Op het kamp waren veel jongeren wier ouders of familieleden werkten voor de toenmalige regering, dus er was heel wat ongerustheid. Mensen belden naar huis om te vragen of alles oké was. Ik weet nog dat ik op dat moment bezig was met wafels te bakken. Opeens kwam er een vriendin aangerend, ze was helemaal in paniek en vertelde dat er geschoten werd op het eiland. Niet lang daarna zag ik steeds meer mensen angstig wegrennen. De gewerschoten klonken nu vlakbij. Er brak chaos uit en we zochten een plaats om ons te verstoppen. Overal lagen dode en gewonde mensen. Het was



Gedenkmonument met namen slachtoffers van de aanslag

onwerkelijk. Ik heb gezien hoe mijn beste vriendin koudweg werd afgemaakt. Uiteindelijk zijn we er met een groepje in geslaagd om ons te verstoppen onder een kleine klif. Na twee uur werden we opgepikt door een boot en hoorden we dat de dader was opgepakt.

Vandaag zijn we tien jaar later en het is ongetwijfeld nog steeds moeilijk om hierover te praten. Is het vandaag anders dan toen?

ASTRID: Het wordt anders. Eerst is er alleen het immense verdriet omwille van het verlies van zoveel vrienden. Na tien jaar is dat verdriet nog steeds even

groot maar er komt nog iets bij: jij wordt ouder en je vrienden blijven voor altijd zestien of zeventien jaar. Ik zal ze voor altijd kennen zoals ze toen waren en je denkt dan na hoe ze vandaag zouden zijn. Wat zouden ze doen mochten ze nog leven? Hoe zouden ze er uitzien? Gelukkig hebben we er de voorbije jaren binnen het AUF en binnen de partij veel met elkaar over kunnen praten. Er was een tijd dat ik er helemaal niet over wilde praten. Toen ik zestien was wilde ik door mijn omgeving – school, vrienden, burens – niet uitsluitend gedefinieerd worden als het meisje dat de aanslag had overleefd. Ik wilde niet dat

“Het was onwerkelijk. Ik heb gezien hoe mijn beste vriendin koudweg werd afgemaakt.”

de mensen mij enkel daardoor zouden kennen. Maar nu weet ik dat het enorm belangrijk is om erover te praten. Alleen door erover te praten, kun je verder met je leven.

Hoe ben je erin geslaagd om je leven terug op de rails te krijgen na die verschrikkelijke dag?

ASTRID: In het begin was dat niet eenvoudig. Van de ene dag op de andere waren we een organisatie geworden die bestond uit mensen die de bloedigste aanslag uit de naoorlogse geschiedenis van Noorwegen hadden overleefd. Er was veel angst. Die aanslag was een



Astrid Willa Eide Hoem

- Geboren op 4 januari 1995
- Noorse politicus voor de Labour Party
- In 2020 verkozen tot leider van AUF, de jongerebeweging van de partij
- Een van de overlevenden van de terroristische aanslag op Utøya (22 juli 2011)

brutale aanval op de linkse en progressieve krachten in onze samenleving. We ondervonden aan den lijve waartoe extreme haat kan leiden. We beseften opeens heel concreet dat iemand jou kan doden, simpelweg omdat je een bepaalde maatschappelijke visie hebt. Dat besef verandert jou als persoon en als organisatie. We zullen dat voor de rest van ons leven en ons bestaan meedragen. Gelukkig vond ik veel troost in mijn politieke werk bij het AUF en bij de mensen die er actief waren. Ik wilde deel uitmaken van de beweging. Ik wilde onze ideeën – waar zoveel van mijn vrienden voor gestorven zijn – verder uitdragen. We hebben ook snel

"Ook al waren we bang, onze strijd tegen racisme en extreemrechts geweld was belangrijker dan ooit."

werk gemaakt van de organisatie van ons zomerkamp. Om te tonen dat we niet verslagen waren en dat niemand ons het zwijgen kon opleggen. In 2015 zijn we voor de eerste keer teruggegaan naar Utøya. Het was dus heel belangrijk om bezig te blijven. Ook al waren we bang, onze strijd tegen racisme en extreemrechts geweld was belangrijker dan ooit.

Ondanks de angst heb je er toch voor gekozen om politiek actief te blijven en te vechten voor datgene waarin je gelooft. Zijn racisme en extreemrechtse denkbeelden vandaag een groot probleem in Noorwegen?

ASTRID: Er zijn vandaag nog mensen die denken zoals Anders Breivik. In 2019 was er een schietpartij in een moskee, niet ver van Oslo. Gelukkig vielen daar geen doden. De dader – een twintiger – had nazistische sympathieën. Het is angstaanjagend om te beseffen dat er zoveel haat is. Maar nogmaals: het is belangrijk om niet te zwijgen. Ook al hebben we in Noorwegen geen racistische partijen zoals het Front National in Frankrijk of het Vlaams Belang in België, toch merk je dat er heel wat sympathie is voor extreemrechtse en racistische denkbeelden. Je ziet dat ook aan de manier waarop het maatschappelijke debat gevoerd wordt. Dat wordt steeds scherper en meer gepolariseerd. De grenzen aan wat aanvaardbaar is om te

zeggen, zijn breder geworden. Vandaag staan extreemrechtse organisaties hier sterker dan in 2011. Moslims worden vaker en ook meer openlijk geïsoleerd. Dat is dus een probleem en we moeten er alles aan doen om die ideeën zoveel mogelijk te counteren. Als socialistische beweging moeten we strijden tegen onrechtvaardigheid, haat en vooroordelen. Alle leiders van de AUF – mijzelf inbegrepen – hebben de voorbije jaren doodsbedreigingen ontvangen, telkens van mensen die radicaal gekant zijn tegen onze visie over migratie en racisme. Ze leven in de waan dat er een groot complot aan de gang is, dat we overspoeld worden door moslims en dat we iedereen met een andere visie dan de onze het zwijgen willen opleggen.

Op 22 juli 2021 is het precies tien jaar geleden dat de aanslagen plaatsvonden. Wat is er concreet gepland?

ASTRID: De ganse dag zal in het teken staan van de slachtoffers van de aanslagen. Er is een grote herdenking aan het overheidsgebouw waar de bom ontploft is en 's avonds is er een groot concert, dat overal wordt uitgezonden. Vorig jaar hadden we ook een herdenking maar door het coronavirus konden we niet écht samen zijn. Dat was moeilijk. We hopen dat er deze keer meer mogelijk zal zijn. Op zo'n dag is het nog belangrijker dan anders om samen te zijn. We moeten troost vinden bij elkaar.



OP ZOEK NAAR

De passie van onze metallina Liese-Lotte Min

Dat wij straffe mensen onder onze militanten mogen rekenen, dat wisten we al langer. Maar als we je nu eens zouden vertellen dat er zich een regelrechte metaalheldin in onze middens bevindt? MagMetal sprak met metallina Liese-Lotte Min. Deze 39-jarige powerlady is sinds 2012 syndicaal actief binnen Kempens busseproducent Van Hool. Daarnaast legt ze hart en ziel in haar passie: optreden als brandweervrouw én als ambulancier. "Dit is de job van mijn leven, 24 mannen die naar mij moeten luisteren en in de pas lopen", vertelt ze ons met een vette knipoog. Lees hier hoe Liese-Lottes passie en job in elkaar voortvloeien!





“Dit is de job van mijn leven, 24 mannen die naar mij moeten luisteren en in de pas lopen”

LIESE-LOTTE MIN

Dag Liese-Lotte! Waar ben jij gepassioneerd mee bezig?

Ik ben vrijwillige brandweervrouw bij de post Berlaar. Daarnaast rijd ik met de ziekenwagen voor de brandweer bij de post Heist voor de hulpverleningszone Rivierenland. Dat zijn doorgaans vier tot zes shiften van twaalf uur per maand. Bovendien ben ik in mijn vaste job dagverantwoordelijke van de bedrijfsbrandweer bij Van Hool.

Hoe ben je in die job terechtgekomen?

Ik ben bij Van Hool begonnen via een IBO-contract in elektriciteit. Ik zat na een kantoorjob in Antwerpen al even zonder werk en mijn partner werkte bij Van Hool. Hij was toen al brandweerman en binnen het bedrijf had hij de functie die ik nu heb. Ik heb dan ook de bedrijfsbrandweer vervoegd, intussen 10 jaar geleden. Vandaag ben ik dagverantwoordelijke van de bedrijfsbrandweer, net onder de commandant.

Wat houdt jouw job in?

Zoals bij de meeste grote bedrijven, is er ook Van Hool een bedrijfsgebonden brandweer, bestaande uit brandweertieners die komen uit de productieafdelingen. Bij ons zijn dat 24 brandweermannen. Stuk voor stuk toffe kerels.

In de productieafdelingen bij Van Hool werken we natuurlijk met waterstof, elektriciteitsaansluitingen, batterijen ... Stofbrandjes of brandjes als gevolg van laswerken zijn dus geen uitzondering. We oefenen eens in de week een paar uurtjes. Verder sta ik in voor het onderhoud en nazicht van de brandblusapparaten, haspels, nooduitgangen, sprinklers ...

Zijn er nog andere brandweervrouwen bij de bedrijfsbrandweer?

Er werkten wel al vrouwen op het bedrijf Van Hool bij mijn aanwer-

ving, maar ik was de eerste die bij de bedrijfsbrandweer ging. Laat ons zeggen dat dat niet onopgemerkt voorbijging.”

En dus maakte je van je job je passie, of andersom?

Buiten het werk heb ik meegedaan met de federale geschiktheidsproeven voor de vrijwillige brandweer. Ik heb heel dat traject gevolgd en slaagde. Dat is een opleiding van een jaar op zaterdag. Niet evident om na vijf dagen werken ook nog op zaterdag les te volgen. Bovendien was onze zoon toen nog maar zeven jaar.

Je leert in die opleiding wel het een en het ander over medische bijstand, maar dat blijft beperkt. Bij een zwaar ongeval of een zware brand kon ik de slachtoffers wel helpen, maar niet goed genoeg naar mijn gevoel. Daarom ben ik aansluitend een opleiding Dringende Geneeskundige Hulpverlening gaan volgen. Als ambulancier dacht ik veel beter parameters te kunnen nemen. Dat was ook een opleiding van een jaar. In mei start ik met een cursus om onderofficier te kunnen worden.

Jij combineert een voltijdse job met vrijwilligerswerk én een opleiding. Tellen jouw dagen meer dan 24 uren?

Bij Van Hool is er sinds corona heel veel tijdelijke werkloosheid. Het geluk is dat mijn coronawerkloosheid gecumuleerd mag worden met vrijwilligerswerk. Zo kan ik mijn vrijwilligerswerk als ambulancier blijven uitoefenen op de dagen dat ik niet op het bedrijf aanwezig moet zijn. Dat waren heel weinig dagen het afgelopen jaar, 1 à 2 dagen per week. Dankzij dat vrijwilligerswerk ben ik het afgelopen jaar gezwind doorgekomen, zonder het gevoel te hebben van geïsoleerd thuis te zitten. Je komt onder de mensen en je kunt de mensen helpen. Dat heeft het jaar draagbaar gemaakt. Het mooie is dat je kunt blijven groeien en je blijven ontwikkelen. Dat heb ik



“We krijgen psychologische ondersteuning bij zware interventies of als de slachtoffers kinderen zijn.”

persoonlijk heel erg nodig om niet uitgeblust te raken. Je kunt natuurlijk wel uitgeblust raken doordat je te veel hooi op je vork neemt. Daarvan ben ik me bewust. Zeker als hulpverlener moet je rustpauzes inlassen, omdat je heel veel ziet en meemaakt. Je ziet hoe eenzaam sommige mensen zijn en in wat voor omstandigheden ze leven, je ziet dat ze niet voor hun kinderen kunnen zorgen, er is huishoudelijk geweld ... Dat zijn allemaal situaties waar je als vreemde middenin komt en waarbij je soms zelfs moet bemiddelen om het slachtoffer mee te krijgen. Psychisch is dat redelijk belastend. Maar het geeft mij anderzijds zoveel voldoening. Want ik krijg er tonnen energie van en het maakt mij gelukkig.

Hoe heb je als hulpverlener de coronaperiode beleefd?

Als ambulancier was het soms heel schrijnend en rauw. Ik zag oudere mensen die geen kinderen meer over de vloer kregen en de ziekenwagen belden voor een pijnlijke nek of rug, omdat ze eigenlijk gewoon een babbeltje willen slaan. Ze zagen hun kleinkinderen niet, hun partner met wie ze een halve eeuw samen waren geweest, kwam te overlijden. Als we met de ziekenwagen oudere mensen gingen halen met corona, dan mocht de partner niet mee naar het ziekenhuis. Je besepte dat die

patiënt misschien niet meer naar huis zou terugkeren. Je kunt dat niet zeggen tegen de partner. Maar je gunt ze vanuit die wetenschap wel de tijd om afscheid te nemen.

Nu ligt dat een beetje anders, maar in het begin stierven mensen alleen in het ziekenhuis zonder hun geliefden. Ja, het is toch wel een bewogen jaar geweest.

Heb jij je zelf onveilig gevoeld als hulpverlener?

We houden meer afstand, ontsmetten onze handen en dragen een beschermingspak, een veiligheidsbril, een mondmasker. Nu afstand houden gaat uiteraard niet altijd. Bijvoorbeeld een kindje of iemand die zwaargewond is. Soms durven mensen daar ook niet eerlijk over te zijn, uit angst dat we hen niet zouden meenemen. Dan hoor je achteraf “Ik heb eigenlijk al heel de week koorts”.

Hoe verwerk je zelf de traumatische gebeurtenissen die je ziet en meemaakt?

We krijgen psychologische ondersteuning bij zware interventies of als de slachtoffers kinderen zijn. Ik heb het geluk dat ik mijn verhaal kwijt kan bij mijn partner, zodra ik thuis kom. Er zijn verhalen die ik hem soms drie, vier keer opnieuw vertel. Want je kunt



“Speculaties en veronderstellingen zijn ook echt not done.”

LIESE-LOTTE MIN

het niet vertellen aan de buitenwereld, aan vrienden of familie. In de eerste anderhalve maand dat ik met de ziekenwagen reed, werd ik opgeroepen voor zeven verhangingen, van jonge tot oude mensen. Er zijn collega's die deze job al twintig jaar doen en dat nog nooit hebben voorgehad. Wat doe je eraan? Dat komt op je pad. Het rare is: je wordt een zelfmoord nooit gewoon, maar je leert er wel mee omgaan. Eens je alles gedaan heb wat je kon om die persoon te redden, laat je dat los. Soms denk je daaraan terug, maar dat zijn flitsen. Of als je nog eens voorbij die plaats rijdt, dan komt dat even terug. Ik rijd ook in mijn eigen regio. Ik heb vroeger café gehad dus ik ken heel veel volk persoonlijk. Als ik elders zou rijden, zou dat minder zijn. Omdat je de mensen niet kent.

Ben je gebonden aan een deontologie?

We zijn gebonden aan een deontologische zwaartekracht. Van oproepen waarvoor je zelf niet moet oprijden, daarvan word je zelfs niet ingelicht. Speculaties en veronderstellingen zijn ook echt not done. Je kent de omstandigheden niet als ambulancier. Is het een ongeluk? Is er kwaad opzet? Dat geldt ook bij een verhangen: wij maken die persoon los, maar achteraf vraagt de politie ons altijd om uitleg. Als we bijvoorbeeld worden opgeroepen voor een persoon die alleen van de trap valt, dan is dat altijd een verdacht overlijden. Dan schakelt de politie het parket in.

Hoe zit het met je syndicaal werk?

In 2012 en 2016 behaalde ik twee mandaten, in de ondernemingsraad en het

comité voor bescherming en preventie op het werk. Ik heb me daar altijd graag en veel voor ingezet. Maar ik steek sinds drie jaar veel tijd in mijn brandweerwerk waardoor het niet altijd evident is om dat te combineren. Gelukkig hebben we als ABVV Van Hool een sterke ploeg die inspringt wanneer nodig. Mijn huidige job is onvoorspelbaar wat maakt dat vergaderingen vaak onderbroken worden door mijn beeper wanneer interventies nodig zijn op de werkvloer.

Als vrijwillige brandweervrouw mag ik ook eender wanneer vertrekken bij een zeer dringende oproep, zoals een zeer zwaar ongeval of grote brand. Het voordeel is dat ik vanuit mijn functie veel rondloop op de werkvloer en gemakkelijk aanspreekbaar ben. Een bijkomend heikel punt is trouwens dat mijn huidige baas de preventieadviseur is. Hij is tegelijk de voorzitter van het CPBW. Mijn taak als fractieleider is dan ook overgenomen door Kristof Vanderveken, een heel bekwame syndicalist. Maar ik blijf betrokken en ben plaatsvervangend delegatie. Ik stel mij ook zeker kandidaat bij de sociale verkiezingen eind dit jaar. (Bij Van Hool zijn de sociale verkiezingen uitgesteld door de massale coronawerkloosheid.)

“Tijdens vergaderingen word ik vaak onderbroken door mijn beeper wanneer interventies nodig zijn op de werkvloer.”

Speciale tijden, Speciale 1 mei-viering!

Wat doe je als vakbond als je jouw favoriete feestdag opnieuw thuis moet vieren in plaats van strijdliezen zingend door de straten te wandelen en elkaar als kameraden ontmoeten?

Dan ga je op zoek naar nieuwe invalshoeken: als onze leden niet naar de 1 mei-optochten kunnen komen, dan gaat ABVV-Metaal, samen met BTB-ABVV, wel naar zijn leden toe. In de huiskamer welteverstaan. Want één mei, dat is één wij.

We moeten elkaar nu meer dan ooit vastpakken, ook al is het op afstand en online. Dat was het plan!

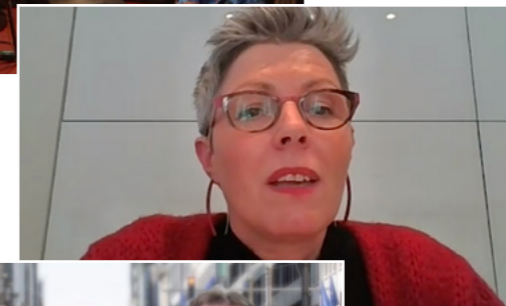
De vormingsstudio werd omgebouwd tot een heuse gezamenlijke Metaal/Transport-studio. En op 29 april gingen we de ether in met een uur lang syndicale televisie. Met strijdbare livemuziek, veel 1 mei-groeten van collega's uit alle windstreken en als première ... twee vlotte, presenterende voorzitters. Het werd een vol en gevarieerd programma dat zeer gesmaakt werd.

Voorzitter ABVV-Metaal Rohnny Champagne nam ook van de gelegenheid gebruik om zijn 1 mei-boodschap te delen. Een bijzondere editie want ook de interprofessionele onderhandelingen waren nog volop aan de gang.

Een rood hart, een rode vuist en een rode roos. 1 mei = dag van de solidari-strijd. De boodschap van Rohnny was duidelijk: het antwoord op de sociale strijd is solidariteit. Onze geschiedenis is er eentje van onrealiseerbare dingen tot we ze gerealiseerd hebben: van de sociale zekerheid tot het enkelvoudig stemrecht, van de afschaffing van kinderarbeid tot de achturedag en zo verder. En nu is het tijd voor boter bij de vis ... Dus wij blijven strijden voor vooruitgang en laten niemand achter.

Tot de volgende één mei
Samen sterk!

LEES HIER DE VOLLEDIGE 1 MEI-BOODSCHAP VAN ROHNNY CHAMPAGNE



WIL JE GRAAG DE TELEVISIE-UITZENDING (HER) BEKIJKEN?

DE IMPACT VAN DE KLIMAATVERANDERING OP DE TRANSPORTSECTOR

Welke rol kunnen elektrische wagens spelen in de strijd tegen de opwarming van de Aarde?

Op 21 april 2021 bereikte Europa een akkoord over de Europese klimaatwet. Deze wet legt de klimaatdoelstellingen van de EU vast en maakt ze juridisch bindend. In 2030 moet Europa 55 procent minder CO₂ uitstoten (ten opzichte van 1990) en in 2050 moet ze klimaatneutraal zijn.

Ter info: in 2020 lagen de emissies van broeikasgassen 24 procent lager dan in 1990. Dat is aardig, maar de komende dertig jaar is een inspanning van een andere grootteorde nodig. De uitstoot moet veel sneller en veel drastischer naar omlaag.

Om dat te realiseren is een diepgaande transformatie nodig in alle domeinen van de samenleving: industrie, energie, landbouw, huisvesting, transport, enzovoort. In dit artikel gaan we dieper in op het domein 'transport' en meer bepaald op de rol die elektrische wagens

kunnen spelen in het verminderen van de CO₂-uitstoot. Alhoewel elektrische wagens op zichzelf geen wonderoplossing zijn, kunnen ze wel een belangrijke bijdrage leveren aan het realiseren van de Europese klimaatdoelstellingen. Wat is de klimaatimpact van een auto op

elektriciteit versus een wagen op diesel of benzine? Wat zijn de gevolgen van de batterijproductie? En wat zijn de cruciale randvoorwaarden om van elektrische wagens een écht klimaat succes te maken? ABVV-Metaal zocht het allemaal voor jou uit.

DEEL 1

De CO₂-uitstoot van het wegtransport in Europa

Uitstoot stijgt

Volgens berekeningen van het Europees Milieu Agentschap is transport verantwoordelijk voor 27 procent van de totale uitstoot aan broeikasgassen in de Europese Unie. En in tegenstelling tot alle andere sectoren – zoals de industrie en de elektriciteitsproductie – is deze uitstoot niet gedaald sinds 1990 maar wel gestegen. In 1990 was ze goed voor 828 miljoen ton CO₂ en in 2019 voor 1,1 miljard ton CO₂ (oftewel 1,1 gigaton CO₂). Dat is een stijging met 32 procent. Vervoer over de weg zorgt voor 71 procent van de totale transportuitstoot: 52 procent is afkomstig van wagens en bestelwagens, terwijl vrachtwagens en bussen goed zijn voor 19 procent. Scheepvaart en luchtvaart zorgen telkens voor 13 procent van de transportuitstoot. Treinvervoer heeft de minste impact: ze veroorzaakt slechts 1 procent van de totale transportemissies.

Andere uitdagingen

Het klimaatneutraal maken van ons transport is dus een belangrijke – maar moeilijke – uitdaging om de Europese klimaatdoelstellingen te behalen. Naast de uitstoot van CO₂ veroorzaakt vervoer trouwens ook nog heel wat andere problemen. Denk aan luchtverontreiniging door de uitstoot van fijnstof en stikstofdioxide, die zeer schadelijk is voor de gezondheid van mens en milieu. Geluidshinder is ook een probleem en wordt vooral veroorzaakt door het wegvervoer. In Europa hebben meer dan 100 miljoen mensen te lijden onder schadelijke niveaus van geluidshinder. Daarbij komen nog de talrijke files, als gevolg van een overbelasting van het wegennet.

Anderzijds is vervoer zowel economisch als maatschappelijk zeer belangrijk. In Europa is vervoer cruciaal voor het vrije verkeer van personen, diensten en goederen. Vervoer levert een bijdrage van 10 procent aan het Europese BBP en biedt werk aan meer dan elf miljoen mensen.

Rol van elektrische auto's

Om de klimaatimpact van transport naar omlaag te krijgen, spelen elektrische wagens een belangrijke rol, zeker omdat het aandeel van wegvervoer in de totale uitstoot van het Europese transport zo groot is. Toch zijn elektrische wagens maar één aspect van een duurzamer transportbeleid. We hebben een systeembenadering nodig waarin alle facetten van vervoer worden herbekeken. Er is dus niet alleen nood aan de massale ontwikkeling van emissievrije voertuigen maar ook aan veel meer openbaar vervoer, een betere ruimtelijke ordening, efficiëntieverbeteringen en gedragsveranderingen (bijv. minder met de wagen rijden).

Europese doelstellingen

Op vlak van transport en in het kader van de Europese Green Deal heeft Europa onder meer volgende concrete doelstellingen geformuleerd. Tegen 2030 moeten er minstens 30 miljoen uitstootvrije auto's en 80.000 uitstootvrije vrachtwagens op de Europese wegen rijden en moeten er drie miljoen extra laadpalen komen. Het treinaanbod op hogesnelheidslijnen moet verdubbelen, en tegelijk moet meer worden ingezet op transport over het water. Tegen 2050 mogen zo goed als alle auto's, bestelwagens, bussen en nieuwe vrachtwagens geen CO₂ meer uitstoten. Hier focussen we echter uitsluitend op de rol die elektrische wagens kunnen spelen in het reduceren van de CO₂-uitstoot. Laten we daarom eens kijken naar de klimaatimpact van elektrische wagens en onderzoeken wat het verschil is ten opzichte van wagens met een verbrandingsmotor.

DEEL 2 Klimaatimpact van een elektrische wagen versus een wagen met verbrandingsmotor

Uitstoot 3 keer lager

Voor wie er nog aan mocht twifelen: elektrische wagens zijn een heel stuk klimaatvriendelijker dan wagens met een verbrandingsmotor. Om de klimaat-impact van een wagen te berekenen moet je niet alleen kijken naar het rijden zelf, maar ook naar de manier waarop de wagen wordt geproduceerd en naar de manier waarop de brandstof (elektriciteit, benzine of diesel) gemaakt wordt. Op basis van zo'n analyse concludeerde denktank 'Transport and Environment' dat elektrische wagens in de Europese Unie vandaag gemiddeld bijna drie keer minder CO₂ uitstoten dan een wagen met verbrandingsmotor. De komende jaren zal het verschil nog groter worden, omdat de elektriciteitsproductie in Europa steeds duurzamer wordt, d.w.z. meer op basis van hernieuwbare energie – wind, zon en water – en minder op basis van fossiele brandstoffen zoals kolen en gas. In 2030 zullen elektrische wagens daarom vier keer minder CO₂ uitstoten dan wagens die rijden op benzine of diesel.

Wat met de batterijproductie?

Ook de CO₂-impact van de batterijproductie zal de komende jaren steeds verder afnemen in de Europese Unie. Vandaag schommelt die impact tussen de 61 en 106 kilogram CO₂ per kilowattuur. In 2017 was dat nog tussen de 150 en 200 kilogram CO₂ per kilowattuur. De manier waarop batterijen worden geproduceerd – vooral op basis van hernieuwbare energie of niet – heeft dus een invloed op de CO₂-uitstoot.

Daarnaast heeft ook de locatie van de batterijproductie gevolgen. In een land zoals Zweden – waar het aandeel hernieuwbare energie zeer hoog is – ligt de CO₂-voetafdruk van het productieproces een pak lager dan in bijvoorbeeld Polen of China, waar fabrieken nog heel veel elektriciteit op basis van kolen gebruiken. Tot slot zijn er ook verschillen naargelang de grootte van de wagen: een kleine elektrische wagen – met een kleinere batterij – stoot minder uit dan een grote wagen. Al die zaken moeten in rekening worden genomen om de werkelijke CO₂-bijdrage van een elektrische wagen te berekenen.

Wanneer al die zaken in een model worden gegoten, dan komt 'Transport and Environment' tot volgend besluit.

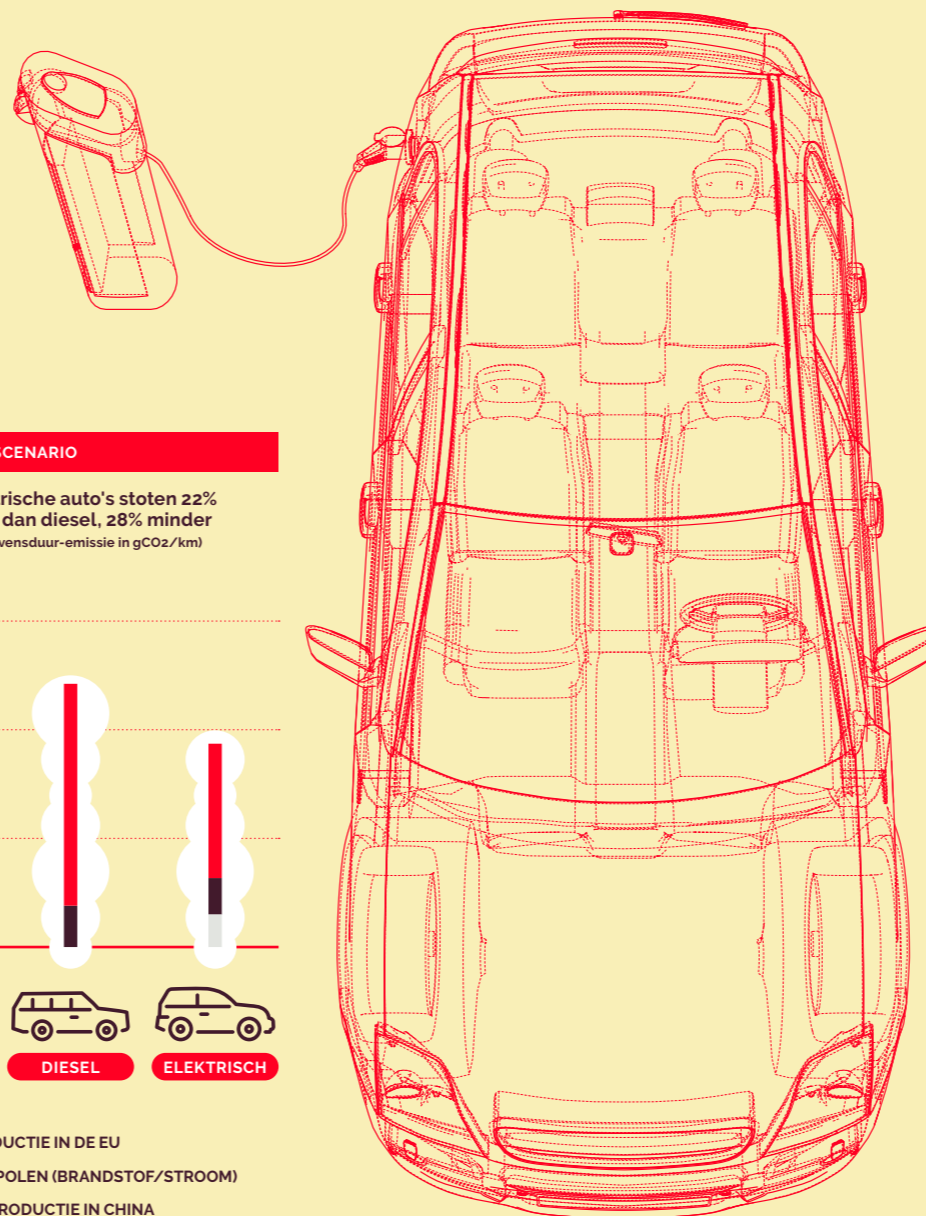
- Een gemiddelde elektrische wagen in de EU stoot 20 ton CO₂ uit doorheen haar volledige levenscyclus (produc-

tie en gebruik van de wagen). Een wagen op diesel stoot 53 ton CO₂ uit en een wagen op benzine stoot 57 ton CO₂ uit. In 2020 stootte een elektrische wagen dus gemiddeld 2,7 keer minder CO₂ uit dan een wagen met verbrandingsmotor.

- Wanneer de batterij wordt geproduceerd met hernieuwbare energie dan is de impact 3 keer kleiner dan een wagen met verbrandingsmotor.

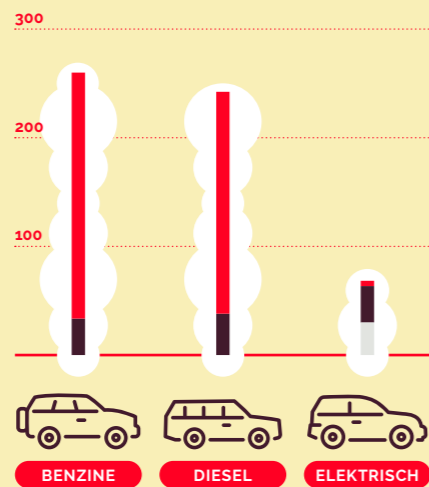
- Wanneer de wagen ook rijdt op hernieuwbare elektriciteit, dan bedraagt de uitstoot van een elektrische wagen slechts 11 ton CO₂, wat meer dan 5 keer minder is dan wagens met een verbrandingsmotor.

De afbeeldingen hieronder illustreren dat. In het 'best case scenario' wordt de wagen geproduceerd in de EU, de batterij wordt geproduceerd in Zweden en er wordt ook mee gereden in



BEST CASE SCENARIO

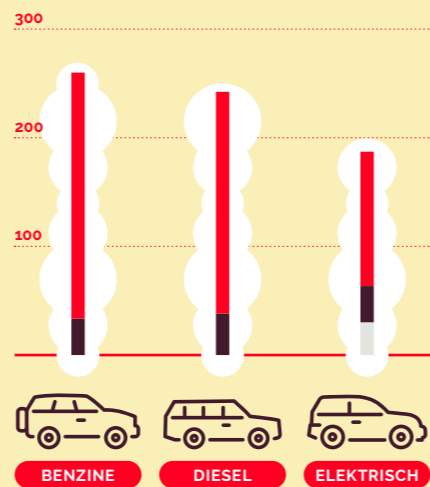
Europese elektrische auto's stoten 80% minder CO₂ uit dan diesel, 81% minder dan benzine (Levensduur-emissie in gCO₂/km)



■ AUTOPRODUCTIE IN DE EU
■ RIJDEN IN ZWEDEN (BRANDSTOF/STROOM)
■ BATTERIJPRODUCTIE IN ZWEDEN

WORST CASE SCENARIO

Europese elektrische auto's stoten 22% minder CO₂ uit dan diesel, 28% minder dan benzine (Levensduur-emissie in gCO₂/km)



■ AUTOPRODUCTIE IN DE EU
■ RIJDEN IN POLEN (BRANDSTOF/STROOM)
■ BATTERIJPRODUCTIE IN CHINA

Bron: Transport and Environment – How clean are electric cars? (April 2020).

Zweden (waar zoals gezegd het aandeel hernieuwbare elektriciteit hoog is). In dat geval stoot een elektrische wagen 80 procent minder CO₂ uit dan een wagen op benzine of diesel.

In het slechtste scenario, waarbij de batterij uit China komt en er wordt gereden in Polen, stoot een elektrische wagen 41 ton CO₂ uit over haar volledige levensduur. Dat is een pak slechter dan het vorige voorbeeld, maar wel nog altijd 22 procent beter dan een wagen op benzine en diesel. Het toont wel aan dat het noodzakelijk is om elektrische wagens zoveel mogelijk te produceren en op te laden met hernieuwbare energie. Alleen zo kunnen we de grootste klimaatwinst boeken.

Welke elektriciteit om op te laden?

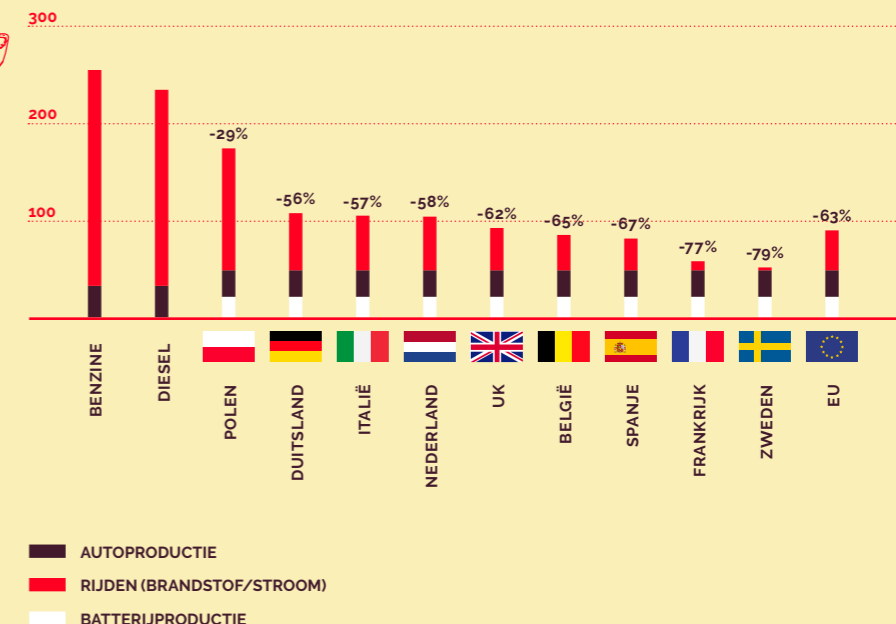
De CO₂-impact van een elektrische

wagen wordt voor het grootste deel bepaald door de manier waarop de elektriciteit – nodig voor het opladen van de wagen – wordt gegenereerd. Wanneer we enkel kijken naar de elektriciteit die gebruikt wordt om een batterij op te laden, dan krijgen we het volgende plaatje:

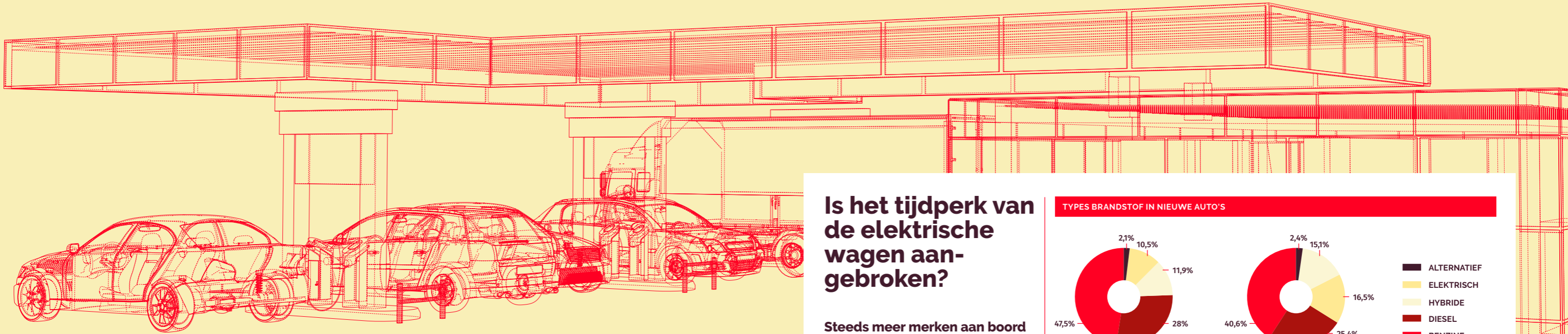
- Als een elektrische wagen wordt opgeladen in Polen dan is ze nog steeds tussen de 26 procent (diesel) en 31 procent (benzine) properder.
- In landen waar veel hernieuwbare of nucleaire elektriciteit bestaat – zoals Frankrijk en Zweden – ligt de uitstoot 80 procent lager.
- In Nederland, Duitsland en Italië stoot een elektrische wagen tijdens het rijden 50 procent minder uit. In ons land ligt de uitstoot die (in 2020) wordt veroorzaakt door het rijden met een elektrische wagen 65 procent lager.

LEVENSDUUR-EMISSIE VERGELEKEN BINNEN EUROPA

Benzine- en dieselauto's stoten vandaag bijna 3 keer meer CO₂ uit dan de gemiddelde elektrische auto (Levensduur-emissie in gCO₂/km)



Bron: Transport and Environment – How clean are electric cars? (April 2020).



Grondstoffen

Tot slot nog een woordje over de grondstoffen (kobalt, lithium, nikkel ...) die nodig zijn om batterijen voor elektrische wagens te maken. Dat is natuurlijk een heel belangrijke kwestie en niet alleen wat de milieu-impact van de ontginning betreft. Het gaat hier ook over schendingen van mensenrechten en schandelijke arbeidsomstandigheden (denk aan de kobaltmijnen in Kongo) en over geopolitieke kwetsbaarheid ten opzichte andere regio's. Hier beperken we ons echter tot de klimaatimpact van zowel de grondstoffen die nodig zijn om een elektrische batterij te maken als van de grondstoffen (olie) die een wagen met verbrandingsmotor nodig heeft.

Transport and Environment maakte ook hier de vergelijking. Conclusie? Elektrische voertuigen verbruiken veel minder grondstoffen dan hun fossiele tegenhangers. Wanneer – en dat is natuurlijk cruciaal – rekening wordt gehouden met de recyclage van de materialen die in batterijen zitten, dan wordt gedurende de levensduur van een elektrische wagen ongeveer dertig kilogram aan

grondstoffen verloren (d.w.z. niet gerecupereerd). Het gewicht aan petroleum of diesel dat verbrand (en dus verloren) wordt door een fossiele auto, ligt 300 tot 400 keer hoger. Over haar hele levensduur verbrandt een fossiele wagen gemiddeld 17.000 liter olie (ter illustratie: dat is negentig meter aan opgestapelde olievaten). Ook op dat vlak wint de elektrische wagen dus het pleit.

Bovendien zal een batterij in de toekomst (door technologische ontwikkelingen) steeds minder grondstoffen nodig hebben. De komende jaren zal de vereiste hoeveelheid lithium en nikkel afnemen met de helft en de hoeveelheid kobalt met 75 procent. In 2035 zal 20 procent van het benodigde lithium/nikkel en 65 procent van het nodige kobalt kunnen voorzien worden dankzij recyclage.

Op vlak van duurzame batterij-productie neemt de EU trouwens het voortouw, onder meer via de recent goedgekeurde Europese batterij-wetgeving die strikte standaarden oplegt voor elektrische batterijen die worden geproduceerd door en voor de Europese markt.

IN EEN NOTENDOP

De conclusie is zonneklaar: elektrische wagens stoten altijd een pak minder CO₂ uit dan wagens met een verbrandingsmotor, ook wanneer de productie van de batterij en het opladen van de wagen niet of veel minder gebeurt met duurzame elektriciteit. Echte klimaatwinst is echter alleen maar mogelijk wanneer de elektriciteit die een elektrische wagen nodig heeft, zoveel mogelijk komt van hernieuwbare bronnen en wanneer sterk wordt ingezet op duurzame batterij-productie. Niet alleen moet de focus liggen op de recyclage van grondstoffen, de elektriciteit die nodig is om een batterij te produceren moet ook zo veel mogelijk hernieuwbaar zijn. Het diepgaand vergroenen van ons energiesysteem is dus essentieel om de CO₂-uitstoot van het transport over de weg radicaal te verminderen. Wanneer deze voorwaarden vervuld zijn, kan de automobielenindustrie met de productie van elektrische voertuigen een substantiële bijdrage leveren aan de noodzakelijke transitie naar een klimaatneutrale samenleving.

Is het tijdperk van de elektrische wagen aangebroken?

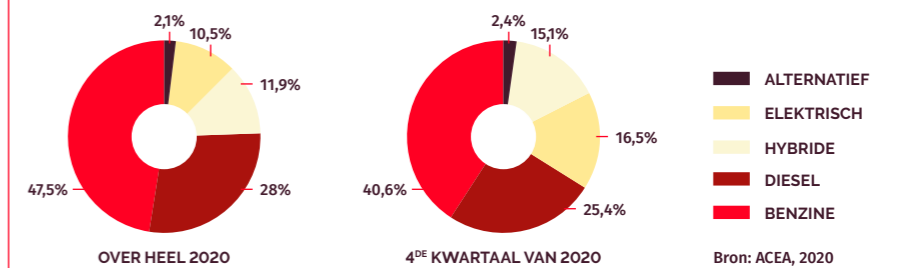
Steeds meer merken aan boord

De elektrische wagen is onmiskenbaar aan een stevige opmars bezig. Recent kondigde de ene na de andere autoconstructeur aan dat ze resoluut kiest voor elektrisch. Zo wil Volvo Cars tegen 2030 alleen nog elektrische auto's maken. Op Volvo Cars in Gent wordt momenteel al de elektrische XC40 Recharge gemaakt en dit najaar volgt met de C40 Recharge een tweede model. Begin 2020 werd op de Gentse site ook een batterijfabriek neergepoot. Audi – met een fabriek in Vorst – wil dan weer over vier jaar twintig elektrische modellen in zijn assortiment hebben en stopt met het ontwikkelen van nieuwe verbrandingsmotoren. In ons land wordt momenteel de zeer succesvolle Audi e-tron gemaakt en ook de opvolger zal hier van de band rollen. Vanaf 2025 zal ook Jaguar enkel nog elektrisch aangedreven wagens produceren, Ford volgt in 2030 – weliswaar enkel in Europa – en General Motors vanaf 2035. De tijd dat alleen Tesla inzette op elektrificering is dus definitief voorbij.

Steeds meer op de weg

De voorbije jaren is het aantal rondrijdende elektrische wagens ook sterk gestegen. Volgens het Internationaal Energie Agentschap (IEA) werden in 2019

TYPES BRANDSTOF IN NIEUWE AUTO'S



wereldwijd 2,1 miljoen elektrische auto's verkocht, een absoluut record (het gaat hier zowel om vol-elektrische wagens als om plug-in hybrides, m.a.w.: elke wagen die je kan opladen op het stroomnet). In totaal rijden er zo'n 7,2 miljoen elektrische wagens rond op onze planeet. Hun aandeel blijft wel nog zeer beperkt in vergelijking met benzine- of dieselauto's: slechts 2,6 procent van alle wereldwijd verkochte wagens in 2019 was elektrisch en ze maken maar één procent uit van het wereldwijde wagenpark. Er is dus nog een lange weg te gaan, maar de kentering is duidelijk ingezet. Ze wordt aangedreven door snelle technologische vooruitgang (vooral wat de batterij betreft) en door wetgeving (zoals strengere emissienormen) en subsidiering (fiscale voordelen) door overheden. Op basis van voorspellingen stelt het IEA dat er in 2030 tussen 140 en 245 miljoen elektrische wagens zullen rondrijden.

Focus op Europa

Ook in de Europese Unie zitten elektrische auto's in de lift. ACEA – de Europese automobielfederatie – stelt dat in het vierde

kwartaal van 2020, 16,5 procent van de nieuw geregistreerde wagens in de EU een elektrische wagen was (16,5 procent). In heel 2020 was 10,5 procent (oftewel 1.045.831 voertuigen) van de nieuw geregistreerde wagens in de EU een elektrische wagen. Opnieuw gaat het hier zowel om vol-elektrische wagens als om plug-in hybrides. Hierbij moet opgemerkt worden dat plug-in hybrides minder goed zijn voor het klimaat. 11,9 procent was een hybride voertuig (zonder plug-in), maar die stoten nog meer CO₂ uit dan plug-in hybrides. Diesel en benzine-wagens zijn echter nog steeds alomtegenwoordig en vertegenwoordigden 75,5 procent van het totale aantal nieuw ingeschreven wagens in 2020.

Zoals gezegd wil de Europese Unie dat er in 2030 minstens 30 miljoen wagens rondrijden die geen CO₂ uitstoten tijdens het rijden. Tegen 2050 moeten eigenlijk alle auto's (evenals bestelwagens, bussen en nieuwe vrachtwagens) emissievrij zijn. Ook hier dus dezelfde conclusie: de kentering is ingezet, maar de weg is nog lang.

DE METAALINDUSTRIE IS KLAAR
VOOR DE TOEKOMST

Metaalvakbonden en werkgevers lanceren loopbaanfondsen Mtech+

Na een voorbereiding van meerdere jaren is het eindelijk zover: op donderdag 20 mei 2021 schoot ons nieuwe loopbaanfonds Mtech+ officieel uit de startblokken. Loopbaanfondsen Mtech+ is de opvolger van onze provinciale en Vlaamse opleidingsfondsen in de metaalindustrie. Zijn werkterrein zijn de werknemers – zowel arbeiders als bedienden – en bedrijven van de metaal- en technologische industrie (PC 111 en PC 209). Maar wat doet een loopbaanfonds precies? En welke meerwaarde kan het betekenen voor onze metaalarbeiders? We leggen het haarfijn voor jou uit.

1

Wat is het verschil tussen een opleidingsfonds en een loopbaanfonds?

De kerntaak van een opleidingsfonds is het organiseren en subsidiëren van opleiding. Daarbij is het in de eerste plaats de bedoeling om de competenties die werknemers in hun huidige job nodig hebben up-to-date te houden. Er worden dus vooral opleidingen georganiseerd voor bedrijven en hun werknemers wanneer daar een concrete vraag naar is.

Een loopbaanfonds hanteert een ruimere focus. Opleiding is nog steeds belangrijk, maar het is niet langer de enige kerntaak. Het centrale uitgangspunt is het streven naar duurzame tewerkstelling en loopbaanzekerheid voor onze werknemers. Er wordt dus niet alleen aandacht besteed aan de competenties die werknemers vandaag nodig hebben, maar ook aan de vaardigheden die ze in de toekomst nodig (zullen) hebben. Zowel binnen als buiten de huidige job of sector. Daarnaast besteedt een loopbaanfonds ook veel meer aandacht aan werkbaar werk en wil ze werknemers ondersteunen om hun loopbaan in eigen handen te nemen.

2

Waarom is een loopbaanfonds nodig?

De wereld van het werk is onderhevig aan grote veranderingen (zie het interview met voormalig VDAB-baas Fons Leroy op de volgende pagina's). Bedrijven en werknemers hebben meer dan voorheen te maken met een snel veranderende, onzekere en complexere wereld (globalisering, corona, digitalisering, klimaattransitie ...). De voorbije jaren is het tempo van deze veranderingen sterk toegenomen. Dat zorgt voor de creatie van nieuwe jobs, maar ook voor het verdwijnen of sterk evolueren van bestaande jobs. Bovendien bestaan loopbanen steeds vaker uit een opeenvolging van verschillende jobs. De kans dat een werknemer een leven lang kan (of wil) werken in hetzelfde bedrijf is sterk verminderd.

Werknemers staan vandaag dus voor de uitdaging om met deze minder voorspelbare en complexere arbeidsmarkt om te gaan. Wanneer een loopbaan niet langer samenvalt met een voorspelbaar traject in één onderneming, is het noodzakelijk dat de werknemers zelf in grotere mate instaan voor een kwaliteitsvolle loopbaan en werkzekerheid: kunnen nadenken over de eigen competenties, hun loopbaanverwachtingen kenbaar maken, de arbeidsmarkt blijven volgen met open vizier, actief op zoek kunnen gaan naar nieuwe kansen binnen het bedrijf of daarbuiten ... Met ons nieuwe loopbaanfonds Mtech+ willen we bedrijven ondersteunen bij het voeren van een duurzaam en toekomstgericht loopbaanbeleid én ervoor zorgen dat werknemers hun loopbaan meer in eigen handen kunnen nemen.

3

Wat doet Mtech+ concreet?

De dienstverlening/ondersteuning vanuit Mtech+ situeert zich rond drie centrale hefboomen, die nodig zijn om te kunnen werken aan kwaliteitsvolle en duurzame loopbanen: duurzame inzetbaarheid, werkbaar werk en geëngageerd leiderschap. Momenteel – en in grote lijnen – ziet de dienstverlening van Mtech+ er als volgt uit:

Een loopbaanrekening voor alle werknemers!

De meeste werknemers uit de metaalindustrie beschikken al enige tijd over een leerrekening (ter waarde van 325 euro) om opleidingen te financieren die ze volgen op eigen initiatief en buiten de arbeidstijd. Op specifieke vraag van de vakbonden wordt deze leerrekening omgedoopt tot loopbaanrekening én opgetrokken tot duizend euro per werknemer: een budget dat de werknemer vrij kan besteden aan bijscholing, herscholing of aan andere loopbaanondersteunende initiatieven.

Opleidingssubsidies

Metaalbedrijven die opleiding (zowel formeel als informeel) organiseren voor hun werknemers kunnen via Mtech+ nog steeds een beroep doen op financiële ondersteuning. De exacte regelgeving wordt bepaald op provinciaal niveau (Mtech+ bestaat uit een Vlaams niveau, maar er zijn ook autonome provinciale afdelingen).

Projectsubsidies

Bedrijven kunnen financieel ondersteund worden wanneer ze projecten opzetten in het kader van kwaliteitsvolle loopbanen en duurzaam loopbaanbeleid. Concreet kunnen er projecten ingediend worden die werk maken van duurzame inzetbaarheid (bijv. in kaart brengen van de digitale vaardigheden van werknemers), werkbaar werk (bijv. analyse van de werkbaarheidsproblemen) en leiderschap (bijv. ondersteunen van leidinggevendenden om hun coachende vaardigheden te ontwikkelen).

Herscholingsfondsen

Met ons herscholingsfonds willen we zowel financiële steun als dienstverlening aanbieden met het oog op langdurige opleidingstrajecten voor werknemers. Het gaat daarbij steeds om 'herscholing': het aanleren van nieuwe competenties, die vereist zijn om te kunnen doorgroeien naar nieuwe/andere functies in het bedrijf of om te kunnen blijven functioneren in de huidige – maar sterk evoluerende – job. Dergelijke projecten moeten steeds gericht zijn op het behoud van tewerkstelling en werknemers klaarstomen voor veranderende en evoluerende jobs.



Klaar voor de toekomst!

Met de transformatie van opleidingsfondsen naar loopbaanfondsen stappen we een nieuw tijdperk binnen. In de woorden van Rohnny Champagne – voorzitter van ABVV-Metaal: “De lancering van Mtech+ toont aan dat de metaalsector klaar is voor de 21e eeuw en een moderne visie heeft op loopbanen en competentieontwikkeling. De focus op werkbaar werk en op de duurzame inzetbaarheid van onze werknemers, waren van meet af aan belangrijke prioriteiten voor ons. We zijn dan ook tevreden dat we op dat vlak de nodige hefboomen kunnen aanreiken. Ik ben er rotsvast van overtuigd dat Mtech+ een positieve bijdrage kan leveren, zowel voor de werknemers als de bedrijven in de metaalindustrie.”

MEER WETEN OVER WAT MTECH+
CONCREET VOOR JOU KAN BETEKENEN?



CHECK DE WEBSITE

EEN GESPREK MET
VOORMALIG VDAB-BAAS
FONS LEROY

Hoe evolueren we van jobzekerheid naar loopbaanzekerheid?

De wereld van het werk is in volle verandering. Technologische ontwikkelingen – zoals digitalisering en robotisering – evolueren razendsnel en hebben een grote impact op de jobinhoud van werknemers. De strijd tegen klimaatverandering zal eveneens een invloed hebben op de manier waarop we werken en op de producten die we maken. En natuurlijk heeft ook de coronapandemie verregaande gevolgen voor de organisatie van het werk. Ondertussen moeten we steeds langer werken en is de tijd voorbij dat we heel onze loopbaan dezelfde job bij dezelfde werkgever uitoefenen. Wie sterk wil staan op de arbeidsmarkt van de 21e eeuw, moet dus over de nodige vaardigheden beschikken en zijn loopbaan in eigen handen (kunnen) nemen.

Over dit alles spreken we met Fons Leroy (66), voormalig hoofd van de VDAB. Sinds 1 juli 2019 is hij op pensioen maar nog altijd is hij actief bezig, onder meer als voorzitter van het Beroepenhuis in Gent. Recent schreef hij ook het boek *Een vaccin voor de arbeidsmarkt*, waarin hij inzoomt op de pijnpunten van onze arbeidsmarkt, reflecteert over de waarde en de organisatie van het werk en bekijkt hoe we duurzame loopbanen kunnen ondersteunen. Een gesprek over de snelheid van veranderingen, het belang van levenslang leren en ondernemingen als 'huizen van werkgeluk': "De economische prestaties van een onderneming kunnen alleen maar versterkt worden door het menselijke aspect structureel in te bedden in haar HR-beleid."

Onze jobs zijn vandaag onderhevig aan talrijke ingrijpende evoluties. Denk bijvoorbeeld aan digitalisering en robotisering, maar ook aan de klimaatuitdaging en COVID-19. Al die ontwikkelingen hebben een grote impact op ons werk. Hoe kijk jij daarnaar?

FONS: De komende tien jaar zullen we geconfronteerd worden met diverse belangrijke evoluties. De echte trendbreuk ligt niet zozeer in elke evolutie op zich,

maar wel in het feit dat we op relatief korte termijn met meerdere evoluties tegelijkertijd geconfronteerd worden. Er is de digitalisering en robotisering, met de snelle ontwikkeling van artificiële intelligentie, big data en zelflerende robots. De impact daarvan is al op veel plaatsen voelbaar. Ook klimaatverandering, globalisering en migratiedruk zijn belangrijke tendensen. En met corona zijn nu ook de gezondheidsrisico's voor iedereen zichtbaar geworden. Laten we ook de vergrijzing niet vergeten. De komende tien jaar zullen er voor elke tien mensen die uitstromen, slechts acht instromers zijn. Al die evoluties vinden tegelijkertijd plaats en het lijkt geen twijfel dat de impact – sommigen spreken zelfs van disruptie – groot zal zijn.

Op zich zijn grote schokken en veranderingen natuurlijk niet nieuw. In de geschiedenis bestaan honderden voorbeelden van transities en revoluties, die een grote impact hadden op mensen. Is wat we vandaag meemaken uniek?

FONS: Vandaag zitten we in de vierde industriële revolutie, wat wil zeggen dat er al drie andere hebben plaatsgevonden. In die zin is wat we nu meemaken inderdaad niet nieuw. Maar door de technologische evolutie is de snelheid van verandering enorm toegenomen. Als ik bepaalde productieprocessen in het begin van mijn carrière vergelijk met productieprocessen vandaag, dan valt op hoe razendsnel alles evolueert. En – zoals ik al zei – er doen zich tegelijkertijd nog een heleboel andere processen voor. Alles komt samen en alles verandert zo snel. Dat zou weleens uniek kunnen zijn in de geschiedenis."

Hoe zie jij de concrete impact van alle deze evoluties, bijvoorbeeld op de job van een arbeider in een metaalfabriek?

FONS: Eerst en vooral geloof ik sterk in studies – waaronder 'Be the Change'

van Agoria – die zeggen dat er in de toekomst nog meer werkgelegenheid kan zijn dan vandaag het geval is. Digitalisering en robotisering zullen niet zorgen voor massale jobdestructie maar voor jobcreatie. De inhoud van die jobs zal wel sterk veranderen. Het is dus geen negatief verhaal want er zal werk genoeg zijn. We moeten er wel voor zorgen dat mensen over de juiste competenties beschikken om met die veranderingen te kunnen omgaan. In dat opzicht leggen we nog te veel nadruk op beroepsgebonden competenties en te weinig op generieke competenties. Die laatste zijn cruciaal om mee te kunnen in onze veranderende wereld. Dat gaat over digitale competenties maar ook over samenwerken en communiceren met anderen, over omgaan met diversiteit en leeftijdsverschillen, enzovoort. Al die competenties zorgen ervoor dat mensen wendbaar en weerbaar worden. Dat is een belangrijke uitdaging voor iedereen die met opleiding bezig is.

Is inzetten op diverse soorten vaardigheden het enige wat moet gebeuren om mensen weerbaarder te maken? Of zijn er ook andere dingen nodig, zoals bijvoorbeeld investeren in werkbaar werk?

FONS: De skills die mensen nodig hebben zijn uiteraard maar één aspect, maar wel een heel belangrijke. We moeten daar echt op focussen, omdat we in België geen cultuur hebben van levenslang leren. Maar natuurlijk is ook werkbaar werk een noodzakelijke pijler. Bedrijven moeten zich omvormen tot wat ik 'huizen van werkgeeluk' noem. Mensen hebben het recht om gelukkig te zijn op het werk en vandaag wordt dat vooral vertaald door te kijken of er een match is tussen de competenties van de werknemer en de competenties die een bedrijf nodig heeft. Maar het 'huis van werkgeeluk' (een concept uit Finland, waar het 'het huis van werkvermogen'

wordt genoemd) gaat veel verder. Het gaat erover dat bedrijven moeten zorgen dat hun medewerkers gezond zijn en blijven, zowel fysiek als mentaal. Dat is een grote uitdaging. We moeten gezondheid inbedden in het welzijnsbeleid van ondernemingen. Uit de werkbaarheidsmonitor van de SERV blijkt dat de werkbaarheid in Vlaanderen erop achteruitgaat. Er is meer stress, meer burn-out en meer absentie, vooral in die sectoren die sinds corona als 'essentiële sectoren' worden bestempeld (zoals het onderwijs, de zorg en de voedingsindustrie.) We moeten dus investeren in werkbaar werk. In het huis van werkgeeluk is investeren in fysieke en mentale gezondheid het fundament. Op de verdieping daarboven gaat het over de competentiematch tussen werknemers en bedrijven en over de kansen op permanente vorming. De tweede verdieping gaat over de normen en waarden, over de visie en missie van een organisatie. Uit enquêtes blijkt dat vooral jongeren daar steeds meer belang aan hechten. Heeft mijn job een maatschappelijk nut? Is er aandacht voor duurzaamheid? De vierde verdieping gaat dan over werkbaar werk, ergonomie, autonomie, kansen op zelfontplooiing, enzovoort. Alle verdiepingen moeten stevig bemeubeld zijn en met trappen met elkaar verbonden worden. Enkel zo krijg je een stevig huis van werkgeeluk en ontstaat er een duurzame relatie tussen medewerkers en bedrijven. De grote uitdaging is om dat holistisch te bekijken. Je moet niet alleen focussen op opleiding of loopbaanadvies, maar dat

“Je moet niet alleen focussen op opleiding of loopbaanadvies, maar dat ook verbinden met gezondheid, werkbaar werk, ergonomie en technologie.”



“We moeten gezondheid inbedden in het welzijnsbeleid van ondernemingen.”

— FONSLEROY

ook verbinden met gezondheid, werkbaar werk, ergonomie en technologie.

Dat klinkt mooi, zo'n huis van werkgeeluk. Maar in de praktijk verloopt het natuurlijk vaak anders.

FONS: Er is inderdaad nog veel werk aan de winkel. Ondernemingen leggen de verantwoordelijkheid nog te vaak bij de overheid of bij de medewerkers. Nochtans dragen bedrijven de eindverantwoordelijkheid om het huis van werkgeeluk te implementeren. Als ze er niet in slagen om duurzame arbeidsrelaties op te bouwen in een krappe arbeidsmarkt, kunnen ze ook hun business niet laten groeien. Ze hebben er dus alle belang bij om daar sterk op in te zetten. De economische prestaties van een onderneming kunnen alleen maar versterkt worden door het menselijke aspect structureel in te bedden in haar HR-beleid. Dat is de grote uitdaging.

In de metaalsectoren evolueren onze opleidingsfondsen naar loopbaanfondsen. Ook in andere sectoren gebeurt dat. Is er op dat vlak maatschappelijk van alles aan het veranderen?

FONS: Ja, en dat heeft te maken met alle evoluties waar we vandaag mee te maken hebben. Je kan niet langer jobzekerheid voorzien, maar mensen hebben toch recht op zekerheid in hun werksituatie. Je moet dus het paradigma van jobzekerheid vervangen door loopbaanzekerheid. Hoe kan je mensen ondersteunen bij het uitbouwen van een duurzame loopbaan, die al dan niet uit meerdere jobs kan bestaan? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat mensen geen speelbal worden van schokken en veranderingen op de arbeidsmarkt? We moeten dus inzetten op loopbaanzekerheid en maatregelen nemen – zowel vanuit de overheid als vanuit sectoren – om die loopbaanzekerheid te ondersteunen. Dat is een tendens die je overal in Europa ziet. De Europese Commissie zegt bijvoorbeeld ook dat de openbare bemiddelingsdiensten (zoals VDAB) zich niet meer alleen moeten bezighouden met het ondersteunen van werkzoekenden, maar ook actieve burgers moeten

helpen bij het uitbouwen van hun loopbaan. We moeten zorgen voor zekerheid door te investeren in generieke vaardigheden, door te voorzien in loopbaanmogelijkheden en door allerlei incentives te voorzien.

Welke rol zie je in dat verhaal weggelegd voor de vakbond?

FONS: Vakbonden moeten een heel actieve rol opeisen, namelijk de rol van ondersteuner en facilitator in de loopbaanontwikkeling van werknemers. Ik zeg al heel lang dat vakbonden zich moeten omvormen tot 'loopbaanbonden'. Vakbonden zijn één van de weinige organisaties die kennis hebben van de loon- en arbeidsvoorwaarden doorheen de ganse arbeidsmarkt (van interprofessioneel tot sectoraal- en bedrijfsniveau). Als zij ook nog de expertise ontwikkelen – ze hebben die al gedeeltelijk – op vlak van loopbaanadvies en -ondersteuning, dan sta je heel sterk om een moderne en toekomstgerichte dienstverlening uit te bouwen. Vakbonden moeten mensen dus kansen laten grijpen om een duurzame loopbaan uit te bouwen, door ze te oriënteren naar opleiding en herscholing en door ze te laten nadenken over de competenties die ze willen

en nodig hebben. Ook op bedrijfsniveau is er voor hen een belangrijke taak weggelegd. Het huis van werkgeeluk – in al zijn facetten – moet het voorwerp uitmaken van voortdurende sociale dialoog.

Het is moeilijk om kortgeschoolde en oudere werknemers aan het opleiden te krijgen. Vaak krijgen ze minder kansen om zich bij te scholen en soms zien ze er zelf het nut niet van in. Nochtans gaat het om groepen die veel baat hebben bij levenslang leren. Hoe kunnen we dat probleem oplossen?

FONS: Veel werknemers zitten met een bepaald idee in hun hoofd over wat vorming is. Maar vorming is iets heel breed. Het gaat niet alleen over klassikaal leren (formeel leren) of leren op de werkplek (informeel leren). Het gaat ook over mensen in een veilige omgeving laten nadenken over hun loopbaan. Waar ben ik goed in? Hoe kan ik mijzelf ontwikkelen, rekening houdend met de evoluties in mijn bedrijf of sector? Dat zijn allemaal vormen waarmee je mensen kan laten leren. Je moet dus een breed concept hebben van 'leren'. Veel mensen leren ook veel liever al doende en in groep in plaats van op de klassikale manier. Een grote hefboom daarin is voor mij het duaal leren, omdat daar ingezet wordt op zowel specifieke beroepscompetenties als op bredere, generieke vaardigheden. Duaal leren kan helpen om een cultuur van levenslang leren te implementeren, omdat het zowel jongeren als bedrijven een leercultuur meegeeft. Tot slot moet je opleidingsinspanningen ook waarderen en verworven competenties erkennen. Een waarderingcomponent – en dat hoeft niet per se financieel te zijn – is zeer belangrijk. We waarderen werknemers die opleidingsinspanningen doen niet genoeg, terwijl het noodzakelijk is om de leergoesting te bevorderen.

Colofon

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

ABVV-Metaal, Rohnny Champagne,
Jacob Jordaensstraat 17, 1000 Brussel

REDACTIE

Marc Lenders, Dania Paternini, Wim Careel,
Joke Hofmans, Mariëlle Degeeter

CONCEPT & LAY-OUT

The Oval Office



Een publicatie van ABVV-Metaal
juni | 2021 ©

abvvmetaal.be

