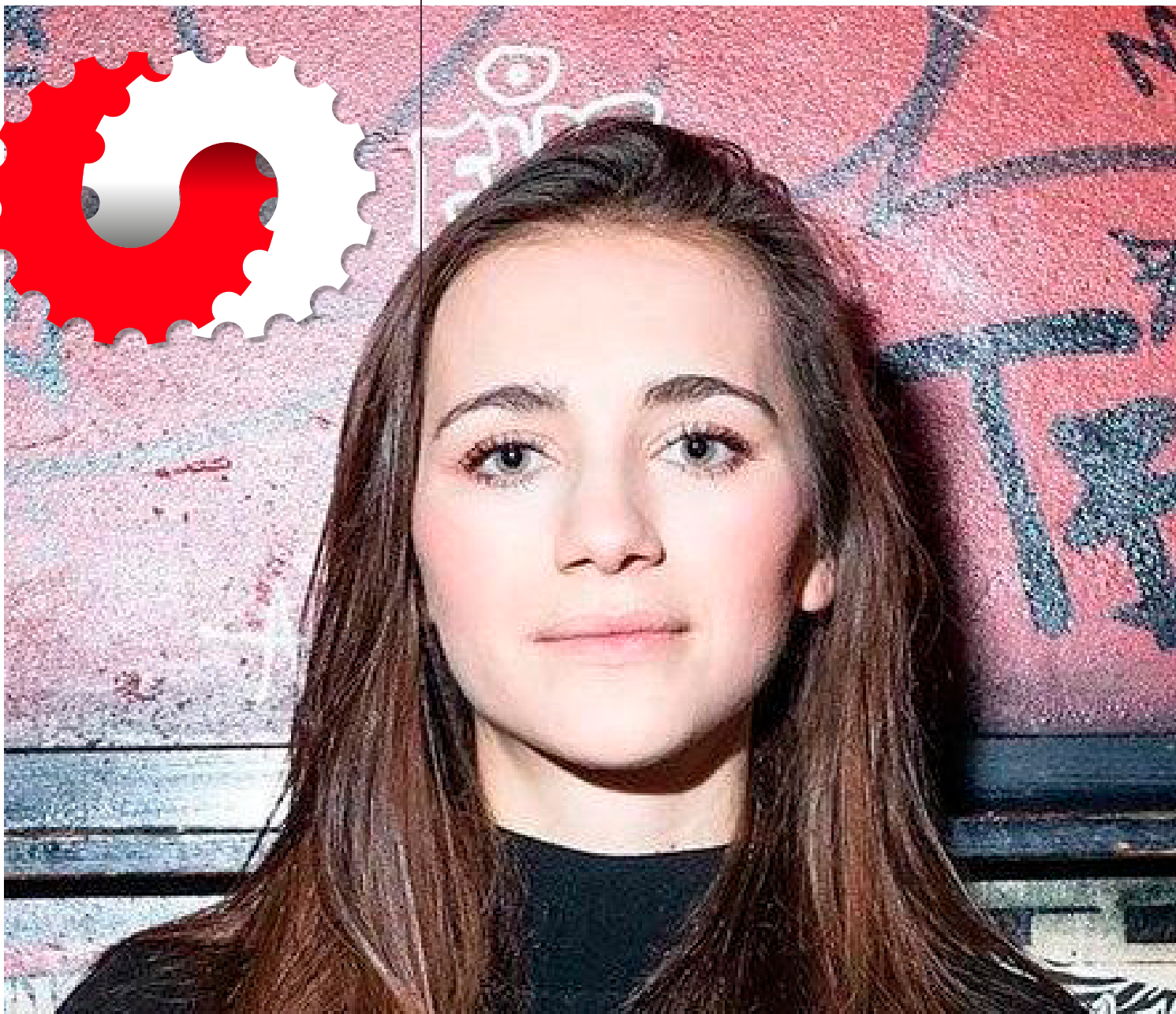
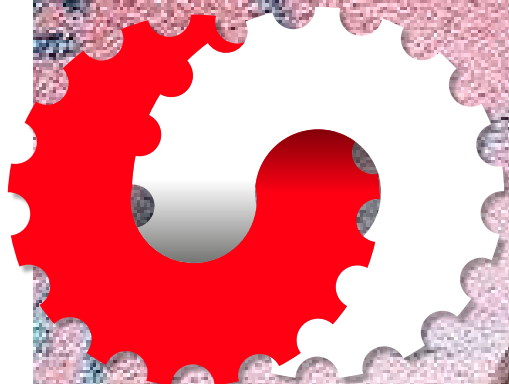


FEBRUARI 2022

MAGMETAL

MAGAZINE VAN ABVV-METAAL



**"We moeten geloven dat
verandering mogelijk is"**

– Grace Blakeley
in haar interview



MINIMUMPENSIOEN
VERHOOGD TOT €1500

OP BEZOEK BIJ
RECYCLAGEBEDRIJF
GALLOO

ARMOEDE GAAT OM
MEER DAN FINANCIËLE
PROBLEMEN

In deze editie van MagMetal

Een betere wereld na corona?

Interview met Grace Blakeley



04



17

Op bezoek bij recyclagebedrijf Galloo

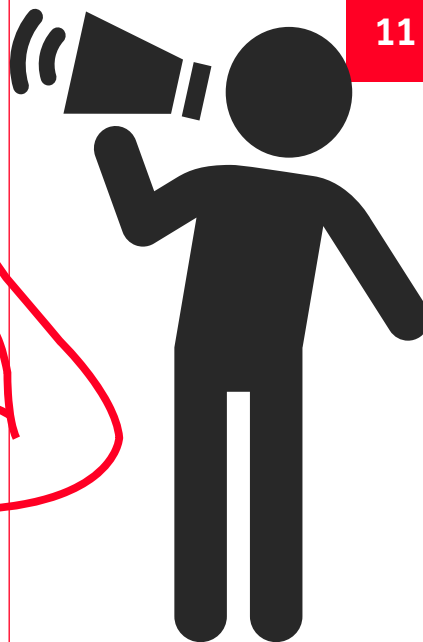
Rondleiding bij het circulair paradepaardje in Menen

In de bulldozer met Virginie Samyn

Bij recyclagebedrijf Galloo



14



11

Hoger minimumpensioen dankzij het ABVV

Interview met Jef Maes, voormalig federaal secretaris van het ABVV



30

Job onder de loep:

Younes Amiri is opleidingscoördinator MTECH+

De verschillende petten van de delegee van vandaag

Een open, organisch en leerzaam gesprek met bijzondere inzichten

22



34

Schepen met metalohart Carlos Bonamie:

van hoofddelegee tot schepen

Op zoek naar de passie van onze metallo's

Avonturier Peter Degijze



38



42

Armoede gaat om meer dan financiële problemen

Armoedebewust hr-beleid



48

Vergroening is de beste manier om de toekomst van ons bedrijf te garanderen.

Hoe vakbond FNV haar industrie versterkt en aanstuurt op een eerlijke klimaattransitie: het dossier Tata Steel



53

Op zoek naar een rechtvaardig klimaatbeleid

in gesprek met met Sacha Dierckx, adviseur federaal ABVV

A portrait of a young woman with long, straight brown hair and light-colored eyes. She is looking directly at the camera with a neutral expression. She is wearing a dark-colored top with horizontal stripes. The background is a wall with colorful graffiti in shades of pink, blue, and white.

Een betere wereld na corona?

Volgens Grace Blakeley, opkomend Brits economisch talent.



“Een rechtvaardige samenleving is alleen mogelijk als we ons organiseren en verandering afdwingen.”

Grace Blakeley

Meer vakbond, meer solidariteit en meer gelijkheid na corona. Dat is het centrale thema van ons statutair congres op 7 en 8 april 2022. De komende jaren wordt die mooie slagzin het kompas dat onze syndicale richting aangeeft. Dat is natuurlijk niet nieuw. De strijd voor een rechtvaardige en solidaire samenleving is altijd al het DNA geweest van onze vakbond.

Wel nieuw is dat we al ruim twee jaar met een globale pandemie geconfronteerd worden. De coronacrisis veroorzaakt heel wat problemen en moeilijkheden, maar niet voor iedereen in

dezelfde mate. Het virus heeft bestaande sociaal-economische ongelijkheden blootgelegd en dreigt ze ook te versterken. Overal ter wereld – ook bij ons – zijn de meest kwetsbaren de grootste slachtoffers. Bovendien heeft het vertragen en stilvallen van economieën ons ook doen inzien wat écht belangrijk is: gezondheid, solidariteit, menselijk contact en een gezonde leefomgeving.

2022 moet het jaar worden van de wederopbouw. Niet zoals we het deden pre-corona, maar op een andere manier. Het moet socialer, duurzamer en rechtvaardiger. Maar het bouwen van een betere wereld na corona zal niet vanzelf gebeuren. Je

hebt mensen nodig die de handen uit de mouwen steken en er werk van maken. Je hebt mensen nodig die zich verenigen – bijvoorbeeld in vakbonden – en stap voor stap veranderingen afdwingen.

ABVV-Metaal had de eer en het genoegen om over dit alles te spreken met Grace Blakeley, de bekende linkse activiste en schrijfster uit het Verenigd Koninkrijk. In een uitgebreid videogesprek schetst ze de hindernissen en bedreigingen maar ook de kansen en mogelijkheden om werk te maken van meer vakbond, meer solidariteit en meer gelijkheid na corona: "Waar we vandaag vooral nood aan hebben, is het besef dat wij de wereld wel degelijk kunnen veranderen."



IN HET BOEK *THE CORONA CRASH* BESCHRIJF JE HOE DE PANDEMIE DREIGT UIT TE MONDEN IN EEN NIEUW TIJDPERK VAN MONOPOLIE-KAPITALISME, WAARIN MACHTIGE CORPORATIES ZOALS GOOGLE EN AMAZON NÓG MACHTIGER WORDEN. KUN JE DAT EENS TOELICHTEN?

GRACE: Ik heb veel nagedacht over de manier waarop de coronacrisis onze economie zal veranderen. In het begin dachten veel mensen dat het virus ons de mogelijkheid bood om op de pauzeknop te drukken en opnieuw te beginnen. We gingen de economie resetten en weer opbouwen op een meer duurzame en inclusieve manier. Maar mijn analyse is dat de coronacrisis er veeleer voor zorgt dat de macht van het kapitaal nog sterker wordt. In tijden van crisis zien we immers steeds hetzelfde fenomeen: de grootste en sterkste bedrijven overleven, terwijl de kleintjes over kop gaan. Dat komt omdat grote bedrijven meer financiële middelen hebben en nauwere relaties onderhouden met banken, financiële instellingen en de overheid. Ze zijn beter gewapend om ongeschonden uit

"In het begin dachten veel mensen dat het virus ons de mogelijkheid bood om op de pauzeknop te drukken en opnieuw te beginnen. We gingen de economie resetten en weer opbouwen op een meer duurzame en inclusieve manier."

Grace Blakeley



"In samenlevingen waar de kapitalistische elite zeer machtig is, zal het overheidsgeld in de eerste plaats hun belangen dienen."

Grace Blakeley

de crisis te geraken. De coronacrisis versterkt dus de trend naar meer marktconcentratie en dat is geen positieve evolutie. Monopolistische bedrijven hebben zeer veel macht, die ze zonder al te veel beperkingen kunnen uitoefenen. Consumenten krijgen te maken met hogere prijzen en werknemers met een neerwaartse druk op de lonen. Vandaag stagneren niet alleen de lonen maar is er ook toenemende inflatie, waardoor onze koopkracht langs alle kanten uitgehold wordt. Marktconcentratie zorgt dus voor stijgende sociaal-economische ongelijkheid.

NAAST DE SCHADELIJKE EFFECTEN VAN VERREGAANDE MARKTCONCENTRATIE, WAARSCHUW JE OOK VOOR DE GEVAREN VAN HET FINANCIËLE BELEID DAT OVERHEDEN EN CENTRALE BANKEN IN HET WESTEN VOEREN.

GRACE: De huidige monetaire orthodoxie is inderdaad het tweede grote probleem. Sinds de financieel-

economische crash in 2008, beantwoorden centrale banken elke crisis met het pompen van immense hoeveelheden geld in de economie. Dat wordt verkocht als een manier om te vermijden dat bedrijven over kop gaan en de economie instort. Maar waar het vooral om draait is het beschermen van investeerders en financiële instellingen door ervoor te zorgen dat de prijzen van activa zoals huizen, aandelen en obligaties hoog blijven. De prijs van dergelijke bezittingen wordt kunstmatig hoog gehouden en raakt losgekoppeld van de reële economie. Huizen- en aandelenprijzen zijn veel meer gestegen dan wat je zou mogen verwachten op basis van de economische groei. Dat is opnieuw goed nieuws voor het kapitaal, maar voor de overgrote meerderheid zorgt het weer voor meer ongelijkheid en financiële onzekerheid. Daar komt trouwens nog bij dat zeer veel overheidssteun uiteindelijk terechtgekomen is in de handen van grote bedrijven en financiële elites. Zij hebben de coronacrisis aangegrepen om hun macht te consolideren en te versterken.

SINDS DE CRISIS ZIEN WE DAT OVERHEDEN VAAK EEN BELANGRIJKE ROL SPELEN IN DE ECONOMIE. ZE REDDEN BEDRIJVEN, ORGANISEREN VACCINATIECAMPAGNES EN ONDERSTEUNEN BURGERS. DIE STAATSINTERVENTIE BETEKENT VOLGENS JOU ECHTER ALLERMINST DAT OVERHEDEN NU EEN LINKSER BELEID VOEREN. HOE ZIE JE HET DAN WEL?

GRACE: We denken vaak dat overheden die veel geld spenderen of interveniëren in de economie een links beleid voeren. En als een overheid geen geld uitgeeft of niet tussenkomt, dan voert ze een rechts beleid. Maar dat is een valse tegenstelling. Rechtse regeringen geven massaal veel geld uit. Ze spenderen het gewoon op een andere manier dan linkse regeringen. De vraag is dus niet of we wel of niet interveniëren, maar op welke manier en in wiens belang we dat doen. In samenlevingen waar de kapitalistische elite zeer machtig is, zal het overheidsgeld in de eerste plaats hun belangen dienen. In het Verenigd Koninkrijk is onlangs een studie verschenen die aantoont dat een groot deel van de corona-gerelateerde tijdelijkewerkloosheidsuitkeringen terecht kwam in de zakken van rijke elites. Het geld werd immers vooral gebruikt om schulden af te lossen of om huur te betalen. Dat is dus een transfer van de gemiddelde belastingbetaler naar een rijke bovenlaag. Mochten we meer geïnvesteerd hebben in sociale woningen, dan zou dat geld effectief kunnen terugvloeien naar de reële economie. We moeten er dus voor zorgen dat het geld dat de overheid spendeert ten goede komt aan de algemene bevolking en zorgt voor meer gelijkheid.

DIE VALSE TEGENSTELLING TUSSEN KAPITALISTISCHE EN SOCIALISTISCHE SYSTEMEN IS OOK HET THEMA VAN JE NIEUWE BOEK DAT JE OP DIT MOMENT AAN HET AFWERKEN BENT.

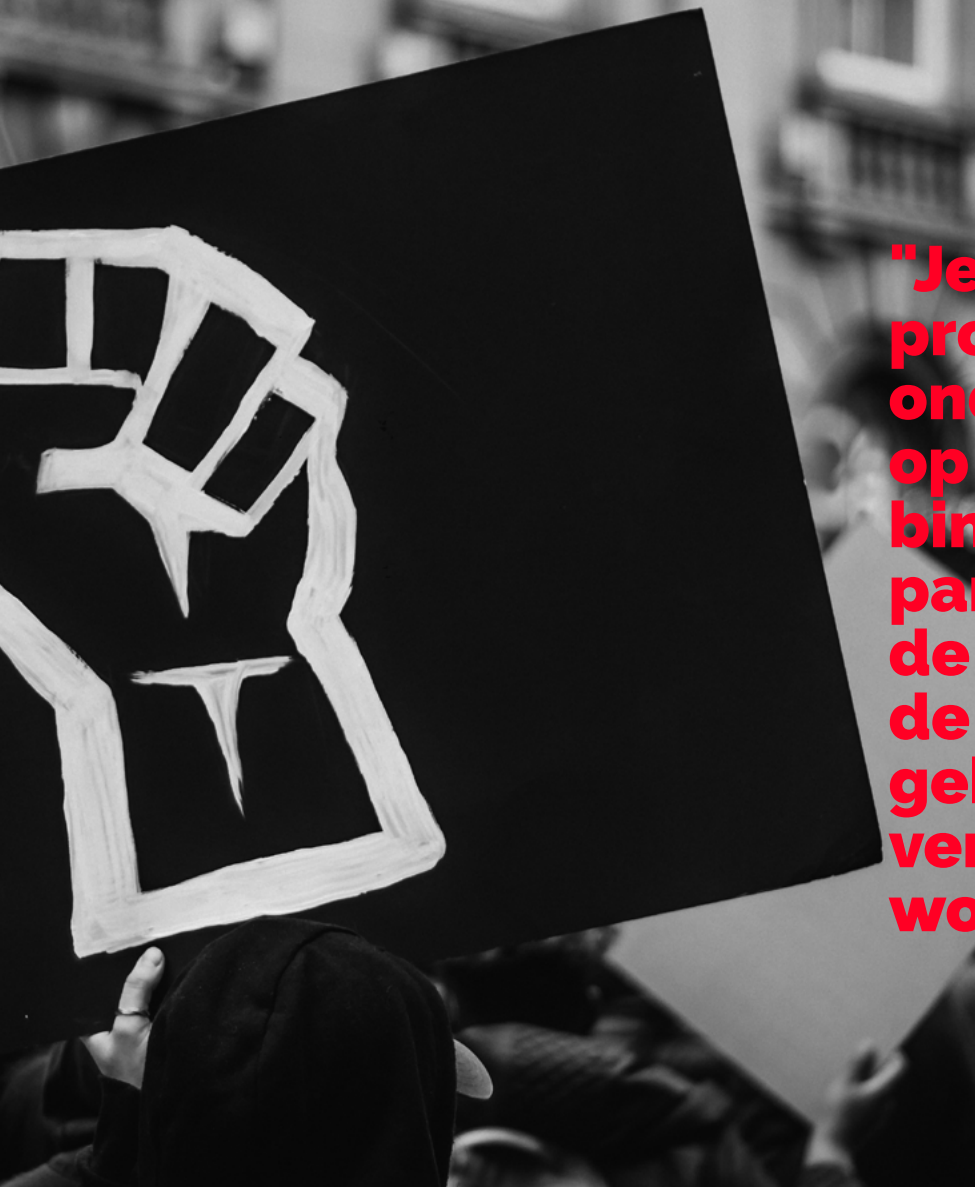
GRACE: Het opzet is om komaf te maken met de misvatting dat kapitalistische economieën zogezegd 'vrijemarkteconomieën' zijn en dat economische planning of staatsinterventie alleen voorkomt in socialistische economieën. Er is juist zeer veel planning in een kapitalistisch systeem – door overheden, grote bedrijven en financiële instellingen. Het grote verschil met een socialistisch systeem is dat die planning gebeurt in belang van het kapitaal. In plaats van een vrije markt hebben we op dit moment eerder een situatie waarin het kapitaal dominant is in bijna alle domeinen van de samenleving. Van vrijheid is dus geen sprake. In mijn boek leg ik uit dat échte vrijheid pas mogelijk is als we onze politieke en economische instellingen – en dus de macht – democratiseren en ten dienste stellen van het publiek belang. Dat zal echter niet vanzelf gebeuren. We moeten ons organiseren en proberen om de machtsbalans te verschuiven in het voordeel van het algemeen belang.

HOE PAKKEN WE DAT CONCREET AAN? WAT MOET ER GEBEUREN?

GRACE: Je stem laten horen tijdens politieke verkiezingen is alvast een belangrijk element. En je moet ook proberen om van onderuit macht op te bouwen binnen politieke partijen, zodat de eisen van de bevolking gehoord en verdedigd worden. Maar dat alleen is niet voldoende. Gelukkig zijn er nog veel andere manieren om politieke en sociale actie te voeren. In mijn land heeft de arbeidersbeweging een grote

rol gespeeld in het realiseren van bepaalde maatregelen zoals verhoogde uitkeringen in geval van tijdelijke werkloosheid. Zonder de organisatie, het lobbywerk en de straatprotesten van vakbonden zou daar geen sprake van zijn. Het antwoord van de staat op de pandemie zou veel oneerlijker geweest zijn. Vandaag zien we in verschillende economische sectoren dat werknemers – waaronder veel jongeren – serieus beginnen na te denken om zich aan te sluiten bij een vakbond. Dat is een hoopgevend, want om een





"Je moet proberen om van onderuit macht op te bouwen binnen politieke partijen, zodat de eisen van de bevolking gehoord en verdedigd worden."

Grace Blakeley

tegenmacht op te bouwen moeten we ons niet alleen politiek organiseren maar ook op de werkvloer. We moeten trouwens goed nadenken over de manier waarop we ons syndicaal organiseren. In de openbare sector staan de Britse vakbonden vrij sterk, maar in de private sector is dat veel minder het geval. Er is veel preciaire tewerkstelling, onderaanneming en schijnzelfstandigheid. In zo'n context is het moeilijker om werknemers syndicaal te verenigen. Maar er worden pogingen ondernomen. Koeriers bij

Uber of Deliveroo experimenteren volop met meer gedecentraliseerde vormen van syndicalisme om hun statuut en arbeidsomstandigheden te verbeteren.

HOE KIJK JE NAAR MAATSCHAPPELIJKE PROTESTBEWEGINGEN ZOALS DE KLIMAATJONGEREN? SPELEN ZIJ OOK EEN BELANGRIJKE ROL IN HET OPBOUWEN VAN EEN TEGENMACHT?

GRACE: Dergelijke spontane en directe vormen van actie zijn inderdaad

noodzakelijk. Ik denk hierbij niet alleen aan de klimaatactivisten maar ook aan diegenen die strijden tegen racisme of tegen genderongelijkheid en seksueel geweld. Al deze protestbewegingen hebben de aandacht getrokken van de publieke opinie. Dat is zeer belangrijk, want anders praten veel media toch maar vooral over irrelevante kwesties. We moeten ervoor zorgen dat thema's zoals duurzaamheid, gelijkheid en rechtvaardigheid hoog op de agenda komen te staan en er ook blijven staan.

Maar het allerbelangrijkste wat nu moet gebeuren is dat er een besef ontstaat dat grote en systemische veranderingen wel degelijk mogelijk zijn.

Veel mensen zijn er oprecht van overtuigd dat verandering nodig is en dat ons huidige economisch systeem failliet is. Alleen geloven ze niet dat het mogelijk is om die veranderingen ook effectief te realiseren. Dat is de grootste barrière die verhindert dat mensen zich organiseren en opkomen voor hun belangen. Die mentaliteit zit diep verankerd en is een gevolg van de neoliberale ideologie die ons wijsmaakt dat we allemaal afzonderlijke individuen zijn, losgekoppeld van elkaar. Die sentimenten van isolatie, vervreemding en individualisme zorgen ervoor dat we denken dat we het verschil toch niet kunnen maken. Van dat gevoel moeten we af. We moeten ons afvragen hoe we ons kunnen verenigen en hoe we onze macht kunnen gebruiken om veranderingen af te dwingen. Op dat vlak ben ik wel hoopvol. Ik heb de indruk dat veel mensen beginnen te beseffen dat individualisme en onverschilligheid ons uithollen en verzwakken.

Er wordt opnieuw meer nagedacht over hoe we ons kunnen verenigen, zowel in de politiek als op straat en op de werkvloer. Het is best ironisch dat dit gebeurt in een periode waarin we allemaal vast zaten in ons eigen huis.

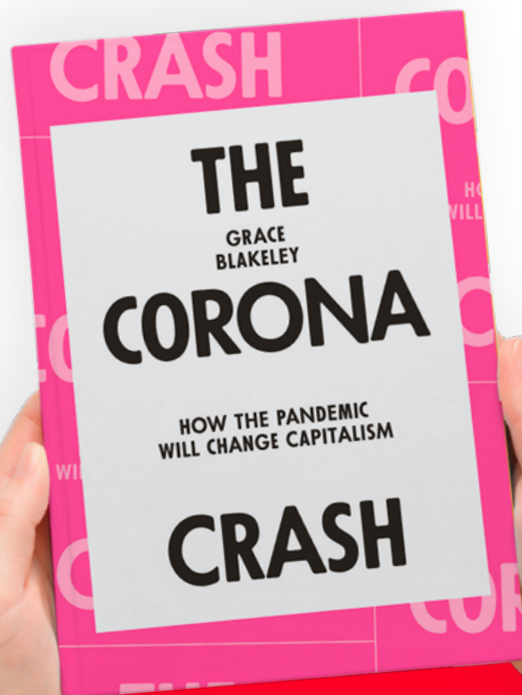
ONDANKS JE SOMBERE ANALYSE VAN DE CORONACRISIS, DIE DREIGT TE ZORGEN VOOR MEER ONGELIJKHEID EN MEER KAPITALISME, GELOOF JE DUS TOCH DAT EEN BETERE WERELD NA CORONA MOGELIJK IS?

GRACE: Ja, de toekomst staat niet gebeiteld in steen. Maar het is niet omdat we een andere samenleving willen, dat het daarom ook automatisch zal gebeuren. Ons streven naar meer gelijkheid, meer solidariteit en meer duurzaamheid, kan alleen slagen als we ons organiseren en die veranderingen afdwingen. Ik zie veel hoopgevende signalen en ik geloof oprecht dat een grote meerderheid op dezelfde golflengte zit als het gaat over economische ongelijkheid, klimaatverandering en racisme. Maar zolang we ons niet verenigen en opkomen voor onze belangen zal het niet lukken. Het is de taak van alle progressieve krachten – waaronder de vakbonden – om iedereen ervan te overtuigen dat verandering niet alleen noodzakelijk maar ook effectief mogelijk is.



Wie is Grace Blakeley?

- **Linkse activiste/journaliste uit het Verenigd Koninkrijk – 29 jaar**
- **Studeerde filosofie, economie en politieke wetenschappen**
- **Auteur van o.m. *The Corona Crash: How the Pandemic Will Change Capitalism***
- **Zetelt in het 'National Policy Forum' van de Britse Labour Party, waar ze mee nadenkt over de beleidsontwikkeling van de partij.**
- **In haar wekelijkse podcast 'A World to Win' belicht ze inspirerende socialistische ideeën en verhalen uit de hele wereld.**





**minimum
pensioen
verhoogd tot**



€ 1500

historische
verwezenlijking

INTERVIEW MET JEF MAES, VOORMALIG
FEDERAAL SECRETARIS VAN HET ABVV

Michel Nollet

JEF MAES: “In 2000 lanceerde het ABVV voor het eerst het voorstel om de minimumpensioenen te verhogen. De decennia ervoor waren gedomineerd door besparingen, de sociale uitkeringen daalden zienderogen. Zo erg zelfs dat rond het jaar 2000 maar liefst 25% van de ouderen onder de armoedegrens leefde. Michel Nollet, ABVV-voorzitter in die tijd, lanceerde het voorstel van 1500 euro minimumpensioen in zijn speech op de nationale manifestatie in Brussel. Veel mensen verslikten zich toen wellicht in hun koffie. Want het minimumpensioen lag op dat moment op amper 800 euro. Hij deed er 700 euro bovenop. Maar kijk, na meer dan 20 jaar haalt hij toch zijn gelijk.”

Andere vakbonden namen eis over

“Daarna bleef het minimumpensioen van 1500 euro altijd in onze eisenpakketten staan, bij onderhandelingen, in programma’s en in toespraken. Het ACV nam die eis over. We werkten toen heel nauw samen. Wanneer de PS en sp.a ons samen uitnodigden voor een advies over de welvaartsenveloppe, stonden wij keer op keer met een ijzersterk dossier klaar met welvaartsaanpassingen voor alle uitkeringen – perfect binnen de grenzen van de enveloppe.”

Minimumpensioenen als politiek charmeoffensief

“Op de nieuwjaarsreceptie van sp.a in 2018 pakte ook toenmalig voorzitter John Crombez uit met het voorstel voor een minimumpensioen van

1500 euro. En bij de regeringsformatie begin 2020 zette Bart De Wever de verhoging van de laagste pensioenen in als charmeoffensief naar de PS. Uiteindelijk kopte federaal PS-minister van Pensioenen, Karine Lalieux, binnen door het minimumpensioen op de onderhandelingstafel van de regering, en uiteindelijk in het regeerakkoord te krijgen.”

Historische verwezenlijking

“De regering voert nu de stapsgewijze verhoging van het minimumpensioen in. In 4 jaar tijd zullen de minimumpensioenen met 15% stijgen boven op de indexaanpassing, tot 1500 euro in 2024. Ook de inkomensgarantie voor ouderen stijgt tegen die tijd met 15%, tot iets meer dan 1300 euro. Een historische verwezenlijking! Ooit waren



bijna alle ouderen arm en hingen ze volledig af van hun kinderen. We zijn er al in geslaagd om het aantal arme ouderen drastisch terug te dringen, tot 10%. Met het nieuwe minimumpensioen zou er in 2024 geen enkele oudere meer onder de armoedegrens mogen leven.”

Pensioenhervorming

“Toch is de strijd nog niet gestreden. De pensioenhervorming staat nog op het spel met de hamvraag: wat zijn de nieuwe voorwaarden om vervroegd met pensioen te gaan? De regering-Michel besliste 5 jaar geleden over de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd. De regering beloofde toen om het vervroegde pensioen wel mogelijk te maken voor de mensen met zware beroepen, onder andere in de bouw en de schoonmaak. Alleen hielden ze zich niet aan die belofte. Minister Lalieux stelt nu in haar pensioenplannen voor: wie 42 jaar heeft gewerkt, moet op zijn 60^e met vervroegd pensioen kunnen. Voor mij wordt dat de cruciale discussie in de pensioenhervorming.”



“Met het nieuwe minimumpensioen zou er in 2024 geen enkele oudere meer onder de armoedegrens mogen leven.”

Jef Maes

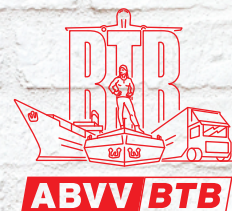
Voor een waardig & menselijk pensioen



Bekijk het filmpje



ABVV-Metaal en BTB voeren samen campagne voor een waardig en menselijk pensioen. Dat begint met aandacht voor werkbaar werk en degelijke eindeloopbaanregelingen. Want anders werken = anders met pensioen.



In de bulldozer met Virginie Samyn



Op Galloo
is Virginie
Samyn
(41 jaar)
aan de

slag. Virginie is niet alleen
onze hoofdafgevaardigde op
het bedrijf, sinds enige tijd
tuft ze er ook met een joekel
van een bulldozer rond. Daar
willen we graag meer over
weten. We zochten haar op
en vroegen hoe haar job er
precies uitziet.



**TROTTS
OP MIJN
JOB**

"Blijkbaar zien sommigen dit toch nog vooral als een typisch mannenwerk. Dat is natuurlijk belachelijk en ik ben blijven aandringen. Uiteindelijk kreeg ik de job."

Virginia Samyn

"Die bulldozer is eigenlijk een grote poets- en kuismachine", steekt Virginia van wal. "Het is mijn taak om de site proper te houden – in de eerste plaats de wegen. Op de terreinen van Galloo is het elke dag immers een komen en gaan van vrachtwagens en worden er tonnen afgedankt materiaal verplaatst en gesorteerd. Regelmatig vallen er stukken – gaande van oud ijzer tot onderdelen van wasmachines – op de grond. Al dat afval moet opgekuist worden. Dat is nodig om ervoor te zorgen dat het veilig en proper is voor iedereen die hier werkt." Naast het opruimen van de site besprenkelt de bulldozer van Virginia ook het grondoppervlak met water. "Dat zorgt ervoor dat het stof blijft liggen en dat er geen stofwolken ontstaan. Als er veel wind is en als het droog is, kan dat anders wel eens voor problemen zorgen."

Virginia rijdt nu al een dik jaar met de bulldozer. "Daarvoor was ik zestien jaar lang sorteerder. Het was tijd om iets nieuw te proberen. Toen er een vacature vrijkwam, heb ik niet getwijfeld." Maar ze kreeg haar nieuwe job niet in de schoot geworpen. "Ik heb heel lang moeten vragen om dit werk te mogen doen. De ene keer zag mijn ploegbaas het niet zitten, de andere keer was het omdat ik een vrouw was. Er was altijd wel een reden om de job niet aan mij te geven. Blijkbaar zien sommigen dit toch nog vooral als een typisch mannenwerk. Dat is natuurlijk belachelijk en ik ben blijven aandringen. Uiteindelijk kreeg ik de job."

Na een opleiding en een geslaagd examen mocht Virginia eindelijk beginnen. Hoe ziet een gemiddelde werkdag er ongeveer uit? "Ik begin elke dag om vijf uur 's morgens. ▶





"Ik heb het mij nog geen dag beklaagd en ik hoop dit nog een lange tijd te kunnen doen."

Virginia Samyn

In de winter is het belangrijk om je bulldozer even te laten warmdraaien, want hij heeft de hele nacht stilgestaan. Dan rijd ik naar het waterzuiveringsstation om water te tanken. Vervolgens rij ik rond en moet het grootste deel van de site proper zijn tegen zeven uur. Vanaf dan is het immers een komen en gaan van vrachtwagens en mag er niets meer op de weg liggen. De rest van de dag rij ik verder om afval en gevallen onderdelen op te ruimen op plaatsen waar dat nodig is."

Is het fysiek lastig om een ganse dag op zo'n grote machine te zitten?

"Dat valt mee", zegt Virginia. "Het is vooral mentaal zwaar. Er rijden overal vrachtwagens, bulldozers en clarks rond en er zijn veel voetgangers. Het is hier best druk. Je moet constant uitkijken waar je rijdt, want iedereen is bezig met zijn taak. Je moet vooral opletten voor de voetgangers want die zijn kwetsbaar en ze kunnen van overal komen. Je moet dus steeds aandachtig zijn en dat is best vermoeiend." Toch is Virginia heel tevreden over de beslissing om haar job als sorteerder te verruilen voor een job als bulldozer-chauffeur: "Ik heb het mij nog geen dag beklaagd en ik hoop dit nog een lange tijd te kunnen doen."



Op bezoek bij recyclagebedrijf Galloo

Galloo is een van de voornaamste recyclagebedrijven van ferrometalen en non-ferrometalen in West-Europa. In 2020 recycleerde de onderneming meer dan 1,3 miljoen ton materiaal, onder meer afkomstig uit afgedankte wagens en elektronische apparatuur. Daarmee speelt Galloo een cruciale rol in de uitbouw en verankering van een circulaire (metaal-) industrie in België en daarbuiten. ABVV-Metaal bracht een bezoek aan de site in Menen en kreeg er een boeiende rondleiding. ►

"We recycleren hier elk jaar meer dan één miljoen ton staal en 60.000 ton non-ferrometalen zoals koper en aluminium."

Jasper Torreele

100% RECYCLAGE!

De recyclage-activiteiten van Galloo vallen uiteen in vijf grote domeinen: metalen, wagens, elektronica, plastic en schepen. De voornaamste activiteit bestaat uit de recuperatie van oude metalen en fabrieksschroot. Samen met Jasper Torreele – communicatieverantwoordelijke bij Galloo en onze gids tijdens de rondleiding – stappen we langs enorme bergen schroot en zien we een indrukwekkende shredder-installatie. "We recycleren hier elk jaar meer dan één miljoen ton staal en 60.000 ton non-ferrometalen zoals koper en aluminium. Het fabrieksschroot dat hier binnenkomt wordt geknipt of geperst en omgezet in grondstoffen voor de metaalindustrie. De oude metalen komen in de shredder terecht en worden gescheiden in ferro- en non-ferrometalen. De ferrometalen dienen als grondstof voor de staalindustrie. De non-ferrometalen worden eerst ontdaan van kunststoffen en niet-metalen en vervolgens per soort gesorteerd. De kunststoffen krijgen bij

ons ook een tweede leven, via Galloo Plastics."

Om dergelijke processen in goede banen te leiden is technologische innovatie onontbeerlijk, gaat Jasper verder:

"Door de jaren heen hebben we onze sorteertechnieken voortdurend verfijnd om zo maximaal mogelijk te kunnen recycleren. Zo zijn we vandaag in staat om materialen te scheiden op basis van kleur en elektrische geleidbaarheid. Je kunt het een beetje vergelijken met het uitpersen van een appelsien. We kunnen niet méér sap produceren dan wat de vrucht bevat. Maar we kunnen er wel alles aan doen om er de laatste druppel uit te halen. Ons doel is 100% recyclage."

AFGEDANKTE AUTO'S = GRONDSTOF VOOR DE AUTO-INDUSTRIE

Een andere belangrijke activiteit is de ontmanteling van afgedankte wagens. Elk jaar verwerkt Galloo vele duizenden autowrakken op een ecologisch verantwoorde manier, alhoewel er sinds de coronacrisis toch wel minder

wagens binnenkomen dan voorheen. Jasper vertelt: "Wie bij ons zijn wagen binnenbrengt, moet kunnen aantonen dat het zijn of haar voertuig is. Nadat alle administratie in orde is, wordt de wagen ontmanteld. Eerst halen onze collega's alle nog aanwezige vloeistoffen – zoals olie en brandstoffen – uit de motor. We verwijderen ook de batterij, de banden en de oliefilter. De vloeistoffen en verwijderde onderdelen worden bij externe partners verwerkt. Er gaat bijna niets verloren. Dan wordt de wagen geplet in onze pers, wat altijd spectaculair is om te zien. Vervolgens worden alle materialen gescheiden in ferrometalen, non-ferrometalen en kunststoffen, die dan verder gerecycleerd worden. Die gerecycleerde grondstoffen worden opnieuw gebruikt door fabrikanten van auto-onderdelen, een mooi voorbeeld van circulaire economie. Wat daarna nog overblijft van de wagen wordt vermalen in onze shredder."

Ook wat de verwerking van voertuigen betreft, is Galloo klaar voor de toekomst.





De site in Menen was het eerste officieel erkende recyclagecentrum in België voor de verwijdering van batterijen uit elektrische wagens, zegt Jasper: “We hebben die erkenning sinds 2019 en we zijn daar heel trots op. Momenteel komen er nog geen elektrische wagens binnen, maar dat is slechts een kwestie van tijd. Als bedrijf moeten we anticiperen op toekomstige ontwikkelingen. Veilig werken aan elektrische wagens is geen evidentie. De batterij kan gevaarlijk zijn en dus moeten er specifieke procedures gevolgd worden om die te kunnen verwijderen. Er werd ook al veel geïnvesteerd in opleiding van werknemers om dat op een kwalitatieve en veilige manier te kunnen doen. Wanneer de batterij uit de auto is gehaald, worden de metalen die erin zitten ook verder gerecycleerd. Zoals je weet zullen die grondstoffen – en het hergebruik ervan – steeds belangrijker worden. We zijn trouwens ook al in staat om wagens op waterstof te ontmantelen en we denken ook na over de recyclage ▶

"Zij verwijderen manueel – én op een veilige manier – alle schadelijke stoffen uit die apparaten. Op die manier creëert Galloo ook jobs voor mensen met een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt."

Jasper Torreele

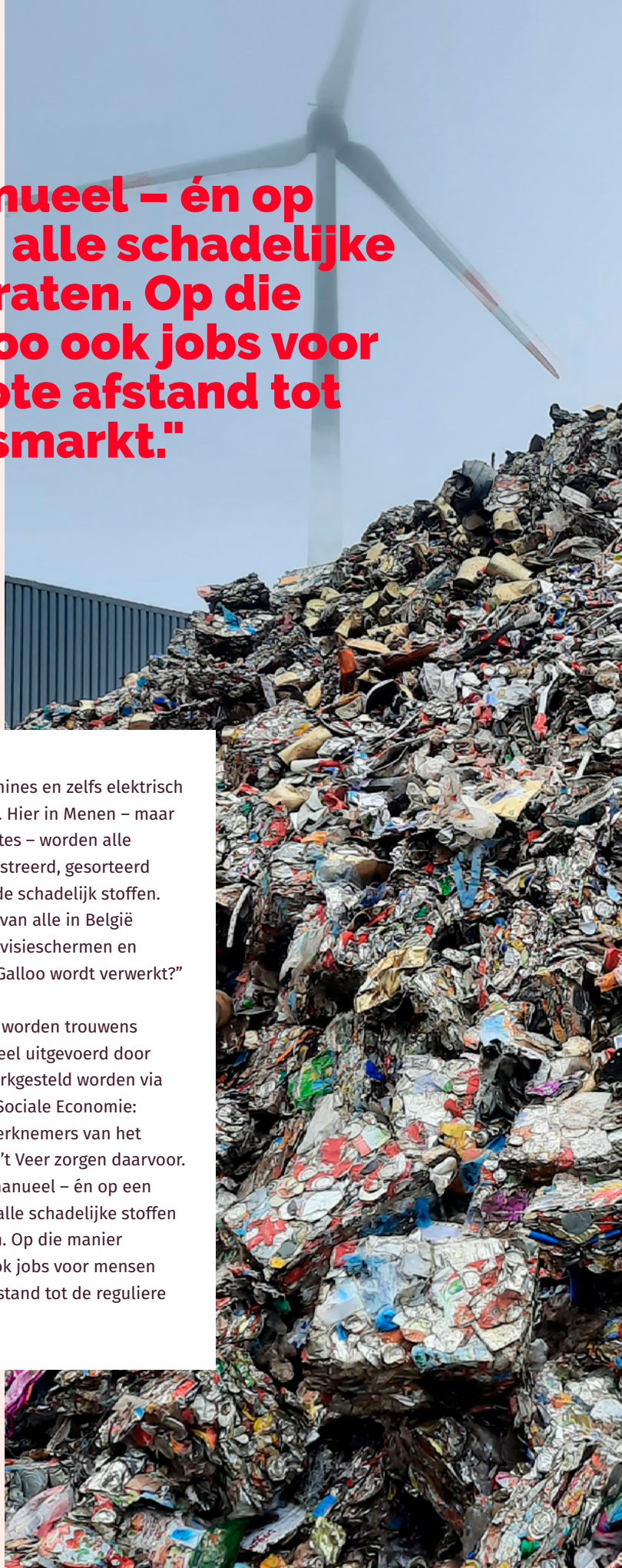
van elektrische fietsen en zonnepanelen (een eindje verderop ligt een grote stapel afgedankte zonnepanelen, nvdr). Hoe meer afvalstromen we kunnen valoriseren, hoe beter."

SOCIALE ECONOMIE

De laatste grote activiteit die we tijdens onze rondleiding te zien krijgen, gaat over het luik afgedankte elektrische en elektronische apparaten (AEEA). Op het terrein passeren we een immense berg kapotte wasmachines en droogkasten. Jasper legt uit: "We werken al sinds 2001 actief samen met Recupel (de vzw die de inzameling en verwerking van afgedankte elektro-apparaten organiseert in België, nvdr.) en in 2020 hebben we bijna 90.000 ton afgedankt elektronisch materiaal gerecycleerd. Dat gaat zowel over tv- en LCD-schermen

als over wasmachines en zelfs elektrisch tuingereedschap. Hier in Menen – maar ook op andere sites – worden alle apparaten geregistreerd, gesorteerd en ontdaan van de schadelijk stoffen. Wist je dat 100% van alle in België ingezamelde televisieschermen en monitoren door Galloo wordt verwerkt?"

Deze activiteiten worden trouwens voor een groot deel uitgevoerd door mensen die tewerkgesteld worden via de zogenaamde Sociale Economie: "Ongeveer 150 werknemers van het maatwerkbedrijf 't Veer zorgen daarvoor. Zij verwijderen manueel – én op een veilige manier – alle schadelijke stoffen uit die apparaten. Op die manier creëert Galloo ook jobs voor mensen met een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt."





Circulair hoogstandje

Het is duidelijk dat het belang van bedrijven zoals Galloo moeilijk overschat kan worden. Door in te zetten op hoogtechnologische ontmanteling en recyclage van onder meer metalen, levert de onderneming een cruciale bijdrage aan de creatie van een volwaardige circulaire economie. Galloo zorgt niet alleen voor minder afval, ze biedt ook oplossingen voor belangrijke uitdagingen waar onze metaalindustrie mee geconfronteerd wordt, zoals grondstoffenschaarste en bevoorradingsonzekerheid. Het bedrijf en zijn medewerkers illustreren elke dag opnieuw dat werk maken van klimaatdoelstellingen en het versterken van onze (Europese en Belgische) industrie hand in hand gaan.

Galoo in een notendop

- Een van de grootste recyclagebedrijven in West-Europa
- Oppericht in 1939 en hoofdkwartier in Menen (België)
- 470 miljoen euro omzet in 2020
- 1.35 miljoen ton gerecycleerd materiaal in 2020
- 738 werknemers + 150 werknemers via de Sociale Economie
- 42 sites (25 in Frankrijk, 15 in België en 2 in Nederland)



“Wij zijn voor onze collega’s ‘de vakbond’. De centrale, die is voor hen heel ver en onbereikbaar. De vakbond, dat is de persoon die voor hen staat.”



Wie is wie?

Mo Sabhaoui (50)

Fabricom
Mandaat in de EOR, de OR,
het CPBW en de SD
Syndicaal actief sinds 1992

Christine Ruys (55)

ACB Dendermonde
Mandaat OR, CPBW en SD
Syndicaal actief sinds 2000

Joeri Van Linden (25)

Umicore Hoboken
Lid OR met jongerenmandaat
Syndicaal actief sinds 2020

Er bestaat geen twijfel over: onze delegees staan onder immense druk. Als ABVV-Metaal zijn we vanzelfsprekend met hen begaan. We gingen in gesprek met Mo Sabhaoui (Fabricom), Christine Ruys (ACB) en Joeri Van Linden (Umicore) over de werklust die ze ervaren als afgevaardigde en over de ondersteuning die ze verwachten van de organisatie. Als klap op de vuurpijl peilden we naar hun zienswijze over de vakbond van de toekomst. Het werd een open, organisch en leerzaam gesprek met bijzondere inzichten.

DE WERKBELASTING VAN DE DELEGEE

CHRISTINE: Aan het begin van de pandemie hebben wij als ABVV-fractie een WhatsApp-groepje opgericht voor de collega's op ACB. Dat was nodig, aangezien fysieke communicatie op de bedrijfsvloer toen natuurlijk niet evident was. Maar nu merk ik dat ik eigenlijk 24 uur op 24 en 7 dagen op 7 bereikbaar ben voor vragen. Er wordt daarbij ook verwacht dat die vragen snel

beantwoord worden. Dat is de nieuwe trend, dat je altijd bereikbaar bent. Vroeger moest een collega de telefoon oppakken of fysiek tot bij jou komen om je een vraag te stellen. Nieuwe vormen van communicatie hebben de normen verlegd.

JOERI: Ook gesproken vanuit het perspectief van een jongere, beaam ik wat je zegt, Christine. De bevraging gaat, en al zeker sinds corona, veel verder dan ik had verwacht. Bij ons is de hr-afdeling niet altijd aanwezig op het bedrijf door corona. Alle operatoren die aan de hr-collega's hun vragen willen stellen, komen nu dan ook bij ons terecht. Ze denken vaak dat wij alles kunnen oplossen, maar dat is niet het geval. Vaak zijn wij zelf ook aangewezen op de input van de hr-afdeling voor antwoorden en oplossingen. Er was al een mentaliteitsswitch gaande, maar de veranderde regels en wetten door corona en het thuiswerk van de personeelsdienst hebben de druk op ons als delegees aanzienlijk verhoogd.

MO: Corona heeft veel blootgelegd. Bij Fabricom was communicatie altijd al complex en uitdagend, omdat we over het hele land aan de slag zijn op werven, in onderaanneming bij klanten of in onze interne ateliers. De complexiteit van ons vakbondswerk dateert deels van voor corona. Maar een delegee vandaag de dag wordt aanzien als vertrouwenspersoon, als advocaat, psycholoog ... noem maar op. Het is dus niet alleen een kwestie van belangenbehartiging en aanspreekbaarheid. De collega's ervaren ons ook als mensen die de wetgeving kennen en op de hoogte zijn van hun sociale rechten. Ze stellen ons op de koop toe vragen rond de situatie van familieleden en vrienden, soms zelfs over sectoren waarvoor je niet bevoegd bent. ►

De sterkte van de vakbond is de sterkte van haar delegees. Laat het nu net de sterke schouders van onze delegees zijn die almaar meer – de pandemie heeft er allermintst goed aan gedaan – op de proef worden gesteld. Niet omdat het onze delegees zou mankeren aan engagement, kennis of knowhow. Integendeel, de beste delegees zijn nog steeds die van ons. De afgevaardigde van vandaag ziet evenwel zijn werkterrein systematisch uitgebreid worden. Verwacht wordt dat hij of zij meerdere petten hanteert. Die van belangenverdediger van de metaalarbeiders mag dan wel de meest voor de hand liggende pet zijn, net zozeer kruipt de delegee in de huid van vertrouwenspersoon, connaisseur van arbeidsrecht, slechtnieuwsbrenger, communicator, psycholoog ... Daarbij komt dat het gaat om een permanente bevraging, die dikwijls ongevraagd binnendringt in de privétijd van onze delegees. Want leden rekenen op hun afgevaardigden - dag in, dag uit en elk uur van de dag.

CHRISTINE: Ik geef toe dat ik dat soms moeilijk vind. De weekends en avonden zijn in principe privétijd, maar toch betrap ik mezelf erop dat ik tussendoor nog check of er vragen zijn die ik moet beantwoorden. Dat gaat over zaken die ze me eigenlijk ook 's maandags of 's anderendaags kunnen vragen. Bijvoorbeeld een loonbrief die niet in orde is of stempelgeld dat niet klopt of op tijd gestort is. Maar dat is de nieuwe cultuur: snel antwoord of we gaan elders zoeken.

JOERI: Mijn gsm staat 24/7 aan, maar gelukkig bellen de meesten hier op het bedrijf naar de vaste lijn van het syndicaal bureel. Ik geef ook niet aan iedereen mijn privénummer. De collega's van op mijn dienst hebben mijn gsm-nummer natuurlijk wel en het is dan ook al gebeurd dat ik een collega moest helpen, terwijl ik op vakantie was in Spanje. Nu, als dat eens gebeurt, dan trek ik mij er niet veel van aan. Het lijkt me daarentegen wel anders als de mensen je op dagelijkse basis bellen in je privétijd. Dan zal je wel ergens een grens moeten gaan trekken.

MO: Dat is helemaal niet zo evident hoor. Onze collega's werken tijdens de kantooruren en zijn dan ook nog een tijdje onderweg van en naar hun werk. Dat ze mij pas na 18 uur kunnen bellen of mailen, is dan ook maar normaal. Dat maakt het lastig om je persoonlijke grenzen te bewaken.

Weet je, wij zijn voor onze collega's 'de vakbond'. De centrale, die is voor hen heel ver en onbereikbaar. De vakbond, dat is de persoon die voor hen staat. "Jij kan voor ons wel een oplossing vinden." Daar hoort dan ook bij dat je 24/7 aanspreekbaar moet zijn. Via gsm zien de mensen niet dat je in verlof bent. Gelukkig is een luisterend oor voor de mensen vandaag al heel veel waard. Door te luisteren, door te noteren en door te beloven dat je terugkoppelt – want ook wij zijn afhankelijk van andere actoren –, kom je al meteen tegemoet aan veel verzuchtingen van de werknemer. Dat is het engagement dat je aangaat, het is de mensen helpen en bereikbaar zijn.

CHRISTINE: Bij ACB werken we in drie ploegen. In een ideale wereld zou er in elke ploeg een delegee zijn die alle vragen beantwoordt. Maar zo is het niet. Als hoofddelegee ben ik voor iedereen het centrale aanspreekpunt. Die verantwoordelijkheid rust op mijn schouders en ik draag dat ook. Dat is, zoals Mo net zegt, de verbintenis die je aangaat. Ik krijg gelukkig heel veel ondersteuning van onze fractie, maar onze jongeren hebben de kans nog niet gehad om de nodige bagage te verwerven en vaak hebben zij ook jonge kinderen, waardoor zij die privétijd echt en terecht privé houden. Ik denk dat ik zelf soms een beetje te plichtsbewust ben. Daar betrap ik mezelf op. Het enige dat ik wel doe, is in de WhatsApp-groep melden wanneer met vakantie ben. Dan wil ik wel schriftelijk vragen beantwoorden, maar voor de rest scherm ik die tijd wel wat af.



**“Dat is de
nieuwe
trend, dat
je altijd
bereikbaar
bent.”**

Christine Ruys

WIE ONDERSTEUNT DE ONDERSTEUNER?

MO: Mijn motto is 'check en dubbelcheck'. De mensen hebben geen nood aan snelle, verkeerde informatie. Gelukkig kunnen we terugvallen op de centrale, de secretarissen en de techniekers binnen ABVV-Metaal. Zelf heb ik goed contact met de federaties Antwerpen en Vlaams-Brabant, maar soms ook met de andere federaties, omdat onze leden over het hele land actief zijn.

Zelfs de wettelijke instanties zijn niet altijd mee. Soms worden zaken afgeklopt in het Parlement of in de Groep van Tien en verschijnen er ogenblikkelijk en breedvoerig onafgewerkte voorstellen in de media. De mensen lezen dat en willen natuurlijk zo snel mogelijk gebruik maken van die nieuwe modaliteiten, terwijl ze in feite bij wet nog niet zijn goedgekeurd. Er is nog geen KB verschenen.

Ik bel dan de RVA-kantoren van verschillende regio's in de hoop inlichtingen te bemachtigen. Het gebeurt dat je tegenstrijdige info krijgt vanuit de verschillende instanties, simpelweg omdat de wetgeving nog niet au point staat om ermee aan de slag te gaan. Je moet het doen met de tools die voorhanden zijn natuurlijk.

JOERI: Ik steun op mijn hoofddelegee Daniel De Vooght. Wij hebben met de fractie een WhatsApp-groep waar er vragen kunnen gesteld worden. Ik ben zelf veeleer het type delegee dat de telefoon oppakt, want ik wil het graag snel weten. Mijn hoofddelegee gaat en vraagt verder, als hij het antwoord niet direct weet. Behalve van de metaalvorming, heb ik voornamelijk van hem al heel veel geleerd. Zowel technische kennis, als de kneepjes van het vak op de werkvloer.



“Mijn motto is ‘check en dubbelcheck’. De mensen hebben geen nood aan snelle, verkeerde informatie.”

Mo Sabhaoui

CHRISTINE: Herkenbaar (lacht). Ik vind het tegenwoordig netelig om te snel te willen antwoorden met die veranderende wetgeving. Daarom durf ik niet altijd direct een antwoord te geven zonder te checken. Ik probeer toch wel de juiste informatie te verkrijgen, of dat nu is bij de RVA of bij de syndicaal medewerker. Ik verkies daarbij telefonisch contact. Natuurlijk leent e-mail zich ertoe om een probleem

structureel uit de doeken te doen, maar het belet je om de gevoeligheden van een dossier bloot te leggen.

MO: Als ik een visje mag uitgooien, zou ik als vakbond van de toekomst inzetten op psychosociale steun voor delegees. Dat zou voor mij 'meer vakbond' zijn. Er moet binnen het ABVV meer aandacht zijn voor de psychische belasting die delegees ervaren. ▶

Als een bedrijf sluit, bij een faling of bij zware herstructureringen, zou er een automatisch mechanisme in werking moeten treden waarbij de delegees psychologische ondersteuning genieten.

We mogen niet onderschatten wat het doet met een mens om maandenlang piket te staan of zwaar te onderhandelen over de toekomst van de eigen collega's. De delegees zijn de eersten die op de barricaden staan en de laatsten die het licht uitdoen. Ze brengen de dossiers van al hun leden tot een goed einde en ze zijn onderhandelaar, vertrouwenspersoon en psycholoog in één. Maar ze zijn ook gemaakt van vlees en bloed. Zulke situaties zijn een aanslag op hun gezondheid en welzijn. Daarom zou ik het initiatief voor die ondersteuning niet bij hen zelf leggen, maar laten uitgaan van de organisatie.

CHRISTINE: Schitterend idee. Ik zou zelfs nog verder gaan en die psychologische ondersteuning ook aanbieden aan de delegees die zelf aangeven dat ze het moeilijk hebben. Veel delegees van mijn leeftijd die ik persoonlijk ken en die ook al jaren in de vakbond zitten, beginnen het syndicaal werk te ervaren als zwaar om te dragen. Ze draaien al zolang mee en beginnen aan opvolging te denken. Ik vraag me af: als zij en ikzelf ooit uiteindelijk stoppen met deze tweede job, want dat is het vakbondswerk eigenlijk, vallen we dan in een diepe put? Wacht ons dan het zogenaamde zwarte gat? Het zou schoon zijn om dan te kunnen rekenen op psychologische bijstand vanuit de vakbond zelf.

MEER VAKBOND: DIENSTVERLENING VAN DE TOEKOMST

MO: Onze vakbonden komen handen tekort. Het grootste voorbeeld, dat zijn onze werkloosheidsdiensten

die verzopen tijdens de massale uitkeringsaanvragen ten gevolge van de pandemie. Je raakt dan aan de kern van heel het gegeven, want het gaat over het inkomen van de mensen. Gedurende die periode was niet de werkgever verantwoordelijk voor dat broodnodig inkomen, maar wij als vakbond moesten ervoor zorgen dat de uitbetaling

“Als ik een visje mag uitgooien, zou ik als vakbond van de toekomst inzetten op psychosociale steun voor delegees. Dat zou voor mij ‘meer vakbond’ zijn.”

Mo Sabhaoui

tijdig kon worden voorzien. Vriend en vijand moeten erkennen dat we daar overspoeld werden, met als gevolg dat we mea culpa moesten slaan.

CHRISTINE: De werkloosheidsdiensten waren qua mankracht inderdaad niet voorzien op die tsunami aan aanvragen en dossiers. Daardoor liepen er zaken mis die soms moeilijk recht te trekken waren. Als delegee kon je ook moeilijk binnenraken bij de diensten om zelf te polsen naar een stand van zaken in het dossier van deze of gene. De medewerkers hadden daar simpelweg de tijd of ruimte niet voor. Je wist niet wie de dossiers behandeld had en kreeg geen uitleg. Wij konden als militant de mensen op de werkvloer dan ook geen antwoord geven. Ik ga eerlijk zijn: dat was enorm frustrerend voor ons, ook al begrijp je dat er te weinig personeel is, dat er te veel zieken zijn en dat daardoor die malle molen blijft duren. We botsten op een muur.

In de toekomst zou ik die dienstverlening anders organiseren. Het zou voor ons als delegee een grote houvast betekenen als er binnen de gewestelijke afdeling een rechtstreekse, permanente lijn zou bestaan met een syndicaal medewerker. Het zou een groot verschil uitmaken op de werkvloer, als er altijd iemand vlot beschikbaar zou zijn, tijdens de kantooruren natuurlijk, om ons correcte informatie en tips te geven, om ons door te verwijzen en om ons persoonlijke feedback te geven over dossiers. Dat kan nu niet, omdat we in de huidige werking met velen op de deur kloppen van dezelfde syndicale medewerkers. Zij krijgen dat niet gebolwerkt. Het zou beter zijn als deze medewerkers zich louter en alleen met de ondersteuning van delegees konden bezighouden en niet met andere ledendossiers.

MO: Ik hoor Christine zeggen dat er een specifieke dienstverlening op

maat van delegees moet komen. Wat we als vakbond zeker niet mogen doen, en dat ervaar ik al geruime tijd, is vervallen tot een back office. Neem nu digitalisering, voilà dat is het nieuwe modewoord. Zeker moeten we de digitalisering omarmen en natuurlijk kun je dat niet tegenhouden, maar laten we alsjeblieft proberen om op twee sporen te werken. Het klopt dat veel jongeren hun smartphone nemen, een app downloaden en op één-twee-drie hun zaakjes geregeld krijgen. Zij zijn daarmee opgegroeid. Maar heel veel andere leden smeken ons om hen te verlossen van die digitale dienstverlening. Zij willen door een fysiek persoon geholpen worden.

Vandaag de dag zijn er her en der nog ABVV-kantoren gesloten. Dat krijg je op de werkvloer niet meer uitgelegd. De banken zijn open, de verzekeringsinstellingen zijn weer open, je kunt overal afspraken maken of een nummertje nemen en in de wachtzaal plaatsnemen. Bovendien blijven onze kantoren telefonisch moeilijk bereikbaar – we moeten het zeggen zoals het is – en van onze leden verwachten we dat ze hun paperassen in een brievenbus gooien. Dat is het niet hoor, in mijn ogen, die nieuwe vakbond die we zoeken. Natuurlijk is daar een goede reden voor: de medewerkers komen handen tekort. Maar dan moeten we daar dringend een mouw aan passen, want onze corebusiness is en blijft persoonlijke dienstverlening, ook al zijn onze militanten het eerste aanspreekpunt. Corona mag dan geen excuus meer zijn om het allemaal over de digitale boeg te gooien. Ik denk dat we als ABVV snel ramen en deuren van onze kantoren moeten opengooien en zeggen: “Wees welkom, waarmee kunnen we u helpen?”

“Het gaat over een soort van verbinding: je aanwezigheid en beschikbaarheid op de werkvloer.”

Joeri Van Linden



DE AANTREKKINGSKRACHT VAN IDEOLOGIE

CHRISTINE: Ideologie blijft belangrijk. Wij staan ergens voor als ABVV. Ze stemmen voor ons, omdat ze ergens ook onze ideeën steunen. Dat denk ik toch en dat hoop ik ook. We dragen die ideologie uit op de werkvloer: dat we solidair moeten zijn en iedereen moeten meenemen in het verhaal. We willen een stem zijn voor hen. Ons rood hart, dat is er ook echt. Het blijft een

van onze pijlers.

MO: Natuurlijk zijn er mensen die nog steeds heel sterk hechten aan ideologie, maar volgens mij stemmen de meeste mensen niet voor ons uit ideologische overwegingen. Mensen stemmen op mensen. Als morgen een delegee die heel graag gezien is op het terrein, van kamp verandert, dan stemmen de mensen nog voor hem of haar, of die delegee nu in het rode, blauwe dan wel groene kamp zit. Een delegee van het ABVV draagt de rode waarden ook ►

uit, maar het gaat vooral om de kracht waarmee een delegatie op het terrein de belangen verdedigt van de werknemers.

JOERI: Ik denk ook dat de mensen naar de vakbond gaan die er is voor hen. Dat zijn de delegaties die niet achter hun computer blijven zitten of van thuis uit werken. Dan haken de mensen gewoon af. Het gaat over een soort van verbinding: je aanwezigheid en beschikbaarheid op de werkvloer.

MO: Zelf ben ik momenteel politiek dakloos, en samen met mij vele ABVV-militanten. We geloven in de waarden van onze organisatie, maar of de socialistische partijen willens nillens onze bevoorrechte gesprekspartners moeten blijven, is volgens mij maar de vraag. Is het niet beter dat we politiek neutraal blijven?

OP ZOEK NAAR VERBINDING OP EEN DIVERSE ARBEIDSMARKT

CHRISTINE: Ik weet dat er veel rechtse praat verkocht wordt in de refter, maar als ik binnenkom, dan zwijgen ze (lacht). Het is zeker niet zo dat ik altijd in discussie ga hoor, want dat heeft niet per se veel nut. Maar de collega's kennen mijn standpunten en respecteren ze. Het is en blijft een twijfelachtige grens om te bewandelen, want veel mensen zijn zeer openlijk rechts, terwijl onze werkvloer heel divers is. Maar het werkt en het lukt zonder noemenswaardige conflicten. Je voelt wel dat het in de huidige tijdsgeest niet evident is om consequent het rode standpunt te verdedigen.

JOERI: Wat ik ervaar, is dat velen ja-knikken als je je standpunt bij hen gaat verdedigen, maar eens je weg bent, dan hebben ze klaarblijkelijk een ander standpunt. Dat durft niet iedereen te uiten naar mij toe. Ik weet niet hoe

dat komt. Jammer is het wel, want ik discussieer er graag over.

MO: Dit is inderdaad gespreks-onderwerp waarmee je een dag kunt vullen. Diversiteit is een heel breed gegeven. We zouden er blij mee moeten zijn, want wie zou het werk anders doen? In de tijd dat een derde van de Antwerpenaren op het toenmalige Vlaams Blok stemde, kon je er gif op nemen dat die verhouding ook van toepassing was in de refter. "Ik ben geen racist, maar ..." Dan wist je het wel. Het onderwerp is ontzettend politiek geladen en daarom probeer ik zo objectief mogelijk te blijven. Zolang er niet wordt gediscrimineerd, er geen haat wordt verkondigd en er niet wordt opgeroepen tot geweld, laat ik de mensen hun gal spuwen. Ik stel dan de vraag: met wie heb je eigenlijk een probleem? Met een persoon, met een bepaalde groep? Het ligt zo gevoelig. Mij ga je nooit op betrappen op gratuite beschuldigingen van racisme of



“Ik vind het een stap in de goede richting dat we als metaalcentrale samenwerken met BTB.”

Christine Ruys

“Mij ga je nooit op betrappen op gratuite beschuldigingen van racisme of vreemde-lingenhaat.”

Mo Sabhaoui



vreemdelingenhaat. Volgens mij moeten we zeker vermijden dat er polariserend wordt opgetreden en dat we bewust gaan stigmatiseren. Ik verkies het om mensen trachten te overtuigen van de voordelen van diversiteit. Zonder mensen te marginaliseren in dialoog gaan met open blik. Ik geloof ook niet dat er zoveel echte racisten zijn. Ik geloof wel dat iemand racist kan zijn in de waan van de dag. Als je dat met hen rustig kunt bespreken met een kop koffie, dan kun je tot wederzijds begrip komen. Ik geloof dat echt.

JOERI: Diversiteit op de werkvloer neemt ook de vorm aan van verscheidene statuten. Bij Umicore werken heel wat collega's via buitenfirma's. Ik ben zelf met een interimcontract gestart bij ons. Wij bieden dezelfde ondersteuning aan

alle collega's, ongeacht hun statuut. Maar er komt natuurlijk altijd wel een moment dat je een externe collega moet doorverwijzen, naar het gewest of naar een andere centrale, omdat je bevoegdheid maar tot een bepaald niveau reikt.

CHRISTINE: Ik vind het een stap in de goede richting dat we als metaalcentrale samenwerken met BTB. Op het terrein merken we weinig impact van deze samenwerking, omdat ze voorlopig voornamelijk op het niveau van vorming en communicatie plaatsvindt, althans in onze provincie. Maar het idee erachter is knap en sterk. Daar moeten we naartoe: meer centrales verbinden en knowhow delen.

MO: De samenwerking met BTB staat ook in mijn ogen voor de richting waarin we moeten evolueren. Laat ons eerst en vooral paal en perk stellen aan de concurrentie binnen het ABVV, tussen centrales en gewesten onderling. Het kan niet dat centrales of gewesten bij wijze van speken over de straatstenen rollen over een lid dat elders moet ingeschreven worden. Laten we maximaal eensgezind naar buiten treden. Laten we investeren in een efficiëntere en betere interne werking. We moeten elkaar ondersteunen en blijk geven van onze geroemde solidariteit binnen ons eigen ABVV, als we het failliet van onze organisatie willen vermijden.

Er is werk aan de winkel.

YOUNES AMIRI,
JOB ONDER DE LOEP:
OPLEIDINGSCOÖRDINATOR
MTECH+

"Mensen op weg helpen naar een job in de metaal die ze goed én graag doen, vind ik een fantastische uitdaging. Broodnodig ook, want er is een mismatch tussen vraag en aanbod."

Younes Amiri



Talent verdient kansen

Ambitieuze, leergierig, sociaal geëngageerd en geboid door de arbeidsmarkt – Younes Amiri ten voeten uit. Hij is dan ook geknipt voor de job van opleidingscoördinator bij Mtech+. Zijn expertise en ervaring zijn een flinke meerwaarde. Zowel voor werkzoekenden als voor bedrijven in de metaal- en technologische industrie die vacatures moeten invullen.

“Geluk op de werkvloer is onbetaalbaar. Mensen op weg helpen naar een job die ze goed én graag doen, vind ik een fantastische uitdaging. Broodnodig ook, want er is een mismatch tussen vraag en aanbod. Bij Mtech+ ondersteunen we mensen in hun loopbaan en zorgen we voor de instroom van goed opgeleide medewerkers in onze sector. Dat ik daaraan mijn steentje kan bijdragen, geeft mij veel voldoening. Ik heb er dan ook veel goesting in om samen met het team een succesvol loopbaanfonds uit te bouwen.”

SOCIALE MOBILITEIT REALISEREN

Hoe Younes' eigen loopbaan tot nog is verlopen, vragen wij ons af. “Ik werk hier sinds 2017, maar heb al een lange weg afgelegd in diverse functies. Er is wel een rode draad: onderwijs, opleiding en tewerkstelling. Ik heb lesgegeven, leerlingen begeleid en onderwijsprojecten ontwikkeld. Ik heb ook meerdere coördinerende functies gehad, bijvoorbeeld bij Metaalbad. En ik stond mee aan de wieg van duaal leren binnen Spectrumschool Deurne. Investeren in opleiding en tewerkstelling is dé manier om sociale mobiliteit te realiseren. Mensen moeten opportuniteiten krijgen. Die reiken wij hun aan, onder andere via opleidingen voor kwaliteitsvolle jobs met werkzekerheid.”

WERKNEMERS EN BEDRIJVEN HELPEN GROEIEN

Mensen kansen geven, sluit mooi aan bij Younes' sociaal engagement. Maar de missie van Mtech+ gaat verder. Het loopbaanfonds streeft naar werkbaar werk, duurzame inzetbaarheid en geëngageerd leiderschap. “We moeten langer aan de slag blijven in een omgeving die snel verandert en wordt gekenmerkt door veel technologische vernieuwingen. En dan is er nog de krapte op de arbeidsmarkt die het moeilijk maakt om de juiste profielen ►



“Ik help liever anderen om te ‘shinen’.”

Younes Amiri

“Investeren in opleiding en tewerkstelling is dé manier om sociale mobiliteit te realiseren. Mensen moeten opportuniteiten krijgen.”

te vinden. Mtech+ wil werknemers én bedrijven helpen groeien. Ik geloof sterk in een competentiegericht aanwervingsbeleid: minder focussen op diploma's en meer op iemands vaardigheden. En dan volop inzetten op versterking van die skills.”

BEANTWOORDEN AAN DE NODEN VAN DE MARKT

Younes' rol bij Mtech+ is tweeledig: opleidingen organiseren en instroomacties ontwikkelen. Wat houdt dat concreet in? “We volgen de noden van de arbeidsmarkt en onze sector op de voet. Niet vanuit een ivoren toren, maar in het werkveld. Samen met sociale partners vissen wij uit welke profielen en competenties bedrijven nodig hebben. En we ontwikkelen opleidingen die daaraan tegemoetkomen. Vaak zijn dat heel specifieke trainingen, bijvoorbeeld Tekla Structures om 3D-modellen op te zetten voor bouwwerken. Of niet-destructief onderzoek om de kwaliteit van materialen te beoordelen zonder ze te beschadigen.

Naast die technische opleidingen, schenken we veel aandacht aan instroomacties voor vacatures

die moeilijk ingevuld raken. Denk aan onderhoudstechniekers en technisch tekenaars. Binnen het samenwerkingsverband Talentenfabriek zoeken we partners die zo'n opleidingsprogramma mee kunnen uitwerken, en we toetsen het af met de bedrijven. Via promotionele acties op sociale media en jobbeurzen spreken we werkzoekenden aan.”

STREVEN NAAR EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉ

Een verantwoordelijke functie met veel uitdagingen is Younes op het lijf geschreven. Hij is best ambitieus, maar wil vooral dingen gedaan krijgen voor anderen. “Ik heb meerdere diploma's en volgde talloze opleidingen. Maar het is mij nooit te doen geweest om uit te pakken met een functie of een titel. Ik help liever anderen om te 'shinen'. Dat is altijd mijn drijfveer geweest. Ik stip ook nog graag aan dat de balans tussen werk en privé goed moet zitten. Mijn job betekent veel voor mij, maar mijn gezin is mijn grootste passie. Ik ben een echte familieman en papa van vier kinderen. Je kunt pas gelukkig zijn op de werkvloer als je tijd en energie overhoudt voor een zinvol privéleven.”

voor een menselijk pensioen

anders werken, anders met pensioen!

Maak NU werk van een menselijk pensioen!

Onze pensioenen smeken al jaren om een totale make-over. Onze werknemers willen anders werken en anders op pensioen. Zij hebben recht op een menselijke, eerlijke, respectvolle en vooral werkbare eindeloopbaan. Minister Lalieux deed een voorstel voor een doortastende pensioenhervorming. We roepen de regering op om haar verantwoordelijkheid op te nemen. De uitdagingen zijn groot en er ging al te veel tijd verloren. De eerste horde van een hoger minimumpensioen is ondertussen genomen. Nu gaan we volop voor een totale pensioenhervorming: voor een menselijk pensioen.

Alle info op: abvvmetaal.be en btb-abvv.be

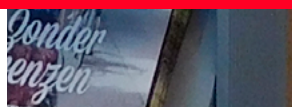
Wij strijden
voor jouw
pensioen



GESPREK MET CARLOS BONAMIE, SCHEPEN IN SINT-LAUREINS VAN SPORT, CULTUUR, TOERISME, BIBLIOTHEEK, MILIEU, DIERENWELZIJN, JEUGD.

Carlos Bonamie, schepen met een metallohart

“De vakbondsvormingen in Gent en Melreux hebben mijn loopbaan mee richting gegeven. Daar ben ik heel dankbaar voor.” Carlos Bonamie was hoofddelegee bij Bekaert tijdens de zware herstructureringen in 2012. Nu is hij schepen van Sport, Cultuur, Toerisme, Bibliotheek, Milieu, Dierenwelzijn, Jeugd in het Oost-Vlaamse Sint-Laureins. Na 10 jaar liggen Bekaert en ABVV-Metaal hem nog altijd nauw aan het hart.



"Alles wat ik heb geleerd bij de vakbond neem ik mee in mijn werk als schepen."

Carlos Bonamie

28 jaar metallo bij Bekaert

Carlos Bonamie startte zijn loopbaan in 1984 bij Bekaert en werkte er 28 jaar. Hij was als delegee actief in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de syndicale delegatie, en trok vooral de veiligheidsdossiers naar zich toe. Toen de eerste berichten rond de herstructurering de kop opstaken, nam hij samen met Kenneth Blomme de rol op van hoofddelegee.

CARLOS: "ABVV-Metaal was op dat moment al de grootste vakbond in het bedrijf. Ik heb nog in het geheim vergaderd met de toenmalige minister van Werk Monica De Coninck, de burgemeester van Brugge en de sociaal bemiddelaar. Het waren woelige, maar tegelijk boeiende tijden."

Legendarische vormingen in Melreux

"Het meeste heb ik gehad aan de vormingsweken van ABVV-Metaal in Melreux. Ik leerde er spreken in het openbaar, in eenvoudige en toegankelijke taal. Ik leerde problemen analyseren, plannen maken en argumenteren – met een sterk dossier heb je altijd een stapje voor. En ik bouwde een waardevol netwerk op. We waren als vakbondsmannen heel zichtbaar op de werkvloer. Zat er iemand met een probleem? Dan kwamen we direct in actie, ook al was die geen lid van ons. We hadden ook goede contacten met politici. Tot op de dag van vandaag neem ik die kennis en ervaringen mee." ▶

"De mensen van Sint-Laureins kennen mij als iemand die problemen het liefst van persoon tot persoon oplost."

Carlos Bonamie

Samen Anders

"In 2000 zette ik mijn eerste stappen in de politiek, naast mijn job bij Bekaert. Ik kwam toen bij de verkiezingen op voor sp.a. CD&V was dan nog de grootste partij in Sint-Laureins. In 2006 zijn we samen met Open VLD naar de verkiezingen getrokken, als Samen Anders. En 6 jaar later haalden we bijna een absolute meerderheid. Alles wat ik heb geleerd bij de vakbond neem ik mee in mijn werk als schepen."

Directe en persoonlijke communicatie

"De mensen van Sint-Laureins kennen mij als iemand die problemen het liefst van persoon tot persoon oplost. Geen hoogdravende mails of formele

brieven. Ik ga naar de mensen toe. Ik verplaats mij ook altijd met de fiets zodat mensen mij kunnen aanspreken. En ik ben voorstander van directe en eerlijke communicatie. Ook al is het slecht nieuws over een dossier dat niet is goedgekeurd of niet strookt met een reglement. Dan zeg ik het eerlijk. We hebben met het bestuur keuzes gemaakt en die beleidslijn volgen we. Het heeft geen zin om rond de pot te draaien."

"Zelfs na 10 jaar volg ik nog op de voet wat er bij Bekaert gebeurt en ik heb nog altijd contacten met de huidige hoofddelegee Kenneth Blomme. Je kunt de delegee uit het bedrijf halen, maar het bedrijf niet uit de delegee."





We vroegen aan Carlos Bonamie ...

Welk advies zou je jonge vakbondsmilitanten geven?

"Gun jezelf de tijd om te groeien. Anders brand je te snel op. Ik had het geluk dat alles op zijn tijd is gekomen. Bij de vakbond ben ik gestart als militant, gegroeid als delegee en gestopt als hoofddelegee. In Sint-Laureins was ik gemeenteraadslid, voorzitter van de gemeenteraad en nu schepen. Mijn advies: neem je mandaat op, laat je begeleiden door iemand met veel ervaring en luister naar de mensen. De eerste 100 dagen moet je luisteren, zeggen ze weleens. Dat klopt. Begin rustig, leer de mensen kennen en neem dan geleidelijk aan het woord. Dan is alles mogelijk."

Wist je dat Carlos ook een fervente sporter is?

Carlos was 22 jaar lang jeugdcoördinator bij voetbalclub Goalgetters Sint-Laureins en is nu nog trainer bij de U6. Hij is een fervente wielertoerist en doet aan bergbeklimmen zolang het fysiek mogelijk is. Carlos richtte 28 jaar geleden ook Survivalrun-Meetjesland op en is er voorzitter en jeugdtrainer.

"Gun jezelf de tijd om te groeien. Anders brand je te snel op."

Carlos Bonamie



OP ZOEK NAAR

De passie van onze metallo Peter Degijze

**“STILZITTEN
IS NIETS
VOOR MIJ”**



Peter Degijze (57 jaar) is hoofddelegee bij Sedac-Mecobel. Buiten de werkuren vind je hem in bossen en bergen, van de Ardennen tot in Rusland, op ski's, op de mountainbike en op loopschoenen. Als het maar extreem is en vooruitgaat. Dus is onze eerste vraag aan Peter: wat is de mooiste reis die je ooit ondernam?



PETER: “Mijn allermooiste maar tegelijk allerswaarste loopwedstrijd was in de buurt van Chamonix: 100 km rond de Mont Blanc. En de mooiste bergbeklimming was zonder twijfel die op de Gondogoropas in Pakistan, een bergpas van 5585 meter hoog.”

Trailrunning, mountainbiken, bergbeklimmen

“Op mijn 20^e liep ik mijn eerste lange loopwedstrijden. Vooral trailrunning, dus lopen in de bergen, in de bossen en in de modder – zoveel mogelijk op onverhard terrein. Toen ik mijn vrouw leerde kennen, deden we vaak bergwandelingen. In de verte zagen we dan de gletsjers liggen. En dat trok ons enorm aan. We deden jaren intensief bergsport en organiseerden klimreizen in de hele wereld. Boliviaë, Peru, Nepal, Rusland, noem maar op. Van het een kwam telkens het ander:

- **Langste loopafstand:**
180 km, in 42 uur tijd
- **Beste marathontijd:**
2 uur en 49 minuten
- **Afstand gelopen in 2020:**
4000 km

mountainbiken, extreem skiën. Als het maar spectaculair is.”

Veel reizen

“Na al die jaren gaat onze vrije tijd nog altijd naar reizen en trainen. In de winter gaan we op skivakantie. In de zomer zitten we minstens een maand in het buitenland. Het ene jaar blijven we in Europa, het andere jaar zitten we aan de andere kant van de wereld. En in de vakanties ertussen zijn we ook altijd weg. Daarnaast heb ik met een aantal vrienden in Wevelgem een trailrunningclub: Sportics Trail Team. Voor de coronacrisis uitbarstte, telde onze club 80 leden. Maar nu moeten we weer stillletjes opbouwen na een periode van weinig activiteiten.”

4000 km in 2020

“Toen we een periode niet naar het buitenland konden door corona, zaten we veel in de Ardennen. We hebben er een caravan op een camping en gaan er sowieso om de 14 dagen naartoe om er te trainen, wandelen en mountainbiken. Rond Houffalize heb je fantastische mountainbikeroutes. Door COVID-19 is onze reis naar Patagonië al een paar keer uitgesteld. Maar we hebben altijd een plan B. In 2021 liep ik 2000 km in een heel jaar, in 2020 waren dat 4000 km. Stilzitten is niets voor mij.”



“Van het een kwam telkens het ander: mountainbiken, extreem skiën. Als het maar spectaculair is.”

Peter Degijze



Over de appel en de boom

“Onze kinderen zijn misschien niet zo fanatiek als wij, maar ze hebben de extremesportkriebels toch ook overgenomen. Onze zoon is meegeweest naar Canada en heeft in Peru een aantal toppen mee beklommen van hoger dan 5000 meter. Maar hij werkt in de bouw en heeft wat minder tijd voor hobby’s. Onze dochter beklom met ons de Kilimanjaro in Tanzania en de Toubkal in Marokko, de hoogste berg van het Atlasgebergte en goed voor meer dan 4000 meter hoogte.”

Heavy metal

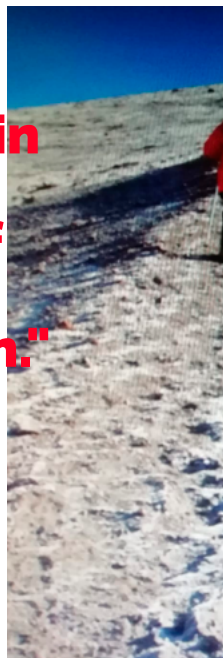
Waarvoor blijft Peter wél met plezier in België? Peter: “Graspop! Daar ga ik al 25 jaar naartoe. Ik ben fan van metalgroepen als Slayer, Metallica en Parkway Drive. Heerlijk om ze live bezig te zien en geweldig als soundtrack tijdens het sporten.”

Als we de laatste vraag van het interview stellen, welk dieet hij volgt om zo extreem te blijven sporten, moet Peter smakelijk lachen: “Daar ben ik ook extreem in: ik volg het dieet van een echte Vlaamse bourgondiër!”

“Onze kinderen zijn misschien niet zo fanatiek als wij, maar ze hebben de extremesportkriebels toch ook overgenomen.”



“Mensen nemen ons in vertrouwen en willen af en toe hun hart luchten.”





Peter Degijze werkt al 38 jaar bij Sedac-Mecobel in Wevelgem als machinebediener, waarvan 30 jaar als ABVV-delegee. Met een sterke kern van militanten zorgde hij ervoor dat het ABVV intussen de grootste vakbond in het bedrijf is.

Sedac-Mecobel maakt mechanieken voor opbergmeubelen zoals slaapbanken en vouwbedden. Hun grootste afnemer is IKEA. Het West-Vlaamse familiebedrijf werd intussen overgenomen door een grotere groep, maar de familiale sfeer is er nog altijd.

PETER: "Er werken bij ons een 15-tal verschillende culturen, Vlamingen en Walen, gelovigen en niet-gelovigen. We zijn heel verschillend en toch klikt het goed tussen ons. Mensen luisteren naar elkaar en hebben respect voor elkaar. Die mix van mensen heeft wel een impact op ons vakbondswerk. We doen veel meer dan cao's afsluiten. We helpen evengoed nieuwkomers met een woning te vinden en maken hen wegwijs in hun administratie. De laatste 10 jaar merken we ook dat er meer en meer arbeiders een beroep moeten doen op het OCMW, ook mensen van hier. We helpen hen met papierwerk, en zijn er voor een goeie babbel. Mensen nemen ons in vertrouwen en willen af en toe hun hart luchten."

"We zijn heel verschillend en toch klikt het goed tussen ons. Mensen luisteren naar elkaar en hebben respect voor elkaar."



ARMOEDEBEWUST
HR-BELEID



“Armoede gaat om meer dan financiële problemen”

In 62% van de bedrijven werken werknemers met financiële problemen, door structurele armoede, scheiding, ziekte of inkomensverlies van een partner. Dat vertaalt zich vaak in problematische afwezigheden en chronische stress. Met een armoedebewust hr-beleid maken bedrijven duurzame tewerkstelling mogelijk voor medewerkers in armoede. Ze krijgen er meer gemotiveerde medewerkers voor in de plaats.

Steeds meer armoede op het werk

“Bijna 5% van de werkenden leeft onder de armoedegrens”, zegt Christine Castille, Corporate Partnerships Manager bij het Vlaams Netwerk tegen Armoede. “Bij sommige doelgroepen ligt dat percentage hoger, zoals bij kortgeschoolden, alleenstaanden en deeltijds werkenden. En bij werknemers die geactiveerd en toegeleid worden naar een bedrijf. Daar zie je vaak een draaideureffect: ze komen binnen in een bedrijf, botsen op een aantal drempels en beslissen dan om weer te vertrekken. De coronacrisis heeft die situatie nog verergerd. De vraag naar loonvoorschotten en het aantal loonbeslagen nemen toe. Meer dan ooit is duurzame tewerkstelling een belangrijke hefboom om uit de armoede te raken. Maar dat veronderstelt dat bedrijven armoedebewust zijn, dat ze probleemsignalen oppikken en er iets mee doen. En daar wringt vaak het schoentje.”

Taboe

Cindy Van Geldorp, ervaringsdeskundige in armoede en sociale uitsluiting en vormings- en communicatiemedewerker bij het Vlaams Netwerk tegen Armoede: “Ten eerste rust er een heel groot taboe op armoede. Mensen schamen zich en durven geen hulp te vragen aan de werkgever. Ten tweede merken we bij de bedrijfsaudits die we op vraag van bedrijven inplannen, dat de drempel naar de vertrouwenspersoon hoog is. Medewerkers weten niet bij wie ze terecht kunnen of vinden de stap naar hr of de sociale dienst te groot. En dan zien we dat vakbonden een belangrijke rol spelen. Delegees staan mee op de werkvloer, zijn makkelijk aanspreekbaar en worden sneller in vertrouwen genomen.” ▶



"Mensen schamen zich en durven geen hulp te vragen aan de werkgever."

Cindy Van Geldorp

Armoede heeft veel gezichten

CHRISTINE: "Bij armoede denken we in eerste instantie aan financiële problemen. Toch gaat het om veel meer. Mensen kunnen bijvoorbeeld geen vakantieopvang betalen voor hun kinderen en blijven plots ongewettigd afwezig. Ze kunnen na de uren niet mee op café met de collega's en eten niet mee in het bedrijfsrestaurant. Of komen regelmatig te laat omdat ze afhankelijk zijn van het openbaar vervoer. Iemand die in armoede leeft, gaat 24/7 gebukt onder zware stress. Bijvoorbeeld stress voor een loon dat nog niet is gestort waardoor alle betalingen in het gedrang komen. Werkgevers krijgen dan het idee dat ze niet willen werken of zich niet aan de afspraken houden. Zo ontstaan er spanningen. Terwijl het net belangrijke signalen zijn."

Leren kijken door een armoedebril

CINDY: "Hoe kunnen bedrijven het best inspelen op de armoedeproblematiek? Het is eerst en vooral belangrijk dat medewerkers weten bij wie ze terecht kunnen. Dat kan door in de onthaalbrochure een 'wie-is-wie' met foto's en namen te publiceren en dat ook op de prikborden of digitale schermen te doen. De volgende stap is dat de werkgever de armoedebril opzet en bedenkt wat niet vanzelfsprekend is voor iemand die elke cent nodig heeft. Bijvoorbeeld alles online regelen als je thuis geen wifi of computer hebt, verplaatsingen zonder auto, vakantieopvang voor de kinderen ... Stel jezelf de vraag hoe je als werkgever je werknemer daarin kunt ondersteunen en een stuk ontzorgen. Sommige bedrijven voorzien gratis soep, brengen



vakantieopvang voor kleine kinderen in kaart of organiseren zelf opvang, zetten een buddywerking op, vereenvoudigen de administratie voor personeelszaken, voeren een helder beleid in rond loonvoorschotten, bieden opleidingen rond digitale skills en taalopleiding. Die aanpassingen verlagen de stress waardoor werknemers opnieuw meer bandbreedte krijgen en gefocust kunnen werken. Voorwaarde is wel dat bedrijven signalen leren opvangen en er op een gepaste manier mee omgaan.”

Minder verloop, ziekte en afwezigheden

CHRISTINE: “Bedrijven met een armoedebewust hr-beleid merken dat hun medewerkers minder afwezig zijn, dat ze afspraken beter nakomen en dat ze minder snel ontslag nemen. Die stabiliteit is precies wat we beogen: duurzame tewerkstelling.” ▶



"Bij armoede denken we in eerste instantie aan financiële problemen. Toch gaat het om veel meer."

Christine Castille

Maak armoede bespreekbaar

4 tips voor een respectvol gesprek

Delegees spelen een sleutelrol in een armoedebewust bedrijfsbeleid. We zijn vaak de eerste vertrouwenspersoon, hebben veel voeling met wat er leeft op de werkvloer en weten wat mogelijk is in het bedrijf. Maar hoe pak je zulke gesprekken aan? Wat zeg je wel of niet? En hoe kun je het best helpen?

Soms volstaat een luisterend oor

De collega die naar je toe komt, behoudt de regie. Misschien volstaat op dat moment een luisterend oor. Hij of zij beslist zelf om al dan niet in te gaan op je aanbod voor hulp of begeleiding.

Luister eerst en oordeel niet

Mensen hebben de neiging om goedbedoeld advies te geven en staan al heel snel, te snel, met een reeks oplossingen klaar. Neemt iemand je in vertrouwen rond zijn armoedeproblematiek? Luister dan eerst en geef alles tijd. Stel je open en neutraal op. En ga samen op zoek naar mogelijke oplossingen, als de persoon daarom vraagt.

Denk verder dan financiële problemen

Bij armoede denk je misschien als eerste aan het OCMW of het CAW. Toch is er zo veel meer. Armoede heeft veel gezichten.

De ene sukkel met zijn gezondheid, maar kan de dokterskosten niet betalen en blijft noodgedwongen weg van het werk. De andere komt regelmatig zonder boterhammen naar het werk. En nog een andere lijdt onder de eenzaamheid.

Op www.desocialekaart.be vind je het volledige zorgaanbod in Vlaanderen en Brussel. Zorg ervoor dat je de specifieke lokale partners voor jouw bedrijf in die sociale kaart opneemt.

Volg de situatie op

Veel mensen in armoede hebben weinig zelfvertrouwen door keer op keer negatieve ervaringen te hebben. Maak daarom na je gesprek een aantal concrete afspraken. Verdeel de taken. En kom regelmatig terug op jullie afspraken. Zo geef je enerzijds aan dat je het echt met hem of haar meent, anderzijds dat die persoon ook zelf in actie moet komen en dat jij er bent om te helpen.

Audit en workshops

Armoedebewust hr-beleid

Het Vlaams Netwerk tegen Armoede begeleidt bedrijven in armoedebewust hr-beleid in een betalend verandertraject:

- 1.** Audit: wat doet het bedrijf nu al rond armoedebewust beleid en wat kan beter? Bij het eerste gesprek zitten meestal enkele leidinggevenden en hr-medewerkers rond de tafel. Ook vakbonden kunnen betrokken worden. Het Vlaams Netwerk tegen Armoede analyseert processen en systemen en bekijkt een aantal documenten. Bijvoorbeeld: is er een vereenvoudigd arbeidsreglement?
- 2.** Workshop van 1 dag met een 20-tal mensen uit het bedrijf: Christine Castille: “De workshop bestaat uit 2 delen. We geven de deelnemers eerst inzicht in de complexiteit van armoede, hoe zich dat manifesteert in het gedrag op de werkvloer en hoe je daarop inspeelt. In het tweede deel zoomen we specifiek in op de opportuniteiten die we in het bedrijf identificeerden. Iedereen neemt een aantal taken op zich.”
- 3.** Terugkoppeling: 3 à 6 maanden na de workshop nemen de mensen van het Vlaams Netwerk tegen Armoede opnieuw contact op om te horen hoe de implementatie loopt en of er bijkomende ondersteuning nodig is.

Meer informatie:

www.netwerktegenarmoede.be/nl/armoedebewust-hr-beleid

Weet u niet of er armoede op de werkvloer is? Vul de signalenkaart in en doe de gratis online test.



HOE VAKBOND FNV HAAR INDUSTRIE VERSTERKT
EN AANSTUURT OP EEN EERLIJKE
KLIMAATTRANSITIE: HET DOSSIER TATA STEEL

“Vergroening is de beste manier om de toekomst van ons bedrijf te garanderen.”

FNV – de grootste vakbond in Nederland – speelt een belangrijke rol in de vergroening van staalbedrijf Tata Steel. In mei 2021 presenteerde ze haar plan ‘Groen Staal’, waarin gepleit werd voor een duurzame staalproductie op basis van waterstof vanaf 2030. Daarin formuleerde de vakbeweging een alternatieve en meer ambitieuze strategie om de klimaatimpact van Tata Steel te verminderen. Tot dan was het immers de bedoeling om in te zetten op de afvang en opslag van koolstofdioxide (CO₂). Na een onafhankelijke en positieve haalbaarheidsstudie, omarmden ook de directie en de overheid het FNV-plan.

De case van Tata Steel illustreert dat vakbonden de klimaattransitie niet passief dienen te ondergaan, maar juist proactief mee de richting moeten aangeven, zowel in het belang van het klimaat als van de tewerkstelling en industriële verankering. Over de visie van FNV op de toekomst van Tata Steel spreken we met Cihan Lacin, die sinds juli 2021 vakbondsbestuurder is op de staalfabriek.

Het plan ‘Groen Staal’

Op Tata Steel in IJmuiden (een havenstad niet ver van Amsterdam) werken ongeveer tienduizend werknemers. Het is het grootste staalbedrijf van Nederland en zelfs één van de grootste in Europa. Per jaar wordt er zo’n 7,5 miljoen ton staal geproduceerd. Naast de directe tewerkstelling, werken ook nog eens dertigduizend mensen bij diverse toeleveranciers. Economisch en maatschappelijk gezien is Tata Steel dus zeer belangrijk voor Nederland. ►

**"Wij vonden dat er nu al –
en niet in een verre
toekomst – moest gekeken
worden naar manieren om
het productieproces te
vergroenen."**

Cihan Lacin _____



© Arend Jan Hermsen



Tegelijkertijd heeft het bedrijf een enorme klimaatimpact. De verouderde en met steenkool aangedreven hoogovens zorgen voor maar liefst 12,5 miljoen tot CO₂-uitstoot per jaar. In het licht van de Europese klimaatdoelstellingen moet die uitstoot de komende jaren drastisch naar beneden. Daarnaast veroorzaakt de fabriek ook heel wat milieu- en gezondheidsproblemen in de nabije omgeving, zoals geurhinder en fijnstof. Daardoor ontstond steeds meer onvrede bij de bewoners in de buurt.

Het was dus duidelijk dat er dringend iets moest veranderen. In de woorden van Cihan: "Het bedrijf zelf mikte vooral op de afvang en opslag van CO₂ in lege gasvelden in de Noordzee (carbon capture en storage of CCS). Maar daardoor verander je niets aan het productieproces op zich en is er ook geen oplossing voor de milieu- en gezondheidsimpact in de nabije omgeving. Wij vonden dat er nu al – en niet in een verre toekomst – moest gekeken worden naar manieren



om het productieproces te vergroenen. Dat is volgens ons de beste manier om de toekomst van het bedrijf op de lange termijn te garanderen én tegelijk te waken over de gezondheid van werknemers en buurtbewoners."

De FNV, burgerbewegingen en milieuverenigingen vonden elkaar in een gemeenschappelijke visie op de toekomst van Tata Steel. Het resultaat was het plan '[Groen Staal](#)' dat aantoonde dat het zinvoller was om miljarden euro's te investeren in de productie van waterstof-staal dan in CCS. Op die manier kon het probleem ten gronde aangepakt worden: de milieu- en klimaatimpact zou drastisch verminderen en het bedrijf zou een voortrekkersrol spelen in een innovatieve en duurzame staalproductie.

Met het plan in de hand trok de FNV naar de politieke verantwoordelijken. Na meerdere debatten in de Tweede Kamer en na een studie die de haalbaar-

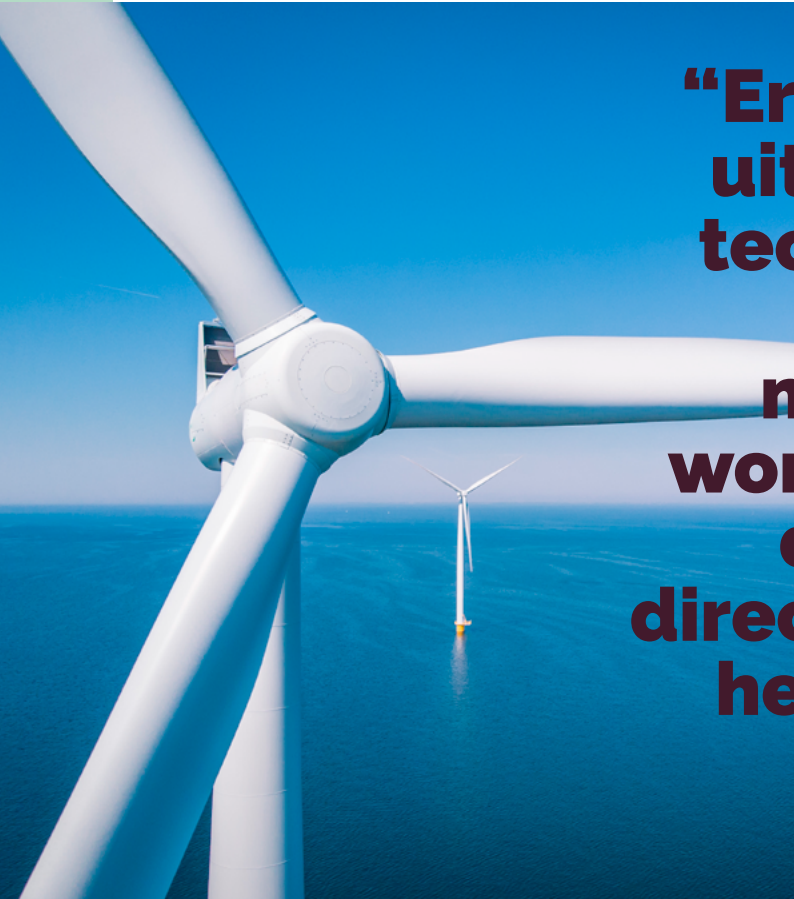
heid van hun plan positief beoordeelde, besloten zowel de overheid als de directie van Tata Steel om de CCS-route te verlaten en resoluut in te zetten op staal zonder steenkool en hoogovens.

Het echte werk begint nu pas

De aanvaarding van het vakbondsvoorstel was een historische overwinning. Ze toont aan dat werknemers zelf hun toekomst in handen kunnen nemen en mee de richting van de klimaattransitie kunnen sturen. Maar de goedkeuring van het plan is nog maar de eerste stap. Het echte werk moet nog beginnen. Zoals Cihan stelt: "Er zijn verschillende uitdagingen – zowel technisch, financieel als sociaal – die moeten aangepakt worden. Het is nu aan de politiek, aan de directie en aan ons om het nodige te doen."

Het Indische moederbedrijf heeft alvast laten weten dat ze de nodige investeringen zal doen, zo gaat Cihan

verder: "Maar er zijn ook inspanningen nodig vanuit de overheid. Als je wilt versnellen in de klimaattransitie, dan is het aan de overheid om te zorgen voor een context waarin die versnelling mogelijk wordt. Ze moet het juiste kader creëren en zorgen dat belangrijke randvoorwaarden – zoals infrastructuur voor waterstof – vervuld worden. Dat kost veel geld, maar vergeet niet dat de overheid sowieso van plan was om miljarden te investeren in de CCS-route. Daarnaast is het belangrijk om publieke investeringen in de industrie te beschermen. Vandaag is het nog duurder om groen staal te maken dan fossiel staal. Europa moet haar markt dus ook beschermen tegen goedkopere maar meer vervuilende staalimport van buitenaf. Met de koolstofgrenstaks – onder meer op staalproducten van buiten de EU – wordt daar op dit moment werk van gemaakt. Ook dat is een mooi voorbeeld van de rol ►



“Er zijn verschillende uitdagingen – zowel technisch, financieel als sociaal – die moeten aangepakt worden. Het is nu aan de politiek, aan de directie en aan ons om het nodige te doen.”

Cihan Lacin

die overheden moeten spelen in een eerlijk klimaat- en industriebeleid.”

Een sociaal contract

Naast het economische en technische plaatje, zijn voor de FNV uiteraard ook de sociale aspecten zeer belangrijk. De komende jaren zal er op Tata Steel veel veranderen. Tegelijkertijd moet het bedrijf blijven draaien en rendabel zijn. Voor Cihan zijn de prioriteiten alvast duidelijk: “Op dit moment zijn we bezig met alle veranderingen voor de tienduizend werknemers in kaart te brengen. Wij moeten heel goed weten wat er allemaal nodig is om de switch te maken en wat de gevolgen zijn, zowel op de korte als lange termijn. Welke competenties gaan de mensen nodig hebben? Welke opleidingen moeten we voorzien? Hoe zal de manier van werken evolueren? Over al die dingen gaan we nu nadenken en concrete afspraken maken

met de werkgever. Dat is het sociaal contract dat wij met de directie zijn aangegaan.”

Ook inzake tewerkstelling wordt die oefening gemaakt: “Het behoud van tewerkstelling is natuurlijk cruciaal voor ons. Bepaalde innovaties zullen onvermijdelijk zorgen voor meer automatisering en minder onderhoud. Maar er ontstaan ook nieuwe kansen. Een voorbeeld is windenergie op de Noordzee. Om groene waterstof te maken hebben we zeer veel hernieuwbare energie nodig. Het staal voor de windmolens die daarvoor zorgen, kan bij ons gemaakt worden. Op die manier creëren we nieuwe jobs. Het is dus zeer belangrijk om zicht te krijgen op het volledige verhaal. Want iedereen is wel enthousiast, maar een werknemer wil concreet weten: wat betekent dit nu voor mij?”

Dat is een vraag die we heel snel willen beantwoorden.”

Tot slot kijkt de FNV ook verder dan Tata Steel alleen. Door het verdwijnen van de hoogovens en opslagplaatsen voor steenkool, zal er de komende jaren heel wat plaats vrijkomen op de bedrijfsterreinen, zegt Cihan: “Daarom is het onze bedoeling dat hier een nieuw soort industrieel complex gaat ontstaan, waarin ook andere bedrijven zich kunnen vestigen – duurzame en circulaire bedrijven, die complementair zijn aan Tata Steel en specifieke producten en diensten kunnen leveren. Ook daar denken we samen met het bedrijf over na.”

Wil je meer weten over de klimaat-uitdagingen in de staalindustrie? Lees dan zeker ons artikel 'Groen staal: droom of werkelijkheid?'

IN GESPREK MET MET SACHA DIERCKX,
ADVISEUR FEDERAAL ABVV

Op zoek naar een rechtvaardig klimaatbeleid

Klimaat en energie zijn niet meer weg te denken uit het politieke

en maatschappelijke debat. De komende jaren zal Europa – en bij uitbreiding de wereld – een of andere vorm van klimaattransitie doormaken. Hoe deze transitie er precies zal uitzien en wat de impact zal zijn op burgers, werknemers en bedrijven, staat niet in steen gebeiteld maar is een gevolg van de keuzes die we als samenleving maken. ►

“De opwarming van onze planeet is inherent verweven met het kapitalisme”



Het komt er dus op aan om de juiste keuzes te maken. Om ervoor te zorgen dat het klimaatbeleid ook een sociaal rechtvaardig beleid is, waarin niet de markt en de winst maar wel de samenleving en de solidariteit centraal staan. ABVV-Metaal sprak erover met Sacha Dierckx – doctor in de politieke wetenschappen en adviseur bij het federaal ABVV. Welk soort klimaatbeleid hebben we nodig? Hoe kunnen we onze economie en samenleving weerbaarder maken en versterken? En welke rol hebben wij als vakbond te spelen in dat verhaal? Het antwoord op deze en andere vragen leest u hieronder.

JE OMSCHRIJFT JEZELF ALS EEN ECOSOCIALIST. WAT BEDOEL JE DAAR PRECIËS MEE?

SACHA: Als socialist ga ik uit van bepaalde waarden zoals gelijkheid, vrijheid, solidariteit en zelfontplooiing. In onze huidige kapitalistische maatschappij is het zeer moeilijk om die waarden voor iedereen te realiseren. Daarom moeten we evolueren naar een ander economisch model, waarin niet langer concurrentie en de markt maar wel samenwerking en een sturende overheid centraal staan. Maar een socialistisch model alleen zal niet volstaan om ook de ecologische uitdagingen aan te pakken. Het socialisme moet dus ook ecologisch zijn. Ook als socialist moeten we afstappen van de logica van oneindige economische groei op een eindige planeet en moet er veel meer aandacht zijn voor milieu en klimaat. Dat is wat ecosocialisme voor mij betekent: streven naar een socialistisch model, waarin ook ecologische overwegingen centraal staan.

BINNEN HET FEDERAAL ABVV VOLG JE KLIMAATDOSSIERS VAN DICHTBIJ OP. IK NEEM AAN DAT JE OOK MERKT DAT DIT THEMA VANDAAG VEEL MEER LEEFT DAN VROEGER?

SACHA: Ja, want het klimaatthema is alomtegenwoordig. Er komt hoe dan ook één of andere vorm van klimaattransitie en die zal een grote impact hebben op onze economie en arbeidsmarkt. Als vakbond moeten we daar dus mee bezig zijn. Als we dat niet doen, laten we de werknemers in de steek. Bovendien biedt de klimaatuitdaging heel wat kansen voor ons als vakbond. Omdat het zeer moeilijk is om de problemen op te lossen binnen een kapitalistische economie, moeten we dat aangrijpen om te pleiten voor een ander economisch systeem. De opwarming van de planeet is immers inherent verweven met het kapitalisme. We kunnen ons alternatief dus opnieuw meer offensief gaan uitdragen. Om dat te kunnen doen, moeten we ook allianties bouwen – bijvoorbeeld met de milieubeweging.



Sacha Dierckx
@SachaDierckx

Er komt hoe dan ook een of andere vorm van klimaattransitie en die zal een grote impact hebben op onze economie en arbeidsmarkt.

1 Quote Tweet 6 Likes



Ook zij zien steeds meer in dat het mondiale kapitalisme dé oorzaak is van de ecologische problemen en dat ze moeten samenwerken met de arbeidersbeweging. We kunnen elkaar dus versterken en dat zal nodig zijn. Als we niets doen, zullen de gevolgen voor de mensen zeer groot zijn. We zagen het de voorbije zomer al met de overstromingen en de hittegolven. Ook financieel zal er een grote impact zijn, met prijsstijgingen voor basisproducten zoals voedsel en energie. De strijd voor een rechtvaardige klimaattransitie sluit dus perfect aan bij het DNA en de bestaansredenen van onze vakbond. ▶

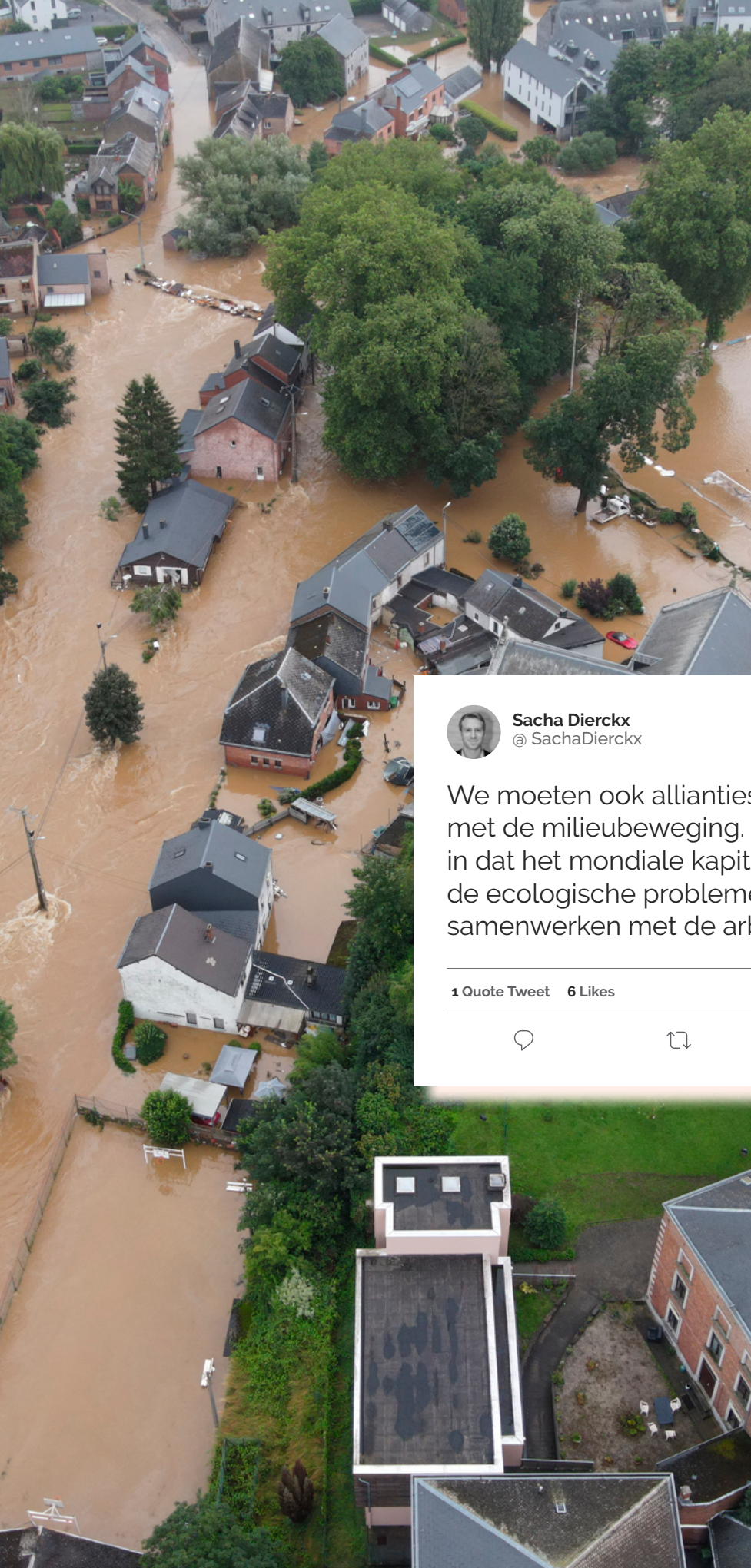


Sacha Dierckx
@ SachaDierckx



We moeten ook allianties bouwen – bijvoorbeeld met de milieubeweging. Ook zij zien steeds meer in dat het mondiale kapitalisme dé oorzaak is van de ecologische problemen en dat ze moeten samenwerken met de arbeidersbeweging.

1 Quote Tweet 6 Likes



DE EUROPESE UNIE ZET VANDAAG STERK IN OP DE KLIMAATTRANSITIE EN OP EEN DUURZAME TRANSFORMATIE VAN ONZE INDUSTRIE. HOE KIJK JIJ DAARNAAR?

SACHA: Het is goed dat klimaat zo prominent aanwezig is in het Europese beleid. Dat is een grote verandering ten opzichte van enkele jaren geleden. Dat is ook de verdienste van de klimaatactivisten en van de vakbonden die daarvoor gemobiliseerd hebben. Alleen stel ik me vragen bij de manier



Sacha Dierckx
@SachaDierckx

Er is te weinig aandacht voor de impact van de klimaattransitie op werknemers.

1 Quote Tweet 6 Likes



waarop het beleid in Europa vandaag gevoerd wordt. De focus ligt nog te veel op het loutere marktdenken, waarbij bijvoorbeeld een prijs geplakt wordt op de CO₂-uitstoot en waarbij bedrijven hun uitstootrechten vrij kunnen verhandelen. Die manier van denken brengt verschillende problemen met zich mee. Als je de markt laat spelen, dan blijf je uitgaan van een pure winstlogica op de korte termijn en dat strookt vaak niet met wat de maatschappelijke noden zijn. Er is te weinig aandacht voor een planmatige aanpak op langere termijn. Europa zegt dat ze haar uitstoot met 55 procent wil verminderen tegen 2030 en klimaatneutraal wil zijn tegen

2050. Dat is een vorm van planning, alleen wordt er binnen dat plan vooral gewerkt met marktmechanismen in plaats van te kijken naar wat er per sector echt nodig is om de klimaattransitie te realiseren en daar dwingende afspraken over te maken in het belang van de samenleving. Dat is waar we nood aan hebben: duidelijke plannen die kijken naar de beschikbare technologieën, bepalen welke productie we nodig hebben en afdwingbare afspraken bevatten over hoe we de switch kunnen maken. Er is ook te weinig aandacht voor de impact van de klimaattransitie op werknemers. Binnen het Europees vakverbond (EVV) pleiten wij voor een juridisch kader voor een rechtvaardige transitie, waarbij de gevolgen – zowel positief als negatief – voor de werknemers in kaart worden gebracht. Waar dreigen jobs te verdwijnen? In welke sectoren kunnen nieuwe en groene jobs ontstaan? Welke investeringen en opleidingen zijn daarvoor nodig? Er moeten dus meer concrete en meer ambitieuze plannen komen in samenspraak met de werknemers.

KAN DE TRANSITIE NAAR MEER DUURZAAMHEID ONZE INDUSTRIE STERKER EN COMPETITIEVER MAKEN? OF DREIGEN WE ONZE CONCURRENTIEPOSITIE EN SLAGKRACHT TE ONDERGRAVEN?

SACHA: Ik ben ervan overtuigd dat een doortastend beleid heel wat kansen biedt voor onze industrie, maar dan moeten we wel vooroplopen. In de praktijk gebeurt dat niet altijd. In Vlaanderen zien we nog vaak dat bepaalde politieke partijen en belangengroepen proberen om de transitie te vertragen in plaats van ze te omarmen. Maar hoe langer we wachten, hoe negatiever de gevolgen zullen zijn voor onze industrie. Als we het daarentegen goed aanpakken, dan zijn er zeker kansen. We moeten daar

wel goed over nadenken. De voorbije decennia is er in West-Europa heel wat industrie gedelokaliseerd naar lageloonlanden in het globale Zuiden. Dat gebeurde omdat bedrijven daar meer winst konden maken. In het kader van de klimaattransitie moeten we dat vermijden. Er ligt vandaag een Europees voorstel op tafel – de zogenaamde koolstofgrenstaks – om ervoor te zorgen dat bedrijven die hier een prijs voor CO₂ betalen, geen nadeel ondervinden van bedrijven die importeren vanuit landen die dat niet moeten doen. Er mag geen oneerlijke concurrentie ontstaan vanuit landen die een minder streng klimaatbeleid voeren.

Dat is een eerste belangrijke stap, maar we moeten nog verder gaan. Europa moet sterk inzetten op het creëren van normen of standaarden waaraan producten moeten voldoen willen ze hier geproduceerd of verkocht worden. Ik heb het dan niet alleen over ecologische maar ook over sociale normen. De hele wereld moet op dat vlak naar een hoger niveau worden getild en Europa moet proberen om daar aan de kar te trekken. We moeten afstappen van de race to the bottom waarin landen en regio's tegen elkaar worden uitgespeeld om steeds goedkoper te worden. Op dat vlak is er in Europa nog zeer veel werk aan de winkel. Kijk bijvoorbeeld naar de handelsakkoorden die de EU onderhandelt met andere regio's. Daarin worden wel wat sociale en ecologische clausules opgenomen, maar die blijven compleet ondergeschikt aan de liberalisering van de handel en aan de winstperspectieven van Europese multinationals. Er is dus nog een lange weg te gaan. Europa heeft een sterke industrie nodig – zeker in strategische sectoren – en we moeten die dus zeer goed beschermen. Tegelijkertijd moeten we veel meer doen om ervoor te zorgen dat ook de rest van de wereld een duurzame industrie opbouwt.



Sacha Dierckx
@ SachaDierckx



We moeten afstappen van de race to the bottom waarin landen en regio's tegen elkaar worden uitgespeeld om steeds goedkoper te worden.

1 Quote Tweet 6 Likes



OM DE EUROPESE INDUSTRIE TE VERSTERKEN EN TE VERGROENEN IS ZEER VEEL GELD NODIG. LIDSTATEN PROBEREN DAN OOK OM NIEUWE ACTIVITEITEN AAN TE TREKKEN DOOR MIDDEL VAN GULLE SUBSIDIES MET BELASTINGGELD. EEN GOEDE ZAAK?

SACHA: Er zijn verschillende aspecten aan dat verhaal. Het probleem is dat we veel subsidies geven aan bedrijven die vooral veel dividenden willen uitkeren aan de aandeelhouders en tegelijkertijd loonstijgingen voor hun werknemers verhinderen. Mocht je naar een socialistisch systeem gaan waarbij het aandeelhouderschap meer collectief is en niet geconcentreerd zit bij een rijke toplaag, dan zou dat niet zo erg zijn. Maar zolang ons economisch systeem op de huidige kapitalistische manier blijft werken, vind ik het wrang om miljoenen euro's subsidies aan bedrijven toe te kennen. Langs de andere kant zitten we vandaag in een situatie waarin landen heel hard met elkaar concurreren en als we hier geen subsidies geven, dan zal een ander land dat wel doen en verdwijnt hier de werkgelegenheid. Het is dus opnieuw belangrijk om hier op Europees niveau afspraken over te maken. We moeten die race to the bottom absoluut vermijden. Als er subsidies worden gegeven dan moeten daar ook steeds ►



voorwaarden aan gekoppeld worden – bijvoorbeeld inzake tewerkstelling, duurzaamheid of zelfs inzake het uitkeren van dividenden. Het is dus een genuanceerde kwestie. Kijk bijvoorbeeld naar de aangekondigde miljardensubsidie voor de vergroening van ArcelorMittal in Gent. Ook al maakt dat bedrijf wereldwijd immense winsten en speelt het landen tegen elkaar uit, toch zorgt deze investering voor lokale verankering en verduurzaming. Het is dus geen zwart-witverhaal. We moeten per concreet dossier goed bekijken waar we naartoe willen en wat we willen bereiken voor onze samenleving.

ALS WE KIJKEN NAAR BELGIË EN VLAANDEREN, VIND JIJ DAT ER OP DIT MOMENT SPRAKE IS VAN EEN COHERENT EN DOORTASTEND INDUSTRIEBELEID?

SACHA: Op dit moment niet. Er worden wel initiatieven genomen – zoals bijvoorbeeld de waterstofstrategie – en er is veel innovatie, maar er is geen algemene visie op de industrie van de toekomst die duidelijk aangeeft waar we naartoe willen. Dat is problematisch en op dat vlak lopen we achter op landen waar sommigen zich zo graag aan spiegelen zoals Duitsland en de Scandinavische landen. Daar wordt veel meer proactief nagedacht over het industrieel beleid, terwijl we hier vooral defensief reageren. Op termijn kan ons dat zuur opbreken. Als je te laat komt in de transitie, dan loop je kansen mis en komen er onvermijdelijk sluitingen en faillissementen. We moeten een duidelijke visie hebben over welke industrie we hier nodig hebben en welke troeven we daarvoor kunnen uitspelen. Dat gebeurt nog te weinig.

OOK HET ENERGIE-DOSSIER IS OP DIT MOMENT ZEER ACTUEEL. NIET ALLEEN DE TRANSITIE NAAR HERNIEUWBARE ENERGIE MAAR OOK DE STIJGENDE ENERGIEPRIJZEN, DE BEVOOR-RADINGSZEKERHEID EN DE KERNUITSTAP ZIJN BELANG-RIJKE UITDAGINGEN. WORDT ER VANDAAG EEN GOED ENERGIE-BELEID GEVOERD IN ONS LAND?

SACHA: Dat is een complex debat. Er zijn studies die aantonen dat we in Europa kunnen evolueren naar honderd procent hernieuwbare energie tegen 2050. Het is dus technisch mogelijk, maar het vergt zeer veel investeringen en planning. In België zitten de energie-bevoegdheden ook nog eens verdeeld tussen de federale overheid en de regio's. Die versnippering zorgt ervoor dat het moeilijk is om doortastende afspraken te maken. Inzake kernenergie komt de discussie in essentie hier op



Sacha Dierckx
@SachaDierckx



Als je te laat komt in de transitie, dan loop je kansen mis en komen er onvermijdelijk sluitingen en faillissementen.

1 Quote Tweet 6 Likes



neer: willen we de kerncentrales die nu nog operationeel zijn – en dat gaat concreet over twee van onze zeven centrales – nog tien of vijftien jaar openhouden of niet?





Sacha Dierckx
@ SachaDierckx

...

De energie uit windparken op zee zal bijvoorbeeld verdrievoudigen tegen 2030. Ook op het land is nog veel mogelijk, zowel qua zonne- als windenergie.

1 Quote Tweet 6 Likes



In het federale regeerakkoord is voorzien om dat niet te doen omdat het een rem kan vormen op de uitbouw van hernieuwbare energie. Je kunt daar veel over zeggen – er zijn argumenten pro en contra – maar er is een keuze gemaakt en de minister van Energie (Tinne Van der Straeten van Groen, nvdr) wil die beslissing uitvoeren. Op dit moment lijkt het er alleszins niet op dat kernenergie een goede oplossing is voor de toekomst. Het zou kunnen dat er technologische innovaties zijn waardoor we kerncentrales kunnen ontwikkelen die veiliger zijn en minder afval veroorzaken, maar dat is zeker niet voor binnenkort. Nieuwe kerncentrales blijken overal ook zeer duur uit te vallen en zijn sowieso veel duurder dan hernieuwbare energie. Je blijft ook zitten met het kernafval, wat een groot probleem is voor toekomstige generaties. Alles bij elkaar genomen is kernenergie voor mij geen duurzame oplossing voor de lange termijn en dus moet je op zoek naar alternatieven.

MAAR NIEUWE GASCENTRALES BOUWEN IS TOCH OOK NIET DUURZAAM?

SACHA: De geplande nieuwe gascentrales worden gezien als een tijdelijke oplossing totdat er voldoende hernieuwbare energie voorhanden is. De energie uit windparken op zee zal bijvoorbeeld verdrievoudigen tegen 2030. Ook op het land is nog veel mogelijk, zowel qua zonne- als windenergie. Bovendien dienen gascentrales alleen om periodes met weinig zon of wind op te vangen en is het de bedoeling om meer in te zetten op energieopslag via batterijen en waterstof, waardoor we die energie op een later tijdstip kunnen gebruiken. Op dat vlak is er nog heel wat innovatie nodig, maar het lijkt erop dat we daar de komende tien jaar belangrijke stappen gaan zetten. Tot slot zijn de nieuwe gascentrales een pak klimaatvriendelijker dan de oudere modellen. Gascentrales zijn zeker geen ideale oplossing, maar ze zijn wel het gevolg van een duidelijke keuze om af te stappen van kernenergie.

Ik wil wel nog zeggen dat er in het energiedossier opnieuw te veel op de markt wordt vertrouwd. Ook bij de vergunning van de gascentrales zie je dat. Minister van Energie Tinne Van der Straeten (Groen) zegt zelf dat ze haar functie bekleedt als technocraat en niet als politicus. Dat klinkt misschien goed, maar ik stel me daar vragen bij. Haar beleid zorgt voor asociale herverdelingseffecten waarbij grote energiemultinationals zoals Engie bakken subsidies krijgen om die gascentrales te bouwen. Dat geldt trouwens ook voor wat windenergie op zee betreft. Waarom houden we die dingen niet in publieke handen in plaats van te werken met grote, private multinationals? Er bestaan goede voorbeelden op dat vlak. In Scandinavië heb je grote publieke energiebedrijven waarvan de opbrengsten terugvloeien ►

naar de samenleving in plaats van naar grote aandeelhouders.

LAATSTE VRAAG: WAAR MOETEN WIJ ALS VAKBOND DE KOMENDE JAREN OP INZETTEN ALS HET GAAT OVER ENERGIE EN KLIMAAT? WAT ZIJN VOOR JOU DE PRIORITEITEN?

SACHA: We moeten veel meer inzetten op overheidsplanning en -sturing in plaats van blind te vertrouwen op marktmechanismen. Dat is volgens mij noodzakelijk om onze samenleving en industrie niet alleen te beschermen maar ook te versterken. Een sterke overheid is ook cruciaal om te zorgen voor een sociaal rechtvaardige transitie

en voor herverdeling. Indien je alleen maar de vrije markt laat spelen, dan zullen vooral gewone mensen de rekening betalen. We moeten als samenleving echt goed nadenken: waar willen we naartoe? Welke sectoren zijn prioritair? Wat zijn onze behoeften? Hoe willen we dat onze economie er in 2050 uitziet? Je kunt zo iets uiteraard nooit perfect plannen maar het is heel belangrijk om onzekerheden zoveel mogelijk op te vangen en asociale effecten te vermijden. Alleen op die manier krijg je voldoende draagvlak en kunnen we écht vooruit, zowel op sociaal als op ecologisch vlak.



Wie is Sacha Dierckx?

- 35 jaar
- Doctor in de politieke wetenschappen & Master in de algemene economie
- Studiedienst federaal ABVV (energie, klimaat, duurzame ontwikkeling en mobiliteit)



**Klussen of toch maar
even wat ontspanning?**

**Ontdek de
nieuwe
MyAdvantage
promoties bij:**



Colofon

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

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

REDACTIE

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

CONCEPT & LAY-OUT

The Oval Office



Een publicatie van ABVV-Metaal
februari | 2022 ©

abvvmetaal.be

