

OKTOBER 2021

MAGMETAL

MAGAZINE VAN ABVV-METAAL



**Metallo's die er staalhard voor gaan.
Ontdek hun ambities en passie.**



STAAL MAKEN ZONDER
KLIMAATIMPACT

SOLIDARITEIT
IN EENHEID

AGEÏSME, HOE GAAT ONZE SAMEN-
LEVING OM MET OUDER WORDEN?

In deze editie van MagMetal



12

Solidariteit in eenheid
Lees de open brief en onderteken de petitie



04

Betere wet voor een beter loon

Onze voorzitter Rohnny Champagne over de loonnormwet



16

De metaalvorming terug op pad

Dit najaar gaan we terug live!



08

Trots op mijn job

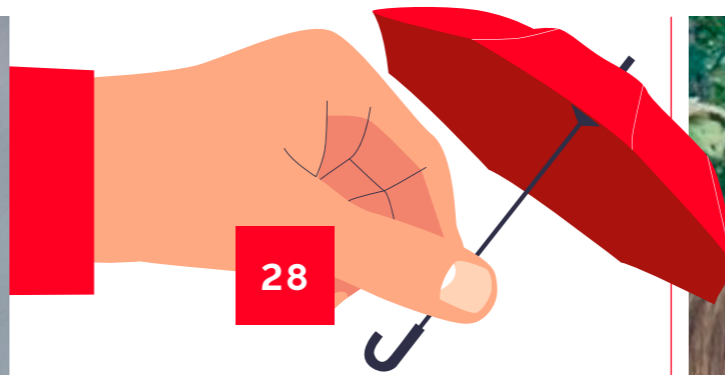
Kraanman Peter Huijgens aan het woord



18

ABVV-Metaal in de voetsporen van Europees Parlementslid Kathleen Van Brempt

Unieke inkijk in de werking van de Europese Unie



28

Syndicaal aan de slag rond uitzendarbeid

Een korte handleiding



38

Op zoek naar de passie van onze metallo's

Wijnkenner en -verkoper Eddy Pannemans



24

Vakbondswerk met de paplepel ingegeven

Maak kennis met Chayenne Decoo



42

Staal maken zonder klimaatimpact

Hoe kunnen we de CO₂-impact drastisch verlagen?



22

Achter de schermen bij onze vakbond

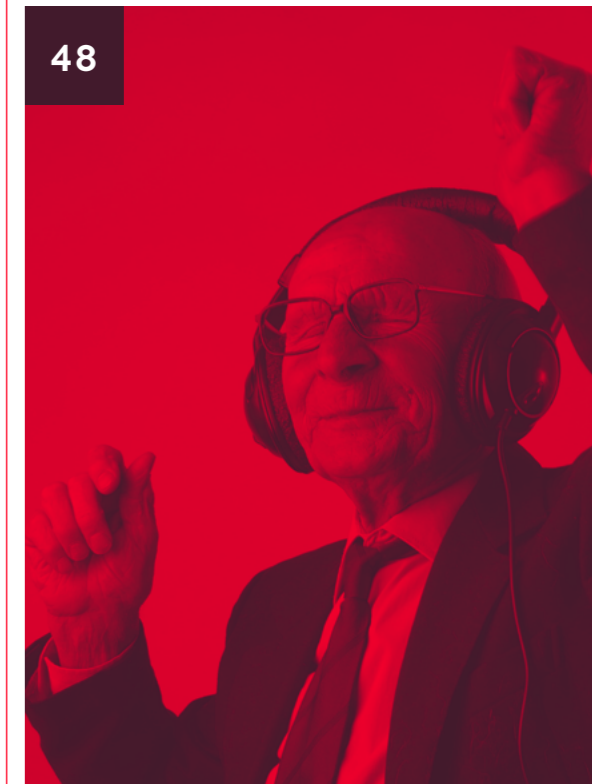
Werkloosheidsconsulente Kajsja Swerts



32

Transitie in de autosector

De overgang naar elektrische wagens en de impact van digitalisering



48

Ageïsme

Hoe gaat onze samenleving om met ouder worden?



Betere wet voor een beter loon

Voor ABVV-Metaal is het duidelijk. Onze arbeiders moeten krijgen waar ze recht op hebben. Daarom zijn we tevreden over de verhoogde minimumlonen. Daarom is het goed dat we SWT en landingsbanen hebben kunnen vrijwaren. Daarom moet de loonwet aangepast worden en moeten vrije onderhandelingen mogelijk zijn. Daarom hebben we onze stem luid laten horen in Brussel op 24 september.

BETERE EN VERHOOGDE MINIMUMLONEN

Na dertien jaar stilstand worden de minimumlonen eindelijk verhoogd. Dankzij het akkoord dat we voor de vakantie konden ondertekenen. En daar mogen we best trots op zijn.

Het minimumloon bedraagt vandaag 1.625,72 euro. Met vermoedelijke indexeringen en de verhoging die in dit akkoord werd vastgelegd, zal het minimumloon in 2026 op 1.913,52 euro komen. Voor iemand die weinig verdient, maakt dat een wereld van verschil!

In totaal zullen trouwens 140.000 werknemers hun maandelijks inkomen verhoogd zien. Want ook werknemers die net iets meer verdienen dan het strikte minimum zullen hier baat bij hebben. Wie bruto minder dan 2.611 euro verdient, zal via het mechanisme van de sociale en fiscale bonus ook meer gaan verdienen.

En deze pluim mogen we op onze syndicale pet steken. Zonder onze Fight for 14-acties zou dit niet gelukt zijn.

SWT EN LANDINGSBANEN WORDEN BESTENDIG

Dankzij hetzelfde akkoord kunnen de sectoren hun cao's over SWT (brugpensioen) en landingsbanen met twee jaar verlengen.

Daardoor blijft het mogelijk om op 62 jaar (en soms op 60 of 58 jaar) te stoppen met werken. Ook het regime van de zogenaamde landingsbanen wordt verlengd, en zelfs wat verbeterd. In de sectoren kunnen nu akkoorden gemaakt worden om het vanaf 55 jaar iets rustiger aan te gaan doen, en 4/5 of zelfs halftijds te gaan werken.

GEEN INTERPROFESSIEEL AKKOORD DIT KEER!

Het was niet mogelijk om een ernstig interprofessioneel akkoord af te sluiten. Want hoe kan er sprake zijn van een 'akkoord', als er geen onderhandelingsruimte is voor een van de gesprekspartners? We moesten het dan ook doen met de loonwet van '96. Die wet voorziet een dwingende loonnorm. Anders gezegd: je hangt gedurende twee jaar vast aan een maximale loonstijging. Op basis van die wet werd de loonnorm vastgelegd op een schamele 0,4 %. Een belachelijk laag percentage. Zeker als we weten dat bepaalde bedrijven tijdens de coronapandemie meer dan goed hebben geboerd. De werkgevers hielden halsstarrig vast aan die dwingende norm. Dat konden we uiteraard niet aanvaarden.

NEVER AGAIN!

Het is duidelijk: de loonwet deugt niet. Maar we willen natuurlijk ons indexsysteem, dat ook in dezelfde wet werd vastgelegd, behouden. Handen af van de index, wat ons betreft!

Maar een dwingende loonnorm, daar willen we wel vanaf. Anders blijft het een onmogelijke klus om over een goed en aanvaardbaar loonakkoord te onderhandelen. Daarvoor is het nodig om de wet aan

te passen. Anders én beter. Daarvoor kijken we naar de politiek. Want het is aan het parlement om de wet te wijzigen. Ook zij moeten begrijpen hoe onrechtvaardig het is dat de lonen amper mogen stijgen, terwijl de aandeelhouders hun dividenden wél zien verhogen. Als het loon van wie werkt amper mag stijgen, graag van hetzelfde laken een broek voor de baas van het bedrijf, die inkomsten uit aandelen en andere constructies haalt.

ANDERS EN BETER

ABVV-Metaal wil een andere en betere loonwet. Dat hebben we luid en klaar laten horen op de ABVV-betoging op 24 september. Daar blijft het niet bij, we zullen lawaai blijven maken voor een loonwet die op maat van de werknemers is geschreven. Want, een betere wet = beter loon.

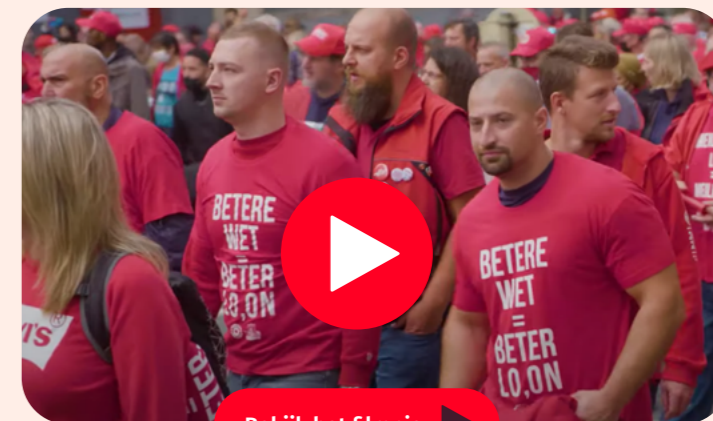
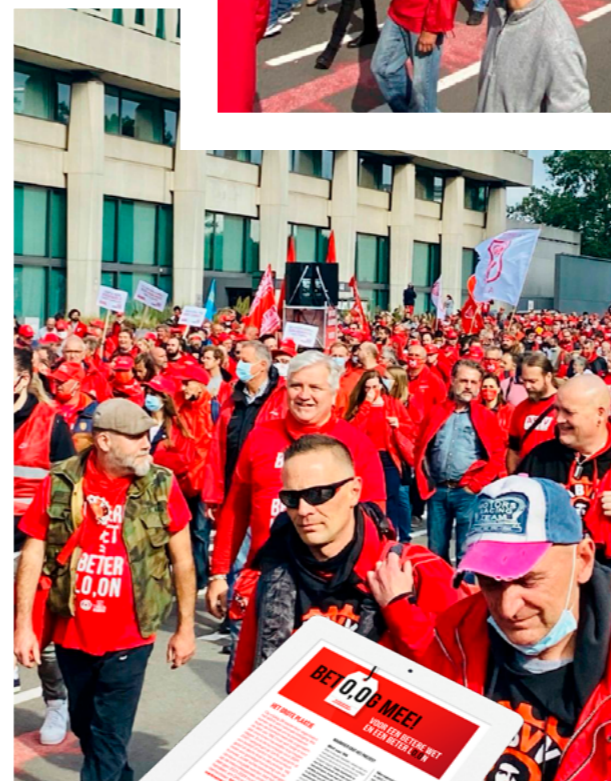
Rohnny Champagne
Voorzitter ABVV-Metaal

“

We zullen lawaai blijven maken voor een loonwet die op maat van de werknemers is geschreven.



Wij lieten onze stem luid horen op 24 september!



Bekijk het filmpje

15.000 betogers voor een betere loonnormwet!

Vrijdag 24 september liepen we met 15.000 gelijkgestemden door Brussel. We voerden campagne om de loonnormwet uit '96 te laten aanpassen. Want een betere wet = beter loon. We moeten NU HANDELEN om in '24 te KUNNEN ONDERHANDELEN. We haalden een aantal metallo's en BTB'ers voor onze microfoon. Bekijk de video en luister naar hun reden om erbij te zijn.

Waar praten we over?

Waarom is deze loonnormwet niet eerlijk? Hoe trekken we dit recht?

Lees hier alles over de loonnormwet!



Een goede kraanman is een koppige kraanman

Voortaan zetten we in elke MagMetal een trotse metallo/metallina in de kijker. We starten met kraanman Peter Huygens.

De man

Peter Huygens (53 jaar) uit Sint-Truiden is getrouwd, heeft één dochter en twee kleinzootjes. Peter is al sinds 1999 aan de slag als kraanman. Hij bestuurt en bedient bij Sarens in Genk de mobiele kraan met een armlengte van 60 meter. Daarnaast is Peter zwembadbouwer in bijberoep. Hij heeft zijn eigen kartraceeteam, waarvoor hij de bolides rijklaar maakt. In de vrije tijd die er overschiet, ontfermt Peter zich over zijn kleinzoons, die hij alvast heeft ondergedompeld in de wondere wereld van het karten.

“Kraanwerk is veel ad hoc bekijken, beslissen en uitvoeren. Alles hangt van de opdracht af.”

PETER HUYGENS

De job

Als mobiele kraanbestuurder rijdt Peter met zijn gevaarte naar en van de werf, waar hij grote, zware stukken van bouwprojecten rechtzet, omhoog hijst en plaatst. Daarbij moet hij rekening houden met de stabiliteit van de ondergrond, de maximale armlengte van zijn kraan en het maximumtonnage dat zijn kraan aankan. Als kraanman werkt Peter mee aan projecten zoals de aanleg van een windmolenpark, de plaatsing van nieuwe bruggen, regenwaterputten ...

Peter startte zijn loopbaan als dakwerker/schrijnwerker, maar na het nodige knieënleed door al het klim- en kruipwerk dat met die job gepaard ging, ging hij noodgedwongen op zoek naar een nieuwe stiel. Hij ging aan de slag als kraanbestuurder van een mobiele torenkraan en stapte na een tijdje over op de mobiele kraan.

Hij kreeg daartoe een opleiding 'on the job' onder het motto 'al doende leert men'. Intussen bieden het bedrijf zelf en COMOKRA degelijke opleidingen aan tot kraanbestuurder, maar het is pas door het te doen, dat je de nodige ervaring opbouwt. "Het volstaat dat de opleiding kraanmannen aflevert die een kraan kunnen opstellen en die weten wat veiligheid is. De rest is kwestie van ervaring", aldus Peter.

Op de werf in Héron waar we Peter treffen, is hij druk in de weer met de plaatsing van drie windmolens. Drie keer was de plaatsing een verschillend verhaal met andere aandachtspunten. De basis is altijd dezelfde: een stuk oppakken, een stuk plaatsen en daarbij in rekening nemen welk gewicht je vanuit welke positie kunt optillen. "Kraanwerk is veel ad hoc bekijken, beslissen en uitvoeren. Alles hangt van de opdracht af."

Als kraanman draait Peter overuren à volonté. "De werkzaamheden waarvoor wij instaan worden vaak 's avonds of 's nachts uitgevoerd om de hinder voor verkeer en omgeving tot een minimum te beperken."

De kwaliteiten

Een onmisbare vaardigheid van een kraanbestuurder is oplossingsgericht denken. En ook: zelfvertrouwen. "Als de klant me vraagt om me zus of zo op te stellen met mijn kraan en ik schat dat onveilig in, dan zal ik daar niet in meegaan. Ik vertrouw op mijn eigen inschattingsvermogen." Volgens Peter is een goede kraanman dan ook een koppige kraanman.

Een oog voor veiligheid en tegelijk een goeie dosis lef: ook dat heb je nodig als kraanbestuurder. Want geen twee jobs zijn gelijk en als je vastzit met je kraan, sta je er alleen voor. Peperdure stukken van miljoenen euro's laten vallen: dat valt natuurlijk ook te vermijden.

"Als de klant me vraagt om me zus of zo op te stellen met mijn kraan en ik schat dat onveilig in, dan zal ik daar niet in meegaan. Ik vertrouw op mijn eigen inschattingsvermogen."



"Ik zou niet zeggen dat ik onmisbaar ben, maar ik ben trots omdat ik iets doe wat niet iedereen doet."



De trots

Deze job combineert Peters voorliefde voor al wat rijdt én voor uitdagingen. Bij Sarens België zijn er zeker niet meer dan 100 kraanmannen in dienst. Peter: "Ik zou niet zeggen dat ik onmisbaar ben, maar ik ben trots omdat ik iets doe wat niet iedereen doet." Wat Peter triggert, is de verantwoordelijkheid en de autonomie waarmee hij elke opdracht tot een goed eind kan brengen. Voor sommigen knelt daar net de schoen, bij die grote verantwoordelijkheid. Maar bij Peter allesbehalve: "I love living on the edge. Maar als ik geen vertrouwen heb in de zaak, dan doe ik het niet."

De vakbond

Peter stelde zich al drie keer kandidaat bij de sociale verkiezingen. De eerste keer kwam hij een stem tekort om een mandaat binnen te rijden. De tweede keer had hij een zetel in de ondernemingsraad te pakken. De derde keer kon hij twee mandaten op zijn naam schrijven, in de OR en het CPBW.

Aangezien de collega's bij Sarens meestal op werven aan de slag zijn, verloopt veel van zijn syndicaal werk telefonisch. Daarnaast zijn er maandelijkse bijeenkomsten. "Actief stemmen ronselen op de werkvloer, dat is er bij mij niet bij. Maar ik ben bereikbaar als collega's mijn hulp kunnen gebruiken en er is een constructieve samenwerking met de andere vakbond op het bedrijf."

Een dag in het leven van een kraanbestuurder



Bekijk het filmpje ▶

Solidariteit in eenheid

Sommige politici zweren bij een verdere splitsing van het land. Sommigen gaan zelfs nog verder

en willen dat het land volledig wordt opgesplitst. Volgens hen moet de federale staat dringend worden afgeschaft.

De voorzitter van de N-VA pleit zelfs – zonder blikken of blozen – voor het terzijde schuiven van de Grondwet en stelt onomwonden dat Vlaanderen beter af zou zijn als het zich bij Nederland zou aansluiten. Hij is niet de enige politicus die voor een splitsing pleit. Zowel in het noorden als in het centrum en het zuiden van het land, zijn er voorstanders van meer splitsing in bijna alle politieke partijen.

Maar bij elke overwinning op de Olympische Spelen of elk kampioenschap waaraan de Rode Duivels deelnemen, wordt ons land gekleurd met de drie nationale kleuren. Wat men ook denkt, Belgen blijven Belgen. Uit een enquête die in 2019 werd gehouden door de kranten HLN/Le Soir, bleek dat slechts 14 % van de Belgen wil dat het land zich opsplijst. Uit recente opiniepeilingen blijkt zelfs dat een meerderheid in alle regio's van het land meer België wil.

Dit wordt bevestigd door een paar eenvoudige feiten. Wie herinnert zich niet de Zodiac van de Gentse brandweer in gevecht met het woeste water in Pepinster? Of de Vlaamse brandweerkorpsen die niet aarzelden om in Wallonië levens te redden. Duizenden Vlaamse, Waalse en Brusselse vrijwilligers stonden klaar om de slachtoffers van de overstromingen in Wallonië te helpen.

En heeft de coronaviruscrisis niet de vrijgevigheid en solidariteitsreflex van de Belgen aan het licht gebracht?

Met deze inspirerende voorbeelden en het verlangen van onze burgers naar meer eenheid, is het de hoogste tijd om een visie van solidariteit en eenheid tegenover de wil tot verdeeldheid te stellen.

Meer verdeeldheid? Een kostbare en doeltreffende razernij!

Tijdens de coronaviruscrisis werden wij geconfronteerd met de schokkende realiteit dat ons kleine land negen ministers telt die bevoegd zijn voor volksgezondheid, en dat op een ogenblik dat adequaat optreden meer dan ooit noodzakelijk was. De feiten hebben aangetoond dat deze situatie niet bevorderlijk is geweest voor een doeltreffend optreden.

Een parlementaire commissie kwam tot de conclusie dat dit gebrek aan eenheid van bevel de oorzaak was van veel mislukkingen. De ruzies tussen de vertegenwoordigers van de verschillende regeringen vóór elke vergadering van het overlegcomité waren ronduit ergerlijk.



Onze institutionele structuur is onleesbaar geworden en belet ons doeltreffend te reageren op grote uitdagingen en noodsituaties.

België telt zes regeringen, evenveel parlementen en meer dan vijftig ministers en staatssecretarissen. Vier ministers zijn verantwoordelijk voor mobiliteit. Hetzelfde geldt voor de strijd tegen de armoede. Om chaos te voorkomen wordt getracht het beleid te coördineren buiten de versnippering van bevoegdheden om, door het oprichten van overlegcomités, het organiseren van interministeriële conferenties, enz.

Wat een verspilling van geld, energie en efficiëntie!

Onze sociale verworvenheden, gebouwd in eenheid, werken! Laten we niet weggooien wat goed werkt

Toen de coronaviruscrisis ons hard trof, heeft ons socialezekerheidsstelsel meer dan adequaat gewerkt om de catastrofale gevolgen van de pandemie op te vangen. Dankzij de (tijdelijke) werkloosheidsregeling konden huishoudens overleven en konden sommige bedrijven het hoofd boven water houden. Werknemers in de gezondheidszorg vochten een echte strijd, gefinancierd door het federale socialezekerheidsstelsel ...





De recente crisissen die wij hebben meegemaakt, illustreren ook de noodzaak van hiërarchie in de besluitvorming.

Studies van onder meer de Universiteit Antwerpen hebben reeds aangetoond dat ons federaal socialezekerheidsstelsel niet perfect is, maar wel een stevig bolwerk tegen armoede vormt. We moeten niet veranderen wat goed werkt.

Er is geen steekhoudend argument om ons socialezekerheidsstelsel te regionaliseren of op te splitsen. Want opsplitsen betekent de financieringsbasis verkleinen en het systeem minder efficiënt maken. Elke verzekeraar zal u vertellen dat een bredere financieringsbasis betekent dat de lasten kunnen worden gespreid!

“Vlaams geld voor Wallonië”, zeggen de nationalistes. Dat is waar ... soms. Net zoals er overdrachten zijn tussen en binnen de Vlaamse provincies of tussen centrale steden en meer landelijke regio's. Sociale zekerheid is in de eerste plaats intermenselijke solidariteit en geen solidariteit tussen verschillende regio's van het land.

Uit een recente studie van de NBB blijkt dat de transfers tussen de Belgische gewesten bescheiden zijn in vergelijking met de transfers die in andere Europese landen worden waargenomen. In tegenstelling tot wat de voorstanders van de splitsing beweren.

Uit de studie blijkt bijvoorbeeld dat het Waalse Gewest minder profiteert van de interregionale solidariteit dan Noord-Nederland of Saksen-Anhalt in Duitsland. In de andere richting moet ook worden opgemerkt dat het Vlaamse Gewest minder van het nationale gemiddelde afwijkt dan het gewest Hamburg, het westen van Nederland of het Île-de-France.

Meer solidariteit: dit is precies waarom belastingen en sociale zekerheid in het leven zijn geroepen: om te zorgen voor herverdeling tussen degenen die het beter hebben en degenen die het slechter hebben.

Wij willen de solidariteit behouden en uitbreiden, in eenheid!

Wij geloven dat ons land behoefte heeft aan eenheid en solidariteit, niet aan nog meer verdeeldheid. Tegen de zevende institutionele hervorming die deze politici ons willen opleggen, zeggen wij NEE. Integendeel, misschien is de tijd gekomen om wat meer eenheid te brengen in de onnodige en kostbare versnippering van bevoegdheden in België.

Het opsplitsen van de sociale zekerheid in twee of drie kleinere stelsels zou een zeer dure onderneming zijn. Splitsing zou de beheers- en administratiekosten verhogen en de solidariteit verminderen. Met andere woorden, het systeem zou duurder zijn om minder te bereiken! Of we zouden allemaal meer betalen om minder te krijgen als we het nodig hebben.

Vanuit dit oogpunt is het beleid van 'federale financiering' maar regionale organisatie per enveloppe een waanidee dat onvermijdelijk zal leiden tot de opsplitsing van ons gezondheidsstelsel.

De oplossing: alles opnieuw federaliseren?

Natuurlijk niet. Wij zijn niet nostalgisch naar 'la Belgique à Papa', maar wij zijn ons ervan bewust dat onze grootste verworvenheden in eenheid zijn opgebouwd: onze betaalde vakanties, onze sociale zekerheid, een groot deel van onze sociale wetgeving, enz.



Wij zijn er ook van overtuigd dat wij in eenheid deze verworvenheden zullen beschermen en nieuwe zullen opbouwen.

Sommige bevoegdheden zijn gedecentraliseerd en kunnen waarschijnlijk beter op dit niveau worden uitgeoefend. Maar dit geldt niet voor alle competenties. We moeten de moed hebben om voor elke competentie te onderzoeken wat het beste werkt. Dit is een oefening die we moeten durven ondernemen. Ons institutioneel model is inderdaad onleesbaar geworden, de status quo is geen optie.

Maar vereenvoudiging mag niet betekenen dat er meer verdeeldheid komt, zoals maar al te vaak het geval is. Wat ons betreft moet bijvoorbeeld gezondheid een bevoegdheid zijn die op federaal niveau georganiseerd wordt.

De recente crisissen die wij hebben meegemaakt, illustreren ook de

noodzaak van hiërarchie in de besluitvorming. Een nationale ramp kan niet worden bestreden met eindeloos gepalaver. Voor een dergelijke strijd is een 'commando-eenheid' nodig op federaal niveau, gecontroleerd door een federaal parlement dat zijn rol ten volle moet kunnen spelen.

Samen sterker!

Binnen het ABVV hebben de opeenvolgende institutionele hervormingen ook hun weerslag gehad op onze vakbondsstructuren, vanuit de overtuiging dat tegenover elke macht een tegenmacht moet staan. En terecht!

De door bepaalde politici afgedwongen verdeeldheid leidt soms tot een logica van verdeeldheid binnen onze organisatie. Wij moeten de voorwaarden scheppen voor een ommekeer in deze tendens, want zij is schadelijk voor de arbeidswereld en dus ook voor het ABVV.

Wij willen het beginsel van de eenheid van de werknemers in het middelpunt van onze vakbondsacties plaatsen. Het is in deze eenheid dat zij de kracht put van haar onderhandelingspositie. Gewapend met dit principe heeft het zijn grootste sociale veroveringen gebouwd. Dit betekent dat wij meer samen willen doen en minder individueel.

Het betekent ook compromissen sluiten. Water bij de wijn doen, onze eigen belangen vergeten ten gunste van het gemeenschappelijk belang.

Dit moet de rode draad zijn bij de voorbereiding van het federale ABVV-congres volgend jaar.

De ABVV-leden verdienen het om nog meer samen te werken. Net als elke Belg. Voor ons is er geen uitsluiting of splitsing. Maar solidariteit in eenheid!

Ondertekenaars eerste uur

ROHNNY CHAMPAGNE
Voorzitter ABVV-Metaal

FRANK MOREELS
Voorzitter BTB-ABVV

MEHDI KOOCHEKI
Algemeen Secretaris
ABVV Antwerpen

VINCENT PESTIAU
Gewestelijk secretaris
FGTB Charleroi-Hainaut

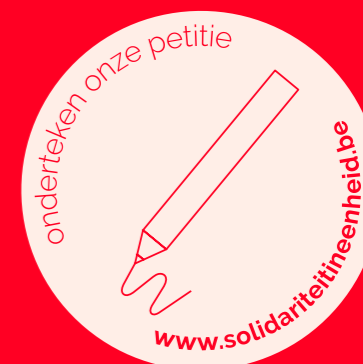
BERT ENGELAAR
Algemene Centrale Brussel
Vlaams-Brabant ABVV

RUDY JANSSEN
Voorzitter ABVV Brussel

NAJAR LAHOUARI
Provinciaal voorzitter
MWB-FGTB Brabant

Uit persoonlijke naam

Katrien Neyt
Estelle Ceulemans



De metaalvorming (eindelijk terug) op pad

VORMING IS SLEUTEL TOT VERNIEUWING

Wat de mens menselijk maakt, is de vorming van het hart. Wat een mens een goede militant/delegee maakt, is de vorming van zijn syndicale geest. En dat is ons stokpaardje bij ABVV-Metaal en BTB-ABVV. Want (levenslang) kennis vergaren blijft de sleutel tot vernieuwing. En net zoals onze jobs, zal ook onze manier van leren veranderen. Dat hebben we afgelopen twee jaar wel bewezen. Geen pandemie kon onze centrales verhinderen om het vormingstraject, dat we zo koesteren, verder te zetten, ware het online dan. De job van delegee stond ook niet stil tijdens COVID-19-crisis. Parate en accurate kennis over de syndicale gang van zaken was meer dan ooit belangrijk. Een constante vorming is onmisbaar in de ontwikkeling van een straffe syndicalist.

NIEUW: ZOMERLESSEN!

Deze zomer werd voor de eerste keer het SummerSchool-project opgestart. In de loop van een periode van zes weken stelden we vijf online webinars ter beschikking voor iedereen die zin had om iets bij te leren of om kennis op te frissen, op zijn/haar eigen tempo en locatie. De topics waren divers, zoals de werking van de sociale zekerheid, maar ook tips om assertieve gesprekken te voeren. Er was dus voor iedere actieve militant wel wat wils, ongeacht of je de vorming volgt. Vorming moet niet alleen in het klaslokaal gebeuren, het kan waar je maar wil.

“Wat de mens menselijk maakt, is de vorming van het hart. Wat een mens een goede militant/delegee maakt, is de vorming van zijn syndicale geest.”



WEER DE BAAN OP MET ONZE BASISVORMING

De ABVV-Metaal-vormingsdienst heeft het afgelopen jaar bergen verzet. Het team deelde online tonnen kennis en inzichten met BTB- en ABVV-Metaal-delegees. Dit najaar gaan we opnieuw van start met onze basistvorming, S-Cool en Academy en dat kan vanaf nu – houd je vast – weer live!

Onze gemotiveerde vormings-equipe trekt het hele land rond om praktijkervaringen uit te wisselen en eindelijk oude en nieuwe gezichten opnieuw te ontmoeten. In het voorjaar 2022 komen daar de modulevormingen bij, dat is



gespecialiseerde vorming, gericht op de meer ervaren militant.

DE LAT MOET HOOG LIGGEN

Met enige fierheid kunnen we melden dat onze metaalvorming sinds 23 juni 2021 BC9022-gecertificeerd is. Dit certificaat is een ijzersterke kwaliteitsgarantie. Het bewijst dat onze organisatie op een gestructureerde en efficiënte manier georganiseerd is en aan kwaliteitsbeheersing en kwaliteitsborging doet.

Het label betekent dat we alle noodzakelijke opleidingsmiddelen en opleidingsprocedures kunnen aanwenden om onze nieuwe militanten en ervaren delegees te ondersteunen in hun groeiproces als militant, als delegee, als expert. Het certificaat biedt ook een belofte van professionalisme vanwege al onze medewerkers die alles op alles zetten om elke militant, elke delegee en elke bedrijfsdelegatie maximaal te ondersteunen in hun dagdagelijks syndicaal werk. Met dit certificaat op zak hebben we opnieuw veel goesting om eraan te beginnen.

Wil je meer weten of wil je eens een aflevering van de SummerSchool bekijken? abvvmetaal.be/vorming



MACHTELD CORNELIS

ADRI CRAENS

SVEN HEMELAERS

STEVE TEMMERMAN

ABVV-Metaal in de voetsporen van Europees Parlements lid Kathleen Van Brempt



De Europese Unie (EU) heeft met haar beleid een grote impact op elk van ons. Wat begon als een vredesproject tussen enkele Europese landen, is uitgegroeid tot een politiek-economisch blok van 27 lidstaten en 450 miljoen inwoners. In de loop der jaren kreeg de EU steeds meer bevoegdheden, onder meer inzake economisch en sociaal beleid, veiligheid, klimaat en transport. Vandaag wordt bijna tachtig procent van de Belgische wetgeving op één of andere manier beïnvloed door Europese regelgeving.

Tegelijkertijd is het voor veel mensen niet altijd duidelijk wat Europa precies doet en op welke manier ze werkt. De Europese besluitvorming en instellingen zijn complex en lijken soms weinig transparant. Toch is het belangrijk – ook als syndicalist – om de Europese politiek aandachtig op te volgen.

ABVV-Metaal had de eer en het genoegen om een maand lang ondergedompeld te worden in het werk van Europees

Parlements lid Kathleen Van Brempt, die delegatieleider is voor Vooruit binnen de sociaal-democratische fractie (S&D) in het Europees Parlement. Aan de hand van een fotoreportage bieden we een unieke inkijk in de werking van de Europese Unie.

KATHLEEN EN HAAR WERK ALS EUROPEES PARLEMENTSLID

Kathleen Van Brempt (52) is Europees

Parlements lid sinds 2009. Daarmee is ze voor ons land de Belgische Europarlementariër met de langste staat van dienst. Op dit moment is Kathleen delegatieleider voor Vooruit binnen de S&D-fractie, coördinator van het internationaal handelsbeleid voor S&D, lid van de Commissie Internationale Handel (INTA) en plaatsvervangend lid van de Commissie Transport en Toerisme (TRAN).

In het Parlement is Kathleen vooral bezig met internationale handel, mensenrechten, transport en sociale zaken. Zo werkt ze onder meer aan de Europese Green Deal, het Fit For 55-pakket om de uitstoot tegen 2030 met 55 % te doen dalen, de geopolitieke relaties met China, de VS en Afrika. Ook sociale dossiers zijn voor Kathleen een

prioriteit. Samen met haar collega's werkt ze aan een sterkere sociale bescherming voor platformwerkers, betere arbeidsvoorwaarden in de transportsector, een Europees minimumloon én de Europese kindgarantie, dat elk kind in Europa recht moet geven op onderwijs, zorg en gezonde voeding.

Samen met haar team leidt Kathleen haar werk als Europees Parlements lid in goede banen. Een normale werkmaand ziet er in grote lijnen als volgt uit: elke maand is er één week plenaire vergadering in Straatsburg of Brussel. Tijdens die week volgen intensieve vergadersessies en debatten over uiteenlopende dossiers elkaar op. Tijdens deze week stemmen de Europees

Parlementsleden ook over nieuwe wetgeving, resoluties en rapporten die voorliggen. Daarmee vervult het Parlement zijn functie als waakhond van de EU. Zonder een grondige toetsing aan het toezien oog van de Europarlementariërs, raakt nieuw Europees beleid er niet door.

Dan is er ook de commissieweek, waarin de parlementsleden aan het werk zijn in de talrijke commissievergaderingen (zoals de commissie internationale handel en de commissie transport en toerisme). Er worden onder meer wetsvoorstellen besproken en amendementen voorbereid. Kathleen maakt ook deel uit van een politieke fractie. De S&D-fractie is de tweede grootste fractie van het Europees Parlement. De dossiers die in de Commissies aan bod komen worden ook uitgebreid besproken en voorbereid door de fractie, dat gebeurt tijdens de 'groepsweek'. Tot slot is er ook nog de zogenaamde 'groene week', waarin alle Europarlementsleden terugkeren naar hun land en tijd hebben om het contact met hun kiezers te onderhouden én hun lokaal politiek werk kunnen vervullen.

VINGER AAN DE POLS: WERKBEZOeken EN TELEVISIEDEBATTEN

Om te weten wat er leeft als Europees Parlements lid, gaat Kathleen ook vaak 'in het veld' op stap. De vinger aan de pols houden en horen wat er leeft bij burgers, bedrijven en middenveldorganisaties (zoals vakbonden), helpen haar om het Europees beleid de juiste richting uit te duwen. "Gesprekken, debatten en bedrijfsbezoeken helpen me enorm in het werk in het Europees Parlement. De impact van onze wetgeving in praktijk zien, horen wat er beter kan en werken aan een oplossing voor de problemen 'op de vloer' is de essentie van ons werk als parlements lid."

Eind augustus bracht Kathleen een bezoek aan het Gentse metaalbedrijf ABC (Anglo Belgian Corporation), waar grote motoren voor de energie- en transportindustrie gemaakt worden. ABC investeert momenteel volop in de ontwikkeling van waterstofmotoren (o.a. voor de scheepvaart) en speelt daarmee een belangrijke rol in de transitie naar een klimaatneutraal Europa.

Een paar weken later was Kathleen te gast bij onze collega's van ABVV-BTB, die in Antwerpen een studiedag verzorgden voor de Europese Transportvakbond ETF. Als gastspreker vertelde ze over de toekomst van Europa, de uitdagingen voor de transportsector en de rol die vakbonden daarin moeten spelen. "Hoe gaan we om met de radicale veranderingen waarvoor we staan in de manier waarop we leven, wonen, werken en reizen? Om die transitie sociaal

"Gesprekken, debatten en bedrijfsbezoeken helpen me enorm in het werk in het Europees Parlement. De impact van onze wetgeving in praktijk zien, horen wat er beter kan en werken aan een oplossing voor de problemen 'op de vloer' is de essentie van ons werk als parlements lid."

“We hebben actieve vakbonden nodig”

rechtvaardig te maken, zijn vakbonden dé centrale spelers”, zo vertelde Kathleen. “Vakbonden zijn een belangrijke partner in het werk in Europa. Of het nu gaat over de duurzame transitie naar een klimaatneutraal Europa en de impact daarvan op onze bedrijven en onze jobs, de sociale rechten van werknemers in de metaal- of transportsector of de bescherming van de havenarbeid, we hebben actieve vakbonden nodig om het beleid op Europees niveau mee in de juiste richting te duwen.”

Politiek betekent ook het debat aangaan over je standpunten en het werk in het Europees Parlement. In de krant of op televisie, bijvoorbeeld. Naar aanleiding van de State of the Union, de jaarlijkse toespraak van Commissievoorzitter Ursula von der Leyen, voerde Kathleen in

‘De Afspraak op Vrijdag’ een gesprek met Europa-kenners Geert Mak en Rik Van Cauwelaert. De focus lag op het Europese defensiebeleid na Afghanistan, het Europese antwoord op de COVID-crisis en over het belang van democratische besluitvorming in de Europese Unie.

ALLE HENS AAN DEK! DE PLENAIRE WEEK IN STRAATSBURG

Midden september was het opnieuw tijd voor de plenaire vergadering van het Parlement in Straatsburg. Op de Thalys van Brussel naar Straatsburg werden de laatste voorbereidingen getroffen. De onderwerpen die op de agenda stonden, waren niet min: een versterkte Europese aanpak van gezondheidsrisico's, een nieuwe strategie voor de toekomstige relaties met China, de situatie in Afghanistan en nog veel meer. “We stemden onder meer een rapport over het statuut van platformwerkers, zoals de riders van Deliveroo of chauffeurs van Uber. Ik ben erg trots dat het Europees Parlement platformwerkers beter wilt beschermen door hen te

erkennen als volwaardige werknemers, hun volwaardige sociale rechten toe te kennen en de bewijslast voor bedrijven om te draaien. We zullen er de komende maanden over waken dat de Europese Commissie dat ook in praktijk omzet.”

Tijdens de plenaire week van september vindt traditiegetrouw ook de State of Union plaats. Daarbij geeft Commissievoorzitter von der Leyen toelichting over de prioriteiten en nieuwe initiatieven van de Europese Commissie voor het komende jaar.

Na een intensieve week in het Europees parlement te Straatsburg keren de parlementsleden terug huiswaarts. We nemen afscheid van Kathleen, die moe maar voldaan de trein naar Brussel neemt. “Ik hoor ook graag jouw mening of visie op het werk in Europa! Heb je een idee, vraag of opmerking? Wil je meer weten over de Europese Unie of het werk in het Europees Parlement? Neem dan zeker contact met me op via kathleen.vanbrempt@europarl.europa.eu.”



1



4



2



5



6



3



7

Hoe werkt de Europese Unie?

Overzicht van de Europese bevoegdheden, instellingen en wetgeving



Bekijk het filmpje

Wil je graag meer weten over de werking van de Europese Unie? Wil je leren wat de bevoegdheden en opdrachten zijn van de Europese instellingen, zoals het Europees Parlement en de Europese Commissie? En vooral: wil je weten welke concrete impact de EU heeft op jezelf als werknemer en burger? Bekijk (of herbekijk) dan zeker onze [webinar](#) over de bevoegdheden en besluitvorming in de Europese Unie!



WIE IS KATHLEEN VAN BREMPT?

- 52 jaar
- Belgische politica voor Vooruit
- Voormalig minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen
- Europees Parlements lid sinds 2009 (S&D-fractie)

1. Aan de slag tijdens een van de bijeenkomsten van de Commissie Transport / 2. Aan het woord tijdens de plenaire vergadering in Straatsburg / 3. Op werkbezoek bij het Belgische metaalbedrijf ABC / 4. Gastspreker tijdens de studiedag van de Europese transportvakbond ETF / 5. Optreden tijdens het VRT-programma ‘De Afspraak op Vrijdag’ / 6. Commissie-voorzitster Ursula von der Leyen tijdens de jaarlijkse State of the Union / 7. Met de trein van Brussel naar Straatsburg



**Achter de
schermen**
BIJ ONZE VAKBOND

De werkloosheids- consulent

**365
dagen
jouw
vakbond**

WIE?

Mijn naam is Kajsa Swerts. Ik sta aan het hoofd van de werkloosheidsdienst voor het ABVV Limburg. Dit is al 5 jaar mijn job. Op 1 september 2009 startte ik als consulent en in 2013 groeide ik door naar een job als regiocoördinator. Ik doe deze job graag, omdat we echt een verschil kunnen maken voor onze leden op het vlak van inkomen bij werkloosheid. We halen het onderste uit de kan voor onze leden en zorgen dat ze krijgen waar ze recht op hebben.

WERKEN OP DE WERKLOOSHEIDSDIENST

Wij werken met 28 consulenten op de werkloosheidsdienst in Limburg. Wij hebben 10 kantoren verspreid over de provincie. Onze specialisatie is werkloosheidsmaterie. Dat is ruimer

dan enkel volledige en tijdelijke werkloosheid, maar gaat ook over onder meer aanvullende vergoedingen van de sociale fondsen of fondsen van bestaanszekerheid, over uitkeringen bij thematische verlopen ... De leden en de militanten kunnen bij ons terecht over alles wat met werkloosheidsreglementering te maken heeft.

Onze kerntaak bestaat erin na te gaan of een lid recht heeft op uitkeringen. Wij nemen die beslissing niet zelf, maar we informeren de mensen wel op voorhand over de mogelijke beslissing. Dan stellen wij hun dossier samen en sturen dat door naar de RVA, die finaal beslist.

We hebben een doorverwijsfunctie. Als mensen bij ons iets komen afgeven dat niet voor ons is bedoeld, dan verwijzen wij hen door naar de correcte dienst of naar hun Centrale indien nodig. Wij zijn

ook een beetje postbode. Omdat niet al onze leden even mobiel zijn, zorgen wij ervoor dat hun documenten bij de juiste Centrale of in het juiste plaatselijke kantoor terechtkomen.

“We halen het onderste uit de kan voor onze leden en zorgen dat ze krijgen waar ze recht op hebben.”

KAJSA SWERTS



Dan hebben we ook nog een belangrijke verificatietask. Alle betalingen die wij uitvoeren, worden gecontroleerd door de RVA. Mocht de RVA stoten op een vergissing langs onze kant, dan wordt dat ons gemeld en kijken wij dat nog een keer na.

CONTACT MET DE DELEGEES

Wij werken nauw samen met verscheidene delegees. Delegees mogen altijd telefonisch of via mail contact opnemen met ons, of het nu is omdat ze een vraag hebben over de uitkering of het dossier van een lid, of omdat ze zelf een vraag hebben over reglementering. Ik vind het belangrijk dat onze delegees kort op de bal kunnen spelen. Daarom moedig ik het aan dat zij contact opnemen met ons of met hun secretaris, als ze met een vraag zitten.

CONTACT MET LEDEN

Sinds de coronapandemie werken we in Limburg niet met zitdagen, maar op afspraak. Dit verschilt momenteel nog van provincie tot provincie. Hier komt binnenkort waarschijnlijk verandering in. Mensen contacteren ons best nog steeds eerst telefonisch, via mail of via de website www.tijdelijkwerkloos.be.

connect

Schrijf je in via abvvmetaal.be

Onze CONNECT nieuwsbrief werd in een nieuw jasje gestoken! Naast de vernieuwde stijl vind je er nog steeds je vertrouwde updates over het sociale nieuws en meer. Nog niet aangemeld? [Deze kant op.](#)

Nieuws- brief



Vakbonds- werk met de paplepel ingegeven

CHAYENNE DECOO -
BOMBARDIER/ALSTOM

It is a family business' bij Bombardier/Alstom ... althans wat Chayenne Decoo en haar familie betreft. Mama, papa, broer, stiefvader ... allemaal werken ze bij Bombardier, dus die paplepel is zeker niet overdreven. Het stond in de vakbondssterren geschreven dat deze jonge spring-in-'t-veld in die vele voetstappen zou treden. Ook haar mama is namelijk een actieve militante. Met haar tomeloze energie kan ze een trein doen rijden – wij vroegen haar wat haar allemaal (aan)drijft.

Chayenne: Momenteel werk ik als teamleader van een zestal vorkheftruckchauffeurs bij Bombardier in Brugge. Ik ben dus de tussenpersoon tussen de productiehal en het magazijn. Ik zorg er samen met mijn team voor dat alles op tijd geraakt bij de collega's die in de productie staan, zodat de boel blijft draaien. Maar ik ben wel in de productie begonnen 3,5 jaar geleden, dus ik begrijp hoe alles in elkaar zit en hoe we op elkaar moeten vertrouwen. Ik weet goed wat belangrijk is voor de productiecollega's en hoe wij hen daarbij kunnen helpen. Sinds december 2020 ben ik ook als jongere verkozen als delegatie.

Hoe pak je dat aan als jonge vrouw?

Chayenne: In het begin was het tussen al die ervaren mannen wel een beetje aftasten, hoor! Ik ben nog maar 21 jaar, dus nog piepjong ondanks al een aantal jaar ervaring hier op het bedrijf.

Ik probeer echt goed naar mijn team te luisteren. Als zij problemen of vragen hebben, wil ik er ook voor zorgen dat er effectief iets mee gebeurt. Soms hebben ze echt goede suggesties over hoe het werkproces kan gestroomlijnd worden. Dan help ik hen die communicatie naar de bazen toe wat te vertalen. Met als bedoeling dat het opgelost geraakt of toch ten minste bespreekbaar wordt. Ik heb een duidelijke mening en die laat ik weten, zeker als ik geen betere alternatieven hoor. Door die manier van werken heb ik wederzijds respect opgebouwd. Ik heb een tof team, daar

ben ik trots op!

Je voelt je hier als een vis in het water?

Chayenne: Dat zal wel, ik doe mijn job echt graag. Mijn werk is ook beetje mijn thuis want zowel mijn papa, mama, broer als mijn stiefvader werken hier. We zien elkaar dus heel regelmatig, dat is echt wel fijn. En mijn mama is ook nog eens zeer actief in de vakbond, dus ik heb het niet van een vreemde.

Je bent nu een jaartje actief als jongerendelegee, hoe kun je je stempel drukken in het bedrijf?

Chayenne: Ik ben redelijk sociaal, ik babbel graag en mijn voordeel is dat ik vaak in de productieafdeling moet zijn. Ik krijg dikwijls de kans om met veel mensen te praten, dat helpt natuurlijk als je je verkiesbaar stelt. Ook veel jonge mensen ken ik van op school of uit de buurt. Mijn functie zorgt er ook voor dat ik overal kom en zo aan mijn netwerk kan werken. Maar het is niet alleen praten, je moet ook luisteren en ernaar handelen.

Na de verkiezingen van 2020 ben ik zowel voor het CPBW als de ondernemingsraad als jongere verkozen. Wij hebben een serieus team hier, met meer dan 20 militanten, een geweldige bende. En ik ben trots dat ik als jongere hieraan kan meewerken. Allez, dat is vooral goed luisteren naar nieuwe dingen. Ik probeer zoveel mogelijk van onze hoofddelegee Freddy te leren. Hij is echt zo'n man die, wanneer je hem iets vraagt, alles voor

De komende jaren wil ik, als het over de jongeren gaat, ook meer kunnen helpen. Dat is echt wel mijn ding.

Zowel op het bedrijf als op het voetbalveld ben ik delegee! Het zit gewoon in mijn DNA.

je doet. De komende jaren wil ik, als het over de jongeren gaat, ook meer kunnen helpen. Dat is echt wel mijn ding. Het is natuurlijk soms wel schipperen om alle vergaderingen bij te wonen, de verslagen te lezen en de volgende voor te bereiden. Maar ik doe dat wel graag en wil me zeker verder blijven ontwikkelen.

Hoe draait het bij Bombardier nu?

Chayenne: Het gaat zijn gangetje, maar je merkt nu en dan wel dat het de collega's frustrereert dat de dingen niet zo snel veranderen als we graag zouden willen. Het ligt niet altijd aan het bedrijf, hoor. Dat gaat vaak over de aanvoer van

grondstoffen die traag loopt en waardoor we qua planning dan weer achterop hinken. De communicatie met het management loopt ook soms wat stroef: er moet beter naar elkaar geluisterd worden. De vloer weet soms echt wel hoe het beter kan. Maar ja, de beloftes aan klanten moeten nageleefd worden, die druk is vaak hoog. Dat begrijpen we wel, maar de manier waarop zaken verlopen, is niet altijd ideaal. Dus onze rol als vakbond is daar zeker belangrijk.

Je bent ook volop bezig met je vormingstraject. Hoe heb je dat al beleefd?

Chayenne: De eerste basisvorming heb ik vorig jaar al gedaan en in oktober volg ik het vervolgtraject. Daar kijk ik naar uit. Ook tijdens corona ben ik de online vormingen blijven volgen. Ik ben opgegroeid met computers, dus ik vond dat een hele fijne manier om meer kennis te vergaren. Het was zeer interessant opgebouwd, met voldoende pauzes en interacties. Maar nu de fysieke vorming hervat, is dat echt iets om naar uit te kijken. Je krijgt de kans om terug aan dat netwerk te bouwen, om anderen te leren kennen en dan ervaringen uit te wisselen.

Je bent niet alleen delegee op de werkvloer, blijkaar?

Ik ben een enorme voetbalfan, een grote fan van Club Brugge in hart en nieren. In mijn vrije tijd ben ik dus afgevaardigde van een lokale mannenvoetbalploeg en ook nog de secretaris van die club. Mijn vader is trainer, mijn vriend voetballt daar ook en ik regel dan de rest allemaal. Zelf voetballen was geen optie, dat liet mijn mama niet toe (lacht). Het is nu te laat om te beginnen, zeker? Maar inderdaad, zowel op het bedrijf als op het voetbalveld ben ik delegee! Het zit gewoon in mijn DNA.

Als afsluiter: welke tip heb je nog voor andere jongeren?

Als je het wil doen, vakbondswerk en je inzetten voor collega's, dan moet je dat gewoon doen. Ik krijg zoveel energie door al die mensen te helpen. Neem gewoon die stap en durf! Je staat niet alleen.



We polsen eens bij Henk Deprez, gewestelijk secretaris Brugge - Oostende, hoe het nu zit met de volgende generatie vakbondsjongeren en waarom hij graag met hen werkt.

Waarom ik zo graag met jongeren werk?

Het klinkt cliché maar ze zijn nu eenmaal onze toekomst, toch? Ik vind het belangrijk dat die jonge mensen een stem krijgen in onze geledingen, want we hebben te veel 'oude venten' in onze vakbond die blijven beweren dat ze jong zijn (*knipoogt*) ... Het zijn zij die echter weten hoe met jongeren om te gaan, hoe je ze kunt bereiken, of wat hen interesseert, en niet die oudere generatie.

We horen te vaak dat de jongeren niet meer geëngageerd zijn, dat ze ook voornamelijk rechts denken ...

Ik ben daar helemaal niet mee akkoord. Dat ze zich wat moeilijker engageren kan misschien kloppen, maar ik denk dat dat een algemeen fenomeen is. Maar ik kom gelukkig nog heel vaak sociaal voelende jongeren tegen.

Hoe ik met hen omga?

Net door hen los te laten. Ik geef hun het vertrouwen, want dat verdienen ze ook. Het zijn allemaal volwassen mensen die recht hebben op hun eigen mening. Zolang die mening de sociale insteek heeft, verdienen ze hun platform bij ons, toch? Wat mij betreft moeten we veel meer investeren in een jongerenwerking, die hen kan triggeren!



Syndicaal aan de slag rond uitzendarbeid

EEN KORTE HANDLEIDING



Als vakbondsafgevaardigde – zeker in grote metaalbedrijven – krijg je regelmatig te maken met uitzendarbeid. In de overlegorganen ontvang je heel wat info over uitzendkrachten en in bepaalde gevallen moet de werkgever zelfs goedkeuring vragen aan de vakbonden om er een beroep op te doen. Daarnaast probeer je natuurlijk ook om de rechten van uitzendkrachten op het bedrijf zo goed mogelijk te verdedigen. Je ziet bijvoorbeeld toe op een correcte toepassing van de arbeidsvoorwaarden of je polst naar de mogelijkheden van een vast contract.

Toch is het niet zo vanzelfsprekend om syndicaal aan de slag te gaan rond uitzendarbeid. Je moet op de hoogte zijn van de relevante wetgeving, weten welke hefboomen je in handen hebt en cijfermatige informatie kunnen analyseren. In dit artikel bekijken we de basics van uitzendarbeid, zodat jij beter gewapend bent om er concreet mee aan de slag te gaan op de werkvloer.

“Het uitzendbureau is dus de enige juridische werkgever van de uitzendkracht.”

EEN DEFINITIE VAN UITZENDARBEID

Bij uitzendarbeid wordt een uitzendkracht (werknemer) in dienst genomen door een uitzendbureau (werkgever) om vervolgens te worden uitgeleend aan een onderneming (gebruiker) om er tijdelijke arbeid te verrichten.

Uitzendarbeid is dus een vorm van tijdelijke arbeid, waarbij een werknemer ter beschikking wordt gesteld aan een gebruikende onderneming. Er is steeds sprake van een driehoeksverhouding tussen werknemer, werkgever en gebruiker. De betrokkenheid van drie partijen is het verschil ten opzichte van gewone tijdelijke arbeid, waarbij een rechtstreekse overeenkomst wordt gesloten tussen werknemer en werkgever.

Alleen tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau wordt een arbeids-overeenkomst afgesloten (en niet tussen de uitzendkracht en de gebruiker). Het uitzendbureau is dus de enige juridische werkgever van de uitzendkracht. Het uitzendbureau draagt de uitoefening van het feitelijke werkgeversgezag wel over aan de gebruiker. Het is de gebruiker die aan de uitzendkracht instructies geeft over het uit te voeren werk en het is de gebruiker die instaat voor de correcte toepassing van de regels inzake arbeidsduur en veiligheid zoals die gelden op de plaats van het werk.

DE UITZENDSECTOR: EEN BELANGRIJKE SPELER OP DE ARBEIDSMARKT

Uitzendarbeid is al lang niet meer weg te denken van onze arbeidsmarkt. Sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw kende het aantal werknemers met een uitzendcontract een spectaculaire groei. In 1985 waren er slechts 50.000 uitzendkrachten in België. In 2000 was dat aantal gestegen tot 300.000 en in 2019 waren maar liefst 465.000 uitzendkrachten (exclusief jobstudenten) aan de slag. Vandaag zijn er in ons land meer dan 1.400 uitzendkantoren actief met bijna 8.000 vaste medewerkers en een omzet van 6,2 miljard euro. De sector is dus een belangrijke socio-economische speler.

De coronacrisis heeft een stevige impact gehad op de uitzendsector. In 2019 presteerden alle uitzendkrachten samen nog 232 miljoen werkuren. In 2020 daalde dat met 15 % tot 197 miljoen. Het aantal uitzendkrachten (zonder jobstudenten) daalde van 465.000 naar 408.000. In 2021 stellen we wel een scherp herstel vast.

Wil je meer cijfers over uitzendarbeid? Daarvoor kun je terecht op de [website van Federgon](#), de werkgeversfederatie van de uitzendsector.

ARBEIDSVORWAARDEN VAN DE UITZENDKRACHT

Een belangrijk element van uitzendarbeid is het user-pay-principe. Dit betekent dat het loon van een uitzendkracht niet lager mag zijn dan het loon en de vergoedingen die hij zou krijgen indien hij door de gebruiker als vaste werknemer in dienst wordt genomen.

Wanneer de vaste werknemers bijvoorbeeld maaltijdcheques of ecocheques ontvangen, dan moeten uitzendkrachten er ook krijgen. Van het user-pay-principe mag alleen worden afgeweken wanneer een cao van het paritair comité voor de uitzendarbeid (PC 322) een gelijkwaardig voordeel toekent. Dat is bijvoorbeeld het geval met de [eindejaarspremie voor uitzendkrachten](#). Die wordt niet betaald door de gebruiker, maar wel door het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten.

Voor de arbeidstijd geldt hetzelfde principe: de arbeidstijdsregeling zoals die geldt bij de gebruiker (bijv. 38u per week of 40u per week met ADV-dagen) is ook van toepassing op de uitzendkracht. Ook wat overuren, nachtwerk en zondagswerk betreft geldt de regeling die van toepassing is bij de gebruiker.

ONZE VISIE OP UITZENDARBEID

ABVV-Metaal is altijd een koele minnaar geweest van uitzendarbeid. Wij ijveren in de eerste plaats voor vaste contracten van onbepaalde duur, die zekerheid bieden en de werknemer in staat stellen om op duurzame wijze iets op te bouwen. Uitzendcontracten daarentegen

“Een belangrijk element van uitzendarbeid is het user-pay-principe.”



“Het kwetsbare karakter van uitzendarbeid werd tijdens de coronacrisis uitvoerig geïllustreerd. Denk maar aan de moeilijkere toegang tot tijdelijke werkloosheid.”

zijn precair, onzeker en bieden in de praktijk niet altijd dezelfde rechten als een vast contract. Het kwetsbare karakter van uitzendarbeid werd tijdens de coronacrisis uitvoerig geïllustreerd. Denk maar aan de moeilijkere toegang tot tijdelijke werkloosheid en andere daarmee verbonden voordelen.

Tegelijkertijd beseffen we dat uitzendarbeid een economische realiteit is. In heel wat metaalbedrijven raak je alleen nog binnen via een uitzendkantoor. We leveren voortdurend inspanningen om misbruiken en uitwassen te vermijden, zoals onze pogingen om het gebruik van opeenvolgende dagcontracten te beperken. We werken ook gestaag verder aan de verbetering van het statuut van uitzendkrachten (volwaardige eindejaarspremie, hogere pensioenpremie ...).

SYNDICAAL AAN DE SLAG ROND UITZENDARBEID

Als vakbondsafgevaardigde speel je een belangrijke rol in het gebruik van uitzendarbeid in jouw onderneming. Zoals gezegd in de inleiding van dit artikel, krijg je heel wat informatie over uitzendarbeid (aantal uitzendkrachten, welke motieven ...) en in bepaalde gevallen is de goedkeuring van de vakbond nodig om uitzendkrachten te mogen aanwerven. Deze bevoegdheden zijn er echter niet voor de show. Ze dienen om ervoor te zorgen dat de wetgeving correct wordt toegepast en dat de rechten van uitzendkrachten (bijv. gelijk loon) gegarandeerd worden.

Wil je als delegatie syndicaal aan de slag rond uitzendarbeid? Dan zijn dit goede startpunten:

- **Zorg dat je op de hoogte bent van de wetgeving** (in de eerste plaats cao 108). Weet wat de verschillende motieven zijn om uitzendkrachten te mogen aanwerven en welke procedure en duurtijd daaraan vasthangen. In dit artikel hebben we meerdere bronnen meegegeven waar je deze informatie kunt terugvinden.
- **Maak goede en duidelijke afspraken met de directie.** Bijvoorbeeld over de termijnen van uitzendcontracten en over de vooruitzichten op een vast contract. Op die manier weet iedereen waar hij aan toe is.
- **Stel vragen aan de directie in de overlegorganen.** Waarom worden bepaalde uitzendkrachten aangeworven? Zit er een bepaalde strategie achter of gebeuren de aanwervingen eerder ad-hoc? Hebben uitzendkrachten zicht op een vast contract of niet?
- **Maak gebruik van de informatie die je krijgt en analyseer die informatie.** Bekijk de cijfers over uitzendarbeid, vraag extra informatie, probeer zicht te krijgen op het volledige financiële plaatje van uitzendarbeid (bijv. via de jaarrekening). Gebruik die informatie om eventuele eisen kracht bij te zetten.
- **Kom op voor de rechten van uitzendkrachten.** Zorg dat uitzendkrachten bij jou terecht kunnen met vragen of problemen. Controleer of hun rechten gerespecteerd worden (verloning, arbeidsvoorwaarden ...). Zorg dat de wetgeving rond uitzendarbeid gerespecteerd wordt en bestrijd misbruiken.

Wetgeving, afspraken en procedures

Wil je de afspraken en procedures rond uitzendarbeid uitpluizen? Je vindt alles in de [NAR-CAO 108/2](#). Deze cao biedt een antwoord op volgende vragen:

- In welke gevallen (motieven) mag een werkgever een beroep doen op uitzendarbeid?
- Welke procedure moet daarvoor gevolgd worden? Is er goedkeuring nodig van de vakbonden of niet? Welke informatie moet de ondernemingsraad of syndicale afvaardiging ontvangen?
- Hoe lang mag een uitzendkracht tewerkgesteld worden?
- Wat is de regeling rond [opeenvolgende dagcontracten](#)?
- Ben je op zoek naar meer leesbare overzichten van de wetgeving? Op [deze pagina](#) van de Federale Overheidsdienst Welzijn en Sociaal Overleg (FOD WASO) vind je een schematisch overzicht. Ook het ABVV heeft een website speciaal voor uitzendkrachten. Je vindt er [overzichtelijke fiches](#) per thema (eindejaarspremie, ziekte, arbeidsongeval ...).

Wim Careel



ABVV-METAAL MYADVANTAGE

Maak gebruik van de unieke voordelen en verdien je lidgeld terug!

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

Nu stilletjes aan het 'normale' leven weer op gang komt, kunnen we ook weer denken aan leuke uitstapjes, shoppen ... Vergeet dan zeker je MyAdvantage van ABVV-Metaal niet te gebruiken!

- Vind je favoriete aanbiedingen op je mobiele apparaat, altijd en overal beschikbaar.
- Bestel in real time.
- Praktisch en goed voor het milieu: je vouchers staan in de app, zelfs als je offline bent.

Bekijk al onze voordelen bij: Kinopolis, Decathlon, A. S. Adventure, Mango, Klassewijnen, Light Gallery, KitchenAid, Gamma, bol.com, Wijnvoordeel.be, Hello Fresh, Roulaerta Media Group, Carrefour, Foodbag en Koffiemarkt.be.

Iedere maand kun je ook profiteren van een aantal tijdelijke acties of kun je kennis maken met nieuwe producten aan een interessant tarief. Houd dus zeker je mailbox in het oog voor actuele kortingen.

Hongerige hond? Nieuw interieur?

In oktober verwennen we jou en je viervoeter.

DANKZIJ MYADVANTAGE
GENIET JE VAN KORTING BIJ:



Vergeet zeker niet mee de doen met de 'Play to win!' onder de categorie 'contests' en win tal van leuke prijzen!

Transitie in de autosector

UITDAGINGEN, KANSEN EN BEDREIGINGEN

De sector van de autodistributie en -herstelling (garages en koetswerk) is volop in verandering. De transitie naar elektrische wagens is definitief ingezet en de impact van digitalisering wordt steeds groter.

De tijd dat werken aan wagens vooral een mechanisch verhaal was, ligt al een hele tijd achter ons. Vandaag gaat het vooral over elektriciteit, ICT en elektronica. Het gedrag en de verwachtingen van klanten zijn ook gewijzigd: ze informeren zichzelf via het internet, duurzaamheid wordt

belangrijker en het bezit van een eigen wagen is niet langer voor iedereen noodzakelijk.

Het spreekt voor zich dat al deze evoluties belangrijke gevolgen hebben voor onze garagisten en koetswerkers.

De manier van werken wordt anders, net zoals de competenties die onze mensen nodig hebben. De transitie in de sectoren garages en koetswerk brengt zowel kansen, uitdagingen als bedreigingen met zich mee. We spreken erover met Ortwin Magnus, ondervoorzitter van ABVV-Metaal.

“Investeren in werknemers is dé sleutel tot succes!”

De toekomst is elektrisch en digitaal

Over de transitie in de sectoren garages en koetswerk is Ortwin duidelijk: “Er zijn weinig sectoren die op dit moment zo blootgesteld zijn aan cruciale veranderingen als de automotive sector. Er is de evolutie van wagens met een verbrandingsmotor (diesel of benzine) naar wagens die rijden op elektriciteit en op termijn misschien ook op waterstof.

Dat is de belangrijkste omwenteling in de autosector in 150 jaar. Ondertussen zet ook de digitalisering zich steeds sneller en diepgaander door. Dat heeft een grote impact op zowel de bedrijfsprocessen als op het werk dat verricht wordt. ICT, elektronica, online verkoop en -dienstverlening worden steeds belangrijker. Er zijn ook grote veranderingen in het verwachtingspatroon van klanten. Jonge, stedelijke klanten willen wel mobiliteit, maar daarvoor hebben ze niet per definitie een eigen auto nodig. Ze willen de keuze tussen diverse mobiliteitsoplossingen (wagen, openbaar vervoer, fiets ...), afhankelijk van de concrete situatie. Het overheidsbeleid – zoals de invoering van lage-emissiezones of de fiscaliteit van (bedrijfs)wagens – versnellen al deze ontwikkelingen.”

Impact op omzet en tewerkstelling

Dergelijke veranderingen hebben natuurlijk een enorme impact op

de garage- en koetswerkbedrijven. Uit een studie van ons kennis- en opleidingscentrum Educam blijkt dat zowel de omzet als de tewerkstelling onder druk kunnen komen. In de woorden van Ortwin: “Iedereen weet dat elektrische wagens minder onderhoud nodig hebben dan benzine- of dieselwagens. Ze bevatten immers een pak minder componenten en enkel de rollende onderdelen zijn onderhevig aan slijtage. Winstgevende oliewissels zijn bijvoorbeeld niet langer nodig. En zullen de batterijen en elektromotoren hersteld worden in de garages of zal dat elders gebeuren? Sommige constructeurs herbouwen nu al hun motorenfabrieken naar refurbishment-centers om elektrische voertuigen na vier of vijf jaar een nieuw leven te geven. Een elektrisch voertuig wordt immers CO₂-neutraler naargelang het toegenomen aantal kilometers en de leeftijd.”

De overgang naar elektrische wagens zorgt dus voor minder onderhoud- en herstelactiviteiten voor garages. Maar er is meer: “Door steeds betere rijkhulpsystemen en sensoren worden wagens ook steeds veiliger. Dat zorgt voor minder ongevallen en minder koetswerkschade. Dat is positief, maar het zorgt wel voor minder aftersales-werkuren. Momenteel is de kalibratie van sensoren nog een winstmodel, maar ook dat kan verdwijnen als

producenten zouden kiezen voor zelfkalibrerende sensoren. Hetzelfde geldt voor verkopers en administratieve functies. Ook voor hen zal er in de toekomst minder werk zijn. Klanten kiezen en kopen immers steeds vaker online en betalingsprocedures worden geautomatiseerd. Dat proces werd door de coronacrisis trouwens nog versneld.”

Willen bedrijven hun toekomst veiligstellen, dan zullen ze zich dus moeten aanpassen aan deze nieuwe realiteit, gaat Ortwin verder: “Er zal veel moeten geïnvesteerd worden in digitale bedrijfsprocessen, in nieuwe businessmodellen en in de competenties van werknemers. Wie zich niet kan aanpassen, dreigt te verdwijnen. Vooral de kleinere, onafhankelijke garages komen onder druk. Vandaag zien we al een schaalvergroting in de sector en in de toekomst zullen we dat nog veel meer zien. De machtsgreep van de merken zal nog sterker worden.”

Levenslang leren

Investeren in goed opgeleide werknemers is daarom cruciaal voor elk zichzelf respecterend garage- of koetswerkbedrijf. Vooral het kunnen werken aan elektrische voertuigen is belangrijk, zegt Ortwin: “Om een grootschalige uitrol van elektrische wagens mogelijk te maken, moet er voldoende gekwalificeerd personeel zijn om deze voertuigen te onderhouden. De technologie houdt heel wat risico's en uitdagingen in. Mecaniciërs komen immers in contact met componenten die onder hoge spanning staan. Het is essentieel dat geleerd wordt om op een veilige en kwalitatieve manier te werken aan elektrische wagens. Met ons opleidingscentrum Educam zetten we daar al tien jaar sterk op in. We hebben meerdere sectorale normen en certificaten ontwikkeld, die werknemers klaarstomen om veilig



“In onze autosectoren is levenslang (kunnen) leren absoluut noodzakelijk.”

**Ortwin Magnus,
ondervoorzitter van
ABVV-Metaal.**

te werken aan hybride en elektrische voertuigen (HEV). Daarnaast blijven andere vaardigheden natuurlijk ook heel belangrijk. Denk bijvoorbeeld aan kennis van infotainment, ICT en telecom-technologie of aan de ijking van rijhulpsystemen. Ook soft skills – zoals helder en assertief kunnen communiceren met klanten – winnen aan belang. Het klinkt soms als een cliché, maar in onze autosectoren is levenslang (kunnen) leren absoluut noodzakelijk.”

Goede arbeidsomstandigheden zijn cruciaal

Bovenstaande ontwikkelingen illustreren zeer duidelijk de actuele uitdagingen waar zowel de bedrijven als werknemers mee geconfronteerd (zullen) worden. Daar komt nog bij dat vandaag zo goed als alle jobs in de sectoren garages en koetswerk knelpuntberoepen zijn. En in een context van snel evoluerende ontwikkelingen zal dat niet vanzelf verbeteren. Ortwin legt uit: “De meeste van onze technische profielen zijn knelpuntberoepen omdat de instroom beperkt blijft. De leeftijdscurve van onze arbeiders zorgt ook voor een braindrain op korte en middellange termijn. De verwachte vermindering in het aantal aftersales-werkuren, zal niet alleen

minder, maar ook anders geschoolde techniciërs vereisen. Permanente vorming en acties om de instroom te bevorderen blijven dus belangrijk. Samen met de werkgevers uit de sector zetten wij daar dan ook – via diverse kanalen – sterk op in.”

En natuurlijk zijn ook goede arbeidsomstandigheden en -voorwaarden cruciaal om voldoende instroom te verzekeren en om uitval te vermijden, besluit Ortwin: “De techniciërs in de sector zijn zeer gepassioneerd en kiezen niet enkel om objectieve redenen voor hun job. Maar vandaag wordt er wel steeds meer van hen verwacht. Ze moeten het contact met steeds mondigere en beter geïnformeerde klanten verzorgen en zich voortdurend bij- of omscholen, bijvoorbeeld tot batterij-manager of tot waterstoftechniëker. Een aantrekkelijk pakket van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden – met een bijzondere vermelding voor werkbaar werk – is dus niets te veel gevraagd. Want ondanks de ingrijpende evoluties in de sector, is investeren in werknemers dé sleutel tot succes!”

De autosector in kaart

ACTIVITEITEN

De autosector bestaat uit de garagesector (PC 112) en de koetswerksector (PSC 149.2). De bedrijven uit de garagesector houden zich bezig met het onderhoud en de herstelling van autovoertuigen en met de kleinhandel in nieuwe en tweedehandsvoertuigen. Daarnaast kunnen deze bedrijven nog tal van andere activiteiten ontplooiën, zoals de kleinhandel in brandstof of de groothandel in autovoertuigen.

De hoofdactiviteiten in de koetswerksector spitsen zich voornamelijk toe op het herstel en de opbouw van koetswerken van autovoertuigen. De twee sectoren overlappen elkaar wat hun activiteiten betreft. Zo worden in de garagesector activiteiten uitgevoerd die ook in de koetswerksector terug te vinden zijn en omgekeerd.

TEWERKSTELLING

Ons land telt zo'n 5.670 garagebedrijven en 895 koetswerkbedrijven. In de sector van de garages werken ongeveer 47.000 werknemers, waarvan 26.000 arbeiders en 21.000 bedienden. In de sector van het koetswerk werken 6.700 mensen (5000 arbeiders en 1700 bedienden).

BEDRIJFSGROOTTE

Beide sectoren zijn typische kmo-sectoren. Van de 5.670 garagebedrijven tellen er slechts 37 meer dan 100 werknemers. Er zijn twee bedrijven met meer dan 1.000 werknemers. In de koetswerksector (895 bedrijven) zijn er 6 bedrijven met meer dan 100 werknemers op de loonlijst. 528 ondernemingen hebben minder dan 5 personeelsleden.

LEEFTIJD

In de garagesector is 36 procent van de arbeiders ouder dan 45 jaar. 13 procent van de arbeiders zijn 50-plussers. In de koetswerksector is 35 procent ouder dan 45 en 25 procent ouder dan 50 jaar.

GENDER

In de garagesector is 84 procent van de werknemers een man en 16 procent een vrouw. Bij de arbeiders is maar liefst 95,5 procent van het mannelijke geslacht. In de koetswerksector is 88,5 procent man en 11,5 procent vrouw. Kijken we enkel naar de arbeiders, dan is de verhouding als volgt: 98 procent mannen en nauwelijks 2 procent vrouwen.

De experts van Educam aan het woord

Educam is het sectorale opleidings- en kenniscentrum van de autosector. Het speelt dus een belangrijke rol in zowel het opleiden van werknemers als in de ontwikkeling van specifieke expertise en knowhow. Over de bijdrage van Educam aan het transitieverhaal spreken we met Stijn Vervoort (consulent Studies en Marketing) en met Sjoerd Zijlstra (directeur Studies & Training Development).

Een tijd terug publiceerde Educam de studie 'Route 2030' die de grote evoluties inzake mobiliteit in kaart bracht. Wat zijn de voornaamste conclusies uit dat onderzoek?

Stijn: "Dat de mobiliteitssectoren razendsnel evolueren. Voertuigen worden steeds groener, veiliger en comfortabeler. Dit betekent dat werknemers snel moeten bijbenen. Ze hebben nood aan een bredere kennis over de verschillende systemen, maar ook aan een diepgaander begrip over hoe deze samenwerken. In ons onderzoek geven de bedrijven dan ook aan dat ze een grote nood hebben aan nieuwe technische competenties. Niet enkel de technologie verandert, ook het hele ecosysteem rond de voertuigen ondergaat een evolutie. We zien een shift van privé-eigendom van voertuigen naar institutioneel eigendom, zoals leasing en renting. Succesvolle deelplatformen brengen deze evolutie in een stroomversnelling. Bovendien worden steeds meer alternatieve vervoersmiddelen aantrekkelijk in de markt geplaatst."

Wat betekent dit concreet voor de betrokken bedrijven?

Stijn: "In de bedrijven ontstaat een totaal nieuwe manier van werken. Extra investeringen in infrastructuur en mensen zijn nodig. Deze veranderingen zetten de marges verder onder druk. Bovendien vreest een groot deel van de bedrijven dat hun omzet en tewerkstelling zal dalen door de komst van elektrische voertuigen en vergevorderde rijhulpsystemen. Klanten zijn ook steeds beter geïnformeerd. Bedrijven moeten een coherente dienstverlening voorzien via alle kanalen waarlangs de klant hen kan bereiken. Digitale marketing is relatief nieuw voor veel bedrijven in de sector, extra kennis is hier zeker nog nodig. Zeker nu bij verschillende merken de digitale verkoop in de startblokken staat. Dit alles zorgt voor een nieuwe dynamiek tussen de gebruiker, de klant, de dealer en de constructeur. Veel dealers kiezen er dan ook voor om hun positie te versterken door zich te groeperen, of verder te integreren in de bedrijfsketen. Sterke bedrijven die op grote schaal opereren zijn klaar om

bijkomend te investeren in diensten die de evoluties van de toekomst mogelijk maken."

Op welke manier komt het opleidingsaanbod van Educam tegemoet aan de snel evoluerende noden van de sector?

Sjoerd: "Ons opleidingsaanbod is continu in vernieuwing om de sector te ondersteunen en voor te bereiden op nieuwe technologieën. De studie 'Route 2030' heeft daarbij enorm geholpen om onze focus te verscherpen. Zo hebben we recent nog een gloednieuw modulair opleidingstraject uitgewerkt om heel specifieke competenties te ontwikkelen met betrekking tot de elektrische en elektronische systemen in de voertuigen."

Ook inzake de transitie naar duurzame mobiliteit speelt Educam een rol.

Sjoerd: "Klopt, al jaren geleden hebben wij – op vraag van de sociale partners – de sectorale certificering in het leven geroepen om de veiligheid te garanderen van techniekers die



"Bedrijven geven aan dat ze een grote nood hebben aan nieuwe technische competenties."

in aanraking komen met elektrische wagens. Sinds de start in 2011 werden al meer dan 24.000 personen opgeleid en gecertificeerd. Momenteel zien we weer een nieuwe techniek opkomen, namelijk de elektrische aandrijving met behulp van een brandstofcel en waterstof. Deze aandrijfvorm vinden we momenteel slechts terug bij enkele autoconstructeurs, maar we verwachten een grotere introductie bij het zwaar vervoer. In dit kader zijn we momenteel een nieuwe sectorale norm aan het uitschrijven. Naast opleidingen en didactisch materiaal inzake waterstof, hebben we ook reeds een van onze werkplaatsen aangepast om op een veilige manier aan waterstofsysteem te werken."

Wim Careel

 educam





OP ZOEK NAAR

De passie van onze metallo Eddy Pannemans

“Mijn bijberoep voelt niet aan als werken”

Twee werelden die niet meer kunnen verschillen. Eddy Pannemans (53) vertoeft vier dagen in de week op de werkvloer van staalfabriek Aperam, om de overige drie dagen in de week zijn plunje in te ruilen voor een net hemd waarmee hij Limburgs chicste restaurants afschuijmt. Daarnaast staat hij syndicaal garant voor een veilige werkvloer, wanneer hij zich niet bevindt in de wondere wereld van de wijnen. Getriggerd? Wij ook! Lees verder en ontdek hoe deze metallo en oenofiel klare wijn schenkt over zijn grote passie.



Dag Eddy! Hoe verdien jij de kost?

Ik werk sinds 1988 bij staalbedrijf Aperam in Genk. Aperam is een wereldspeler in roestvast staal. Het bedrijf bestaat uit koudwalserijen en een staalfabriek. We werken er met 1.176 werknemers. Zelf sta ik op de afdeling Utilities & facilities. Daar staan we met drie collega's in voor de verwerking van het afvalwater van zowel het koudwals- als het staalgedeelte. Daarnaast houden we ons bezig met het gasverbruik, de werking van de compressoren en de stoom die vrijkomt tijdens de productie. Het is voor het milieubeleid van Aperam belangrijk dat we onze job secuur uitvoeren. De milieuvergunning van het bedrijf kan erbij vallen of staan.

Jij bent ook delegee in het Comité voor Bescherming en Preventie op het Werk; eigen aan de job?

Dat is inderdaad zo. Veiligheid speelt een gigantische rol in mijn dagjob, waardoor het bijna voor de hand lag dat ik zou gaan voor een mandaat in het Comité. Mijn interesse lag daar altijd al. Ik was al zodanig bezig met veiligheid in het kader van mijn job, dat ik me er ook als vanzelf in ben gaan verdiepen.

Ondanks je inzet en syndicaal engagement, ligt je ware passie toch nog elders. Vertel.

Zo is dat. Vijftien jaar geleden ben ik naast mijn job bij Aperam als zelfstandige in bijberoep gestart als verkoper van wijnen. Ik sta momenteel in voor de Sales bij het wijnplatform Grapes. Mijn klantenbestand bestaat uit restaurants, groothandels, drankenhallen: kortom alle zaken waar wijnen worden verkocht. Als salesmanager is het mijn taak om mijn klanten tevreden te houden en ze te behouden, maar ook om nieuwe klanten aan te trekken. Het is een harde business, in die zin dat je ervoor moet werken. Je klanten willen gesoigneerd

worden. Je moet voldoende langsgaan en beschikbaar zijn. Als een restauranthouder op een zaterdagavond belt omdat hij twee doosjes van een bepaalde wijn nodig heeft, wel dan zal ik ook hemel en aarde verzetten om hem die doosjes persoonlijk te gaan bezorgen. Dat wordt geapprecieerd. Mijn klanten weten dat zij op mij kunnen rekenen. Dat is een surplus die ik te bieden heb.

Ik sta de kok en sommelier ook bij bij de samenstelling van de wijnkaart. Als we de winter ingaan, start het wildseizoen en dat vraagt om zwaardere wijnen. Ook in de lente en de zomer is een aangepaste wijnkaart nodig, want dan doen frissere wijntjes het beter. Mijn klanten willen en krijgen maatwerk, sommigen vragen zelfs een gepersonaliseerd wijnetiket. Dat kan allemaal. De klanten worden op hun wenken bediend, anders zijn we ze kwijt.

Een ander aspect van de job, is de organisatie van wijndegustaties. Ik maak dan een selectie van enkele wijnen, al dan niet vergezeld door hapjes en tapas, en geef een gezelschap van acht tot veertien personen de kans om deze wijnen te proeven met een woordje uitleg erbij. Gezellige avond gegarandeerd.

Hoe ben je als metallo in de wijnwereld gerold?

Als 23-jarige rolde ik langzaam maar zeker in de horeca. De vroegere maître van het vroegere Alfa Hotel, dat is vandaag het M-Hotel in Genk, heeft mij daar destijds toe overtuigd. Zo heb ik gaandeweg kennis vergaard over wijnen door diensten mee te draaien en door na de uren wijnen te degusteren met de patron van het hotel waar ik werkte. Vijftien jaar geleden overhaalde een wijnleverancier van dat hotel mij om bij hem aan de slag te gaan als wijnhandelaar in bijberoep. In 2018 richtte Peter Geurden, de ceo van de Different-hotels, het wijnplatform Grapes op. Hij nam Armando's Vineyard en wijnhandel Van Dinter over. Hij nam



“Waar de wijn vloeit, is het doorgaans plezierig. Ik hou van sociaal contact, daar teer ik op”

vinoloog Paul Van Dinter onder de arm en nam mij in dienst als salesmanager. De bedoeling van een wijnplatform is om de mogelijkheid te geven aan meerdere, kleinere wijnhandelaars, om samen te werken onder één grote koepel om zo stabiel te staan tegenover de grote concurrenten.

Je begon dus echt van nul, als wijnleek?

Ik ben er als leek ingestapt, maar door mensen te frequenteren met kennis van zaken, maakte ik mij al snel de terminologie eigen. Ook door te durven beschrijven wat je ruikt en proeft, leer je het vak. De fles openen, de wijn uitschenken, ze walsen, eraan ruiken en proeven. Het komt erop aan het eerste wat je ruikt en proeft te beschrijven. Ruik je zwarte peper? Proef je chocolade? Het kan allemaal. Er is geen fout antwoord. In dit vak geraak je ook nooit uitgeleerd. Er blijven nieuwe wijnen komen.



“De passie start voor mij al bij de gronden waar de druiven geteeld worden. Waar komt een wijn vandaan: welk land, welke streek?”

Zijn er ook trends in wijnland waarmee je rekening moet houden?

Sinds een jaar of twee is er een hype rond roséwijnen en cava's en prosecco's. De bubbels! Deze wijnen hebben de fakkel overgenomen van de gins en Aperol. Ik houd daar zeker rekening mee bij de suggesties die ik doe aan mijn klanten en ga op zoek naar nieuwe, interessante roséwijnen.

Wat maakt dat dit jouw passie is?

De passie start voor mij al bij de gronden waar de druiven geteeld worden. Waar komt een wijn vandaan: welk land, welke streek? Het hele productieproces prikkelt mij. Grapes maakt ook eigen wijnen, de El Primavera. Drie jaar geleden bezochten we dat wijnhuis en zagen we hoe onze wijnen tot stand komen. Onwijs interessant vond ik het.

Waar de wijn vloeit, is het doorgaans plezierig. Ik hou van sociaal contact, daar teer ik op. Dat maakt dat mijn bijberoep niet aanvoelt als werken. Dit is mijn hobby, maar ook mijn vak. Mijn ambitie is dat de klant niet opmerkt dat ik dit louter in bijberoep doe. Waar ik naar streef, is dat mijn expertise voelbaar is en ik het wijnplatform mee kan dragen. Na mijn pensioen wil ik mij dan ook nog meer toeleggen op

de wijnhandel. Je kunt dit werk ook niet vergelijken met de intensieve job die we uitvoeren als metallo's in een staalfabriek.

Beschrijf eens jouw favoriete wijn.

Dat is een volle, krachtige wijn van een Spaanse of Italiaanse oorsprong. Graag een mooi gelagerde rode wijn, met een goede houtrijping. Zowel 's winters als 's zomers, maar dan wel lichtjes aangekoeld.

Bedankt Eddy!





Staal maken zonder klimaatimpact

**DROOM OF
WERKELIJKHEID?**

Staal is een cruciale bouwsteen van moderne samenlevingen. Het wordt gebruikt om huizen, bruggen, auto's, vliegtuigen en machines

te bouwen. Staal is ook onmisbaar om de transitie naar een duurzame toekomst vorm te geven. Zonder staal geen zonnepanelen, windmolens of elektrische voertuigen. Tegelijkertijd is de productie van staal bijzonder vervuilend.

Willen we de klimaatverandering nog enigszins onder controle houden, dan zal de staalsector dus dringend moeten verduurzamen.

In dit artikel bekijken we hoe we de CO₂-impact van staal drastisch kunnen verlagen, welk beleid daarvoor nodig is en hoeveel tijd we nog hebben om de omslag te maken. Welkom in de wondere wereld van staal.

STAALINDUSTRIE IN VOGELVLUCHT

Staal in de wereld

In de jaren '70 van de vorige eeuw werd er elk jaar gemiddeld 700 miljoen ton staal gemaakt. In het jaar 2000 was dat al 850 miljoen ton. Sindsdien is de staalproductie meer dan verdubbeld (tot 1,9 miljard ton in 2020), wat vooral een gevolg is van de economische boom in China. De komende jaren zal de globale staalproductie nog verder toenemen – door de snelle economische ontwikkeling in landen zoals India – tot naar schatting 2,5 miljard ton per jaar in 2050. Een daling van de CO₂-impact van staal moet dus gerealiseerd worden in een context van stijgende productie, wat de klimaatuitdaging nog groter maakt.

Staal in België

De Belgische staalindustrie wordt gevormd door tien staalbedrijven, waarvan er meerdere tot dezelfde groep behoren. De bekendste en grootste is uiteraard ArcelorMittal (met sites in Gent, Luik en Charleroi). In totaal werken er bijna 6.000 werknemers, wat meer dan de helft is van de totale werkgelegenheid in onze staalindustrie. Ook Aperam – gespecialiseerd in roestvast staal – is een gekende producent, met bijna 1.200 werknemers in Genk en 750 in Châtelet (Charleroi).

KLIMAATIMPACT VAN STAAL

Uitstoot van broeikasgassen

De productie van staal is zeer CO₂-intensief. Dat komt omdat er enorm veel fossiele brandstoffen nodig zijn om staal te maken. De belangrijkste input is steenkool, die 75 % van de energie opwekt die de sector nodig heeft. De resterende 25 % van de energievraag is afkomstig van gas (10 %) en elektriciteit (15 %).

Het hoge fossiele energieverbruik zorgt ervoor dat de staalsector momenteel 3,7 miljard ton CO₂ per jaar uitstoot (2,6 miljard ton directe emissies en 1,1 miljard indirecte emissies) ofwel bijna 2 ton CO₂ per ton staal. Dat is 22 % van de globale industriële uitstoot en 8 % van

“Tussen 2000 en 2019 zijn de CO₂-emissies in de staalindustrie ruimschoots verdubbeld.”

“Er is dus veel te weinig schroot om aan de huidige staalvraag te voldoen.”

alle uitstoot wereldwijd. Tussen 2000 en 2019 zijn de CO₂-emissies in de staalindustrie ruimschoots verdubbeld, in de eerste plaats door de sterke toename van de productie in China.

Om in lijn te blijven met de doelstellingen uit het Klimaatakkoord van Parijs, moet de CO₂-uitstoot van staal met minstens 50 % gedaald zijn tegen 2050. De jaren daarna moet de uitstoot nog verder dalen, tot een netto-nuluitstoot in 2070. Om dat te realiseren is niets minder dan een totale transformatie nodig in de manier waarop staal gemaakt wordt.

Klimaatimpact: hoogovenroute versus elektrische route

De CO₂-uitstoot van staal is sterk afhankelijk van de wijze waarop het gemaakt wordt. De hoogovenroute (met cokes) stoot gemiddeld zo'n 2,2 ton CO₂ uit per ton staal. De uitstoot van de elektrische route (zonder cokes) is afhankelijk van de manier waarop het direct gereduceerde ijzer (DRI) wordt geproduceerd. DRI op basis van aardgas zorgt voor 1,4 ton CO₂ per ton staal. Wanneer via de 'elektrische route' enkel en alleen schroot gebruikt wordt (en geen DRI), dan is de uitstoot met 0,4 ton CO₂ per ton staal de laagste van alle vandaag (op commerciële schaal) toegepaste processen.

We kunnen ons afvragen waarom we al niet lang en massaal zijn overgeschakeld naar de elektrische route, aangezien die een pak minder CO₂ uitstoot. Het antwoord is dat er niet voldoende schroot en direct gereduceerd ijzer (DRI) voorhanden is. Het aanbod van beide grondstoffen is veel kleiner dan de vraag. Wat schroot betreft: de vraag naar staal wordt elk jaar groter en afgewerkt staal zit gedurende vele decennia 'vast' in gebouwen, infrastructuur, machines en voertuigen. Er is dus veel te weinig schroot om aan de huidige staalvraag te voldoen. In de toekomst – vanaf 2050 – moet schroot (of scrap) wel een belangrijkere rol gaan spelen.

Wereldwijd wordt 70 % van het staal gemaakt via de hoogovenroute en 30 % via de elektrische route. In de EU is de verhouding 60-40 en in ons land 68-32.

DE WEG NAAR GROEN STAAL

Uitdagingen

Net zoals veel andere sectoren (energie, chemie, transport ...) staat de staalindustrie vandaag onder grote druk om

“Vanaf 2026 wil autobouwer Volvo Cars enkel nog CO₂-vrij staal gebruiken om wagens te maken.”

te verduurzamen. Een concreet voorbeeld met een grote impact op de staalsector: vanaf 2026 wil autobouwer Volvo Cars enkel nog CO₂-vrij staal gebruiken om wagens te maken.

Technologische innovatie in de staalindustrie

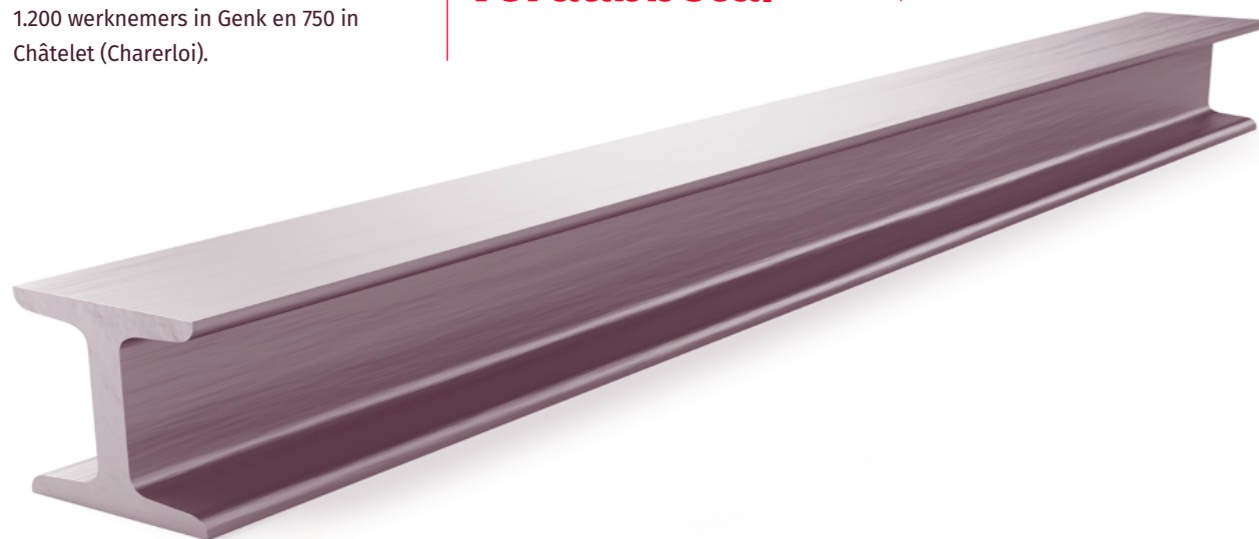
Waterstof

De technologie om staal te maken met waterstof bestaat al vele jaren. Maar door diverse ontwikkelingen (zoals goedkopere en efficiëntere hernieuwbare energie)

lijkt de tijd aangebroken om ze op grote schaal toe te passen. Momenteel is het nog duurder om waterstof-staal te maken in plaats van fossiel staal, maar de kloof wordt kleiner. Enerzijds omdat het Europees klimaatbeleid CO₂-uitstoot duurder maakt, anderzijds omdat de prijs van waterstof daalt. Vanuit economisch standpunt wordt groen staal dus steeds interessanter. We kunnen ervan uitgaan dat staal op basis van waterstof de komende dertig jaar steeds prominenter zal worden.

Betere hoogovens

Staal op basis van waterstof kan op dit moment echter niet overal toegepast worden. Ze is immers gebaseerd op de elektrische ovenroute (met DRI) en niet op de hoogovenroute, waar cokes en ijzererts worden gesmolten tot ijzer in hoogovens. Maar voorlopig zijn er nog veel hoogovens in gebruik – sommigen nog maar enkele jaren oud – die zeer veel geld gekost hebben en dus nog lange tijd operationeel moeten blijven.



“Staalbedrijven in Europa moeten nu hun verantwoordelijkheid nemen en tonen dat het streven naar klimaatneutraliteit meer is dan een slogan.”



Veel grote staalbedrijven – waaronder ArcelorMittal in Gent – kiezen er dan ook voor om hun bestaande hoogovens te retrofitten en efficiënter te maken. Het gebruik van hoogwaardige hernieuwbare koolstof (op basis van groenafval en niet-recyclebaar hout) is ook aan een opmars bezig. ArcelorMittal Gent is op dat vlak een voorloper. Een bedrijf in Nederland levert sinds kort 30.000 ton duurzame koolstof voor de Gentse hoogovens en op termijn moet dat 350.000 ton op jaarbasis worden. Er wordt eveneens ingezet op de opvang van CO₂ die ofwel ondergronds kan opgeslagen worden ofwel kan hergebruikt worden, bijvoorbeeld om er methanol van te maken die dient als grondstof voor de chemische industrie. Recent raakte echter bekend dat ArcelorMittal Gent maar liefst 1,1 miljard euro gaat investeren in een DRI-installatie evenals in twee nieuwe elektrische ovens. Van dit bedrag wordt 350 miljoen euro ter beschikking gesteld door de Vlaamse overheid en 350 miljoen euro door het bedrijf zelf. Daarnaast komen er ook nog Europese subsidies, maar die liggen nog niet definitief vast. Met de DRI-installatie zal staal gemaakt worden op basis van pellets en gas (in

plaats van met steenkool) en later ook op basis van waterstof. De elektrische ovens zullen ijzer en staalschroot omzetten in staal met behulp van (hernieuwbare) elektriciteit. Daarmee wordt in het Gentse staalbedrijf naast de hoogovenroute ook de elektrische route geïntroduceerd om staal te maken. Op termijn zal het bedrijf een van zijn hoogovens sluiten en zal enkel de moderne, meer efficiënte hoogoven in gebruik blijven. Dankzij deze investering zal het bedrijf zijn CO₂-uitstoot met maar liefst een derde (drie miljoen ton) kunnen verminderen. Door deze en andere technieken, wil ArcelorMittal Gent klimaatneutraal worden in 2050.

Schroot

Momenteel zorgt schroot voor 30 % van de globale staalproductie, maar in 2050 zal dat oplopen tot 50 %. Als het schroot op basis van hernieuwbare elektriciteit wordt omgezet in staal, zal dat zorgen voor belangrijke CO₂-reducties.

Efficiënt gebruik staal

Tot slot – en zeer belangrijk – zal er ook efficiënter moeten omgesprongen worden met staal. Dankzij slimmer ontwerp en

nieuwe technieken kan de levensduur van producten waar staal in zit (bruggen, gebouwen, auto's ...) toenemen, waardoor de vraag naar nieuw staal daalt.

Sterk overheidsbeleid nodig

Een industrieel investeringsbeleid
Voor al deze technologische vernieuwingen zijn vele miljarden aan investeringen nodig. Ondanks de dalende prijzen van waterstof en hernieuwbare energie, zijn de kapitaalkosten om nieuwe staalfabrieken te bouwen of om bestaande sites aan te passen enorm hoog. Er is dus nood aan een Europese industriële strategie. Vandaag beschikt de EU over zo'n strategie alsook over de nodige financiële middelen (o.a. via het Europese herstelplan, de meerjarenbegroting en het innovatiefonds). De komende jaren komt het erop aan om de beschikbare beleidsinstrumenten gericht en doortastend in te zetten, en bij te sturen waar nodig.

Staalbedrijven in Europa moeten nu hun verantwoordelijkheid nemen en tonen dat het streven naar klimaatneutraliteit meer

is dan een slogan. De investeringen die ze vandaag doen zijn onvoldoende om deze doelstelling te bereiken.

Een markt voor duurzaam staal

Om groen staal competitief te maken is er nood aan de creatie van een voldoende grote afzetmarkt. Dat kan door het creëren van standaarden, iets waar de EU heel sterk in is.

Zo kan de EU standaarden bepalen waaraan staal moet voldoen wil het verkocht worden op Europees grondgebied (bv. met een maximale CO₂-voetafdruk). Daarnaast kan Europa ook een koolstofgrenstaks invoeren, iets wat de Europese Commissie momenteel aan het uitwerken is. Een koolstofgrenstaks is een belasting op de import van staal, wanneer dat staal niet voldoet aan de Europese CO₂-normen. De Europese staalsector wordt zo beschermd tegen goedkope maar vervuilende import van

buitenaf. Dankzij bovenstaande ingrepen ontstaat een gelijk speelveld voor duurzamer (maar duurder) staal.

Een duurzaam energiesysteem

De staaltransitie veronderstelt onvoorstelbare hoeveelheden hernieuwbare energie (zon, wind en water). Een recente studie berekende dat – om alle staal in Europa op basis van waterstof te maken – de elektriciteitsvraag met minstens 500 % zal toenemen (tot 500 terawattuur per jaar). Die toename alleen al komt overeen met 18 % van de huidige elektriciteitsconsumptie in Europa. Om daaraan te voldoen zijn bijvoorbeeld 50.000 extra windmolens nodig. De klimaattransitie staat of valt dus met voldoende en betaalbare toegang tot hernieuwbare energie. Ook dat is met andere woorden iets waarop Europa en haar lidstaten volop moeten inzetten.

Wim Careel



Even terugspoelen ... is het nu al dan niet mogelijk om de staalsector klimaatneutraal te maken? JA! Maar het vergt een to-ta-le ommekeer.

Snak jij naar meer details,

cijfers en background over dit bijzonder complexe vraagstuk? Goed nieuws!

Want ABVV-Metaal-adviseur

Wim Careel werkte een

helder, behapbaar en zeer

compleet dossier uit over

het klimaatneutraal

maken van de

staalsector.

Je leest

het hier!



AGEÏSME

HOE GAAT ONZE SAMENLEVING OM MET OUDER WORDEN?

Wij leven, historisch gezien, met z'n allen steeds langer. Dat is ook een collectief streven. Onze medische wereld boekt fenomenale vooruitgang en redt levens als corebusiness. Bovendien werd er nooit eerder zoveel aandacht besteed aan een gezonde levensstijl. Tezelfdertijd zijn we allen 'als de dood' om als oud aanzien te worden. Het etiket 'oud' associëren we al te vaak met mentale en fysieke aftakeling. Maar het beeld dat er over ouderen of de ouderdom bestaat, blijkt van grote invloed op de wijze waarop met ouderen wordt omgegaan. Peter Hulsmans, adviseur ABVV-Metaal, boog zich over dit fenomeen in een nieuw e-book over ageïsme.

1

HOE ZOU JIJ HET FENOMEEN 'AGEÏSME' IN HET KORT SAMENVATTEN?

PETER: Vroeger was de beeldvorming over de waarde van ouderen positiever. Vandaag de dag staat alles wat 'jong' en 'nieuw' is, in hoog aanzien. Hoewel de term ageïsme betrekking heeft op alle leeftijdscategorieën, wordt leeftijdsdiscriminatie vooral geassocieerd met ouderen en bevat ze een hele resem vooroordelen en veronderstellingen die in deze gejaagde en prestatiegerichte maatschappij 'not done' zijn.



“Veel bedrijven willen hun oudere werknemers ontzien door ze te vroeg te laten uittreden en/of hen meer vakantiedagen te geven.”

PETER HULSMANS

2

IN WELKE ZIN KOMEN ONZE METAALSENIOREN IN AANRAKING MET DEZE VORM VAN DISCRIMINATIE?

PETER: Vooroordelen zijn en blijven hardnekkig. En daarvan ondervinden zeker senioren de gevolgen. Trager, digitaal niet zo vaardig, vaker ziek en, niet te vergeten, duur. Dat is de niet aflatende beeldvorming rond oudere werknemers. Vooral in sollicitatiegesprekken blijkt dat er al rekening mee gehouden wordt dat een oudere waarschijnlijk vaak ziek zal zijn. Bedrijven gaan niet allemaal slim om met hun verouderende personeelsbestand. Veel bedrijven willen hun oudere werknemers ontzien door ze te vroeg te laten uittreden en/of hen meer vakantiedagen te geven.

3

WAAR KUN JE TERECHT?

PETER: Om de bestrijding van alle vormen van discriminatie, dus ook leeftijdsdiscriminatie of ageïsme, te bevorderen, is er een wettelijk kader gecreëerd.

- de OR is bevoegd voor wijzigingen aan het arbeidsreglement: daar kan men een non-discriminatieclausule invoeren
- Cao 38bis over de gedragscode gelijke behandeling bij werving en selectie
- De antidiscriminatiewetgeving
- Bovendien beschikken onze centrales over één of meerdere diversiteitsconsulenten. De diversiteitswerking zet in op gelijke kansen voor elke werknemer in een bedrijf: van sollicitatiegesprek, over groeikansen tot beleid voor oudere werknemers. Verschillen zoals afkomst, gender en leeftijd spelen hierbij een rol, maar we kijken ook naar werkdruk en arbeidsorganisatie.



Hoe omgaan met ouder worden?

[Lees het e-book over ageïsme.](#)

Colofon

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

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

REDACTIE

Marc Lenders, Dania Paternini, Wim Careel,
Mariëlle Degeeter, Peter Hulsmans

CONCEPT & LAY-OUT

The Oval Office



Een publicatie van ABVV-Metaal
oktober | 2021 ©

abvvmetaal.be

