

MEI 2022

**MAGMETAL**

MAGAZINE VAN **ABVV-METAAL**



## "Er hing kameraadschap en trots in de lucht."



VERSLAG STATUTAIR  
CONGRES 2022

OP ZOEK NAAR DE PASSIE  
VAN ONZE METALLO  
WERNER VAN BRIEL

INTERVIEW MET MINISTER  
LALIEUX OVER DE  
PENSIOENHERVORMING

# In deze editie van MagMetal

## Terugblik op het Statutaire Congres

Rohnny Champagne, Ortwin Magnus en Marc Lenders blikken terug en kijken vooruit.



4

## Statutair Congres

Congresverslag met foto's en video's.



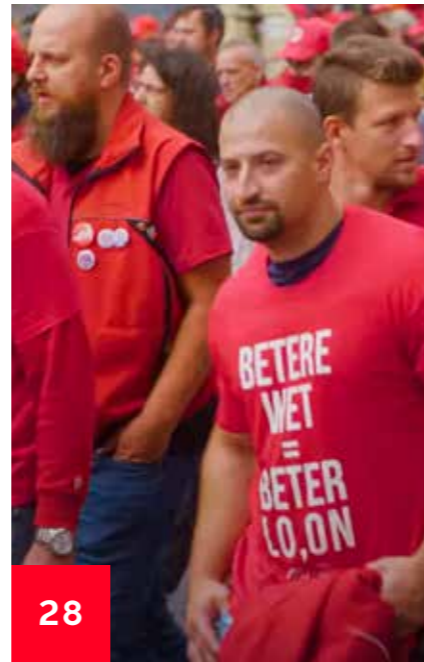
10



22

## De 8 meicoalitie

Voor solidariteit, tegen extreemrechts.



28

## ABVV-Metaal op de barricades

Nationale betoging voor meer koopkracht.



32

## Op zoek naar de passie van onze metallo's

Delegee Werner Van Briel verloor zijn hart in Zuid-Afrika.

## Pensioenhervormingsplan

Interview met minister Karine Lalieux.



36

## FGTB-topvrouw over het pensioenplan

Gesprek met Selena Carbonero Fernandez.



39

## Meer vakbond, meer delegee

Interview met delegees.



42



45

## Elektrisch rijden en jobs

Invloed van elektrisch rijden op de auto-industrie.



50

## Metallo's voor Oekraïne

ABVV-Metaal-collega Peter Hulsmans helpt als vrijwilliger.



53

## Seniorencommissie neemt afscheid

Na tientallen jaren dienst vertrekt Jos Vingerhoed met pensioen.



58

## Onze metallo's in de maatwerkbedrijven

Gesprek met hoofddelegee Nathalie Puype.

**“Er hing kameraadschap  
en trots in de lucht.”**



Op het Statutair Congres van ABVV-Metaal kozen de aanwezigen overtuigd voor meer vakbond, meer solidariteit, meer jongeren en vrouwen in de vakbond en een duurzamere industrie. Samen met het herverkozen secretariaat – Rohnny Champagne, Ortwin

Magnus en Marc Lenders – blikken we terug op het geslaagde Congres en maken we de eerste plannen voor concrete actie.

**Wat waren voor jullie de mooiste momenten van het Congres?**

**Voorzitter Rohnny Champagne:** “Het mooiste moment van het Congres voor mij was het moment dat we met z’n allen de Internationale zongen. De **kameraadschap, de warmte en de energie waren magisch**. Als ik eraan terugdenk, krijg ik nog kippenvel. Op zo’n moment overheerst de trots om metallo te zijn. Die momenten wil ik vasthouden. Want in de hectiek van het dagelijkse leven vergeten we dat grootse gevoel weleens.”

**Algemeen secretaris Marc Lenders:** “Dat gevoel werd nog eens versterkt doordat we elkaar lang niet hebben gezien. Door COVID-19 moesten we het Congres meermaals uitstellen. Dan doet dat contact enorm deugd. Er hing solidariteit, warmte en kameraadschap in de lucht. Dat geeft **vertrouwen voor de toekomst van onze vakbond**.” ▶

# “Onze metallo's zijn ons allersterkste merk.”

## Rohhny Champagne

**'Meer vakbond' was een centraal thema op het Congres. Tegelijk trekken veel delegees aan de alarmbel over de enorme werkdruk. Hoe willen jullie die twee uitdagingen met elkaar verzoenen?**

**Rohhny Champagne:** “De laatste jaren kregen onze delegees er heel wat rollen bij. Ze zijn waakhonden, psychologen, administratief ondersteuners, juristen ... noem maar op. Toen er van sociale media nog geen sprake was, bleef hun opdracht beperkt tot de werkuren. Vandaag worden ze dag en nacht aangesproken. Tijdens het werk en in hun vrije uren. Op de werkvloer en online. Daar komt bij dat onze samenleving de lat alsmaar hoger legt. Mensen willen alles – het is de tijdgeest waarin we leven. Op die manier staan delegees onder constante stress.”

“Een intensievere ondersteuning dringt zich op. Want 'meer vakbond' moet onze ambitie zijn. **Onze leden staan altijd en overall centraal.** We doen er alles aan om ze te ondersteunen en te helpen.

De komende jaren investeren we in mensen, kennis en systemen om onze dienstverlening nog efficiënter, sneller en beter te maken.”

**Ondervoorzitter Ortwin Magnus:** “We zijn ons bewust van het probleem. Bij de vormingen wordt het ook regelmatig gesignaleerd. Op korte termijn willen we onze mensen weerbaarder maken en aan het mentale welzijn werken. We moeten hen leren omgaan met psychologische druk en hen leren om op tijd grenzen te trekken. Ja, onze leden staan centraal, maar dat betekent niet dat je de hele nacht hoeft te werken om een dossier af te krijgen. En ja, het is belangrijk dat we op sociale media aanwezig en bereikbaar zijn, maar niet 24/7. Daarnaast investeren we in een nog professionelere omkadering van onze delegees. Het vakbondswerk is de laatste jaren heel juridisch en complex geworden. De wetgeving verandert voortdurend. Er zijn honderden uitzonderingen op de regels. Als iedereen met zijn vragen aanklopt bij de sociaal-juridische diensten, kunnen



die het binnen de kortste keren niet meer bolwerken.”

**Marc Lenders:** “Daar zijn inderdaad een aantal ingrepen nodig. Ten eerste is het belangrijk dat we de kennis bij onze delegees en secretarissen versterken: zij staan het dichtste bij de mensen. Ze moeten daarvoor de nodige opleiding krijgen. Ten tweede willen we het **leiderschap van de secretarissen professionaliseren**. Zij krijgen vijf dagen gespecialiseerde vorming per jaar om hun delegees beter te begeleiden en te coachen. Ten derde blijven we investeren in extra expertise. We werven een nieuwe medewerker voor de studiedienst aan. Op die manier kunnen we onze leden de allerbeste bijstand bieden.”

**Tijdens het Congres was er veel aandacht voor de grotere vertegenwoordiging van jongeren en vrouwen in de vakbond. Hoe pakken jullie dat aan?**

**Ortwin Magnus:** “Het codewoord is 'instroom'. Meer jongeren en vrouwen in de vakbond begint bij meer jongeren en vrouwen met een vast contract in onze metaalsectoren.”

**Marc Lenders:** “De vrouwelijke tewerkstelling in de metaalsectoren is tussen 2008 en 2019 sterk gedaald, met 32,8%. Het aandeel vrouwen in de metaalindustrie is gezakt naar 8,5%. Dat is heel weinig. Als je dan kijkt naar de vrouwelijke vertegenwoordiging in ABVV-Metaal, dan doen we het goed. Een derde van onze afgevaardigden en een tiende van onze secretarissen is een vrouw. Maar als we ook op bestuursniveau meer vrouwen willen, dan hebben we een grotere instroom nodig. Dan moeten we op de werkvloer **meer vrouwen warm maken om in de vakbond te stappen**. Bij de volgende sociale verkiezingen kunnen we dan meer vrouwen op de lijst zetten, op verkiesbare plaatsen weliswaar.”

**Rohhny Champagne:** “Willen we meer vrouwen aantrekken, dan moeten we ons daar ook op organiseren. Zij nemen heel vaak de meeste gezinstaken op zich. Dan weet je dat avondvergaderingen niet zullen werken. We zien ook dat weinig vrouwen bereid zijn om drie dagen vorming met overnachting te volgen. Van de machocultuur van vroeger is allang geen sprake meer,

maar er zijn zeker nog verbeterpunten om ons inclusiever te organiseren.”

“Ook bij de jongeren is er nog werk. Onze samenleving is individualistischer dan vroeger. We blijven hameren op het belang van solidariteit. Als je samen voor iets gaat, kun je zo veel meer bereiken. **We moeten jongeren weer zin geven om bij de vakbond te komen.**”

**Het Congres koos voor de oprichting van een nieuwe commissie Duurzaamheid. Waarom is die zo belangrijk?**

**Ortwin Magnus:** “Heel eenvoudig: als we genoeg en kwaliteitsvolle jobs willen voor onze mensen, dan moeten we er mee voor zorgen dat de metaalbedrijven de duurzaamheidstransitie overleven. Een bedrijf dat de komende jaren niet inzet op circulariteit, natuurlijke grondstoffen en groene energie is

gedoemd om te verdwijnen. We moeten niet alleen inspanningen leveren op bedrijfsniveau, ook op sectorniveau. Zo is het dankzij de sectorfondsen dat onze technici in de automobielsector opgeleid zijn om met elektrische wagens te werken. De **ontwikkeling van nieuwe competenties is enorm belangrijk in die transitie**. Als vakbond spelen we daarin een belangrijke rol.”

**Marc Lenders:** “Al in 2013 hebben wij gevraagd aan Bernard Mazijn om een studie te doen rond de circulaire economie. Sindsdien hebben we heel wat knowhow opgebouwd. Zowel andere centrales als de werkgeversorganisaties steken regelmatig hun licht op bij ons als het om circulariteit gaat. Nu moeten we ervoor zorgen dat we die knowhow, die theorie ook in de syndicale praktijk omzetten. Dat kan op twee manieren. Ten eerste moeten ►



# R

we de kennis rond duurzaamheid en circulaire economie meegeven met onze delegees via de vormingen. Ten tweede is het belangrijk dat we syndicale praktijken uit de verschillende metaal-bedrijven delen. Daarom brengen we secretarissen, delegees en militanten samen in de commissie Duurzaamheid. Zo kunnen onze vakbondsmensen die duurzaamheidstoets ook toepassen in hun eigen bedrijf.”

**De deelnemers aan het Congres beslisten ook dat het merk ABVV versterkt moet worden. Hoe willen jullie als secretariaat jullie stempel drukken op het merk ABVV-Metaal?**

**Rohnny Champagne:** “Door nog meer naar buiten te komen met wat we doen. De onderhandelingen voor het interprofessioneel akkoord en de sectorale cao’s hebben dat nog maar eens bewezen. Ook al was er weinig marge: we haalden het onderste uit de kan. **We zorgden voor een verhoging van de minimumlonen, en sloten belangrijke cao’s af rond SWT en de eindloopbaanstelsels.** Anders dan de andere centrales beheert ABVV-Metaal zijn



**“We investeren in een nog professionelere omkadering van onze delegees.”**

Ortwin Magnus

eigen paritaire fondsen. En als er een algemene actie is, kijkt iedereen naar ons om gewicht in de schaal te leggen. Daarnaast durf ik gerust te stellen dat onze leden de beste dienstverlening genieten van heel het ABVV.”

**Ortwin Magnus:** “We hebben al een sterk merk als ABVV-Metaal. In al wat we doen, boksen wij als organisatie boven onze gewichtsklasse. We maken de betere sectorakkoorden en dat doen we consequent. Daarbij komt dat wij ook innoveren in onze akkoorden. Denk maar aan de terugbetaling van kinderopvang via onze fondsen voor bestaanszekerheid, waarin we uniek zijn.”

**Marc Lenders:** “We hebben als ABVV-Metaal de meest gedreven militanten, de beste medewerkers in de federaties en in het veld, we bieden kwalitatief hoogstaande vorming en hebben een meer dan voorbeeldige communicatie. We hebben inderdaad al een ongelooflijk sterk merk, daar moeten we niet flauw over doen. Wel moeten we ons merk verder optimaliseren. Hoe doen we dat? Door aan schaalvergroting te doen. Daarom moeten we centraliseren om beter te decentraliseren. Ook het verhaal van onze samenwerking met de BTB past in het plaatje van de schaalvergroting. Dat is de ultieme manier om onze leden sneller te kunnen helpen.”

**Rohnny Champagne:** “Tijdens het Congres overviel mij het gevoel dat we onze sterktes en successen te weinig vieren. Dat we de beste delegees in huis hebben, vinden we misschien té vanzelfsprekend. En we vertellen te weinig wat er allemaal achter de schermen gebeurt. Daarom houd ik het beeld van die 400 gepassioneerde metallo’s in Antwerpen scherp in mijn hoofd. Zij zijn ons allersterkste merk.”

**“We moeten de duurzaamheids-theorie nu in de syndicale praktijk omzetten.”**

Marc Lenders



Op 7 en 8 april 2022 kwamen 400 metallo's samen in Antwerpen om te discussiëren en te stemmen over de prioriteiten van onze vakbond de komende vier jaar.

# Statutair Congres ABVV-Metaal 2022



## meer vakbond

### CENTRALISEREN OM TE DECENTRALISEREN

De metaalsector behoort nog altijd tot de grootste sectoren in België. Maar de laatste 20 jaar is meer dan een kwart van de arbeidersjobs in de sector verdwenen. En dat heeft een grote impact op ons ledenaantal en onze inkomsten. Om onze leden op de beste manier te blijven bedienen, zullen we ons moeten reorganiseren:

- **We centraliseren een aantal taken.** Zo krijgen de provincies de handen vrij om hun werk te doen dicht bij de arbeiders.
- **We gaan naar een uniform lidmaatschap met een uniforme dienstverlening.** Want het kan niet zijn dat een lid uit de ene provincie een andere bijdrage betaalt of een ander aanbod krijgt dan iemand van een andere provincie.
- **We maken werk van ledenwerving en ledenbehoud.** Dat doen we onder andere door nog meer online aanwezig te zijn. Want de zoektocht van onze leden begint meestal ook daar.
- **We zorgen voor een nog betere ondersteuning,** met meer juridische hulplijnen en meer vorming.



“De metaalsector mag dan in volle transitie zitten, onze leitmotieven blijven dezelfde: onze leden zijn ons belangrijkste goed en solidair strijden we voor een rechtvaardigere samenleving.”

**Marc Lenders,**  
algemeen secretaris



“De coronacrisis maakte duidelijk dat we onze leden nog beter en sneller bedienen als we over de provincies heen samenwerken. Maar dan zijn er twee dingen nodig. Ten eerste moeten we uit onze provinciale hokjes dūrven te komen. Ten tweede is er meer centrale ondersteuning nodig vanuit de studie-, vormings- en juridische diensten.”

**Steven Van Eeckhoutte,**  
provinciaal secretaris  
West-Vlaanderen



“De coronacrisis legde pijnlijk een aantal waarheden bloot. Dat de onmisbaarste jobs vaak ook de slechtst betaalde jobs zijn. Dat veiligheid op de werkvloer in veel bedrijven een lachertje is. Dat uitzendwerk en onzekere jobs op zulke crisismomenten mensen in de armoede duwen.”

**Ortwin Magnus,**  
ondervoorzitter



## meer gelijkheid

### EEN DEGELIJK SOCIAAL VANGNET, OOK IN NIET-CRISISTIJD

Onze centrale opdracht als vakbond is en blijft hetzelfde: zorgen voor waardig, veilig en gezond werk voor de werknemers tegen een eerlijk loon en met een duurzame sociale zekerheid. Daarom zetten we ons de komende vier jaar in voor:

- **Aanpassing van de loonnormwet:** de loonnormwet van 1996 verhindert een eerlijke stijging van de lonen. En een belachelijk lage loonmarge maakt het sociaal overleg monddood. Om de koopkracht te garanderen, ijveren we voor een aanpassing van de loonnorm, de toepassing van de spilindex voor alle werknemers en het einde aan de wildgroei van cafetariaplannen.
- **Werkbaar werk:** we blijven ons inzetten voor betere verlofstelsels, een betere privé-werkbalans en een collectieve arbeidsduurvermindering met behoud van loon.
- **Levenslang leren:** in tijden van digitalisering en robotisering moeten we ervoor zorgen dat iedereen mee is. ABVV-Metaal pleit voor een grote investering in opleidingen.
- **Structurele verankering van een aantal tijdelijke coronamaatregelen:** zoals de versoepelde toegang tot de tijdelijke werkloosheid, de verhoging van de werkloosheidsuitkering, de gelijkstelling voor de opbouw van vakantie ...
- **Degelijke pensioenen:** een vervroegd pensioen op basis van 42 loopbaanjaren is een belangrijke stap. Maar we blijven ijveren voor een pensioen op 65 jaar.



“Ik heb echt uitgekeken naar het Statutair Congres. Vroeger volgde ik alles van de Centrale op de voet. Maar sinds de coronacrisis zien we elkaar veel minder. Zo is het moeilijker om te volgen wat er in de andere fabrieken gebeurt.”

**Ingrid Bogaerts,**  
delegee bij Robberechts



“Wij zijn de hoeders van de toekomst. Op sociaal vlak zijn we dat altijd geweest. Op klimaatvlak moeten we dat worden.”

**Marc Lenders,**  
algemeen secretaris



## meer duurzame industrie

### NAAR EEN SOCIAAL RECHTVAARDIGE TRANSITIE

De metaalsector is verantwoordelijk voor 25% van de totale CO<sub>2</sub>-uitstoot. Als vakbonden willen we mee de drijvende kracht zijn achter de duurzame transitie van onze sector.

- We ijveren voor **massale investeringen in de industrie** om die klimaatneutraal te maken én heldere normen. Het is ook aan de bedrijven in onze sector om voordeel te

halen uit die klimaatvriendelijke producten. Die transitie is geen last, maar een kans.

- We ijveren voor een  **sociaal rechtvaardige transitie**. De shift naar een duurzame, klimaatneutrale samenleving heeft winnaars en verliezers. Jobs veranderen en verschuiven. Veel producten zullen duurder worden. Wij moeten er mee over waken dat niemand achterblijft. Door investeringen in opleidingen om werknemers bij te scholen. Door de creatie van nieuwe jobs en het behoud van zo veel mogelijk tewerkstelling. En door de sterkste schouders de zwaarste lasten te laten dragen.
- We richten een **commissie Duurzaamheid** op om de syndicale visie rond milieu en klimaat actueel te houden.



“De loonkloof tussen vrouwen en mannen bedraagt op jaarbasis nog altijd 23%. ‘Dat is een persoonlijke keuze van vrouwen’, klinkt het dan vaak. Maar dat klopt niet. Als ze vaker deeltijds werken om zorgtaken op zich te nemen, en wanneer vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de slechtst betaalde beroepen, is dat geen persoonlijk, maar een maatschappelijk probleem.”

**Anja Dejonckheere,**  
van de gendercommissie



Meer lezen over de uitdagingen van de toekomst én de antwoorden van ABVV-Metaal?

Kijk op  
[www.abvvmetaalcongres.be](http://www.abvvmetaalcongres.be)  
> Publicaties.







#### GENDERCOMMISSIE

## meer vrouwen in de sector en in de vakbond

#### Dit vraagt de gendercommissie:

- **Betere verlofstelsels:** omdat de zorg voor onze kinderen belangrijk is en we willen stimuleren dat ook mannen er meer gebruik van maken om zorgtaken op zich te nemen. Ouderschapsverlof moet actief gestimuleerd worden, en misschien zelfs verplicht.
- **Betaalbare en kwalitatieve kinderopvang:** extra financiering vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaal-

verwerkende Nijverheid kan een trigger zijn om meer vrouwelijke werknemers aan te trekken in de sector.

- **Meer vrouwen in de metaalsector en in de vakbond:** amper 8,5% van de metaalwerknemers is een vrouw. We willen meer vrouwen naar de sector trekken, meer vrouwelijke militanten, meer vrouwen in de besturen en meer vrouwelijke secretarissen.
- **Strijd tegen grensoverschrijdend gedrag:** 1 op de 4 mensen was al het slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag – vooral vrouwen. We moeten blijven strijden tegen elke vorm van geweld. Dat vakbondswerk begint op de eigen werkvloer. Intussen is er een gedragscode en een centraal meldpunt. Ook in de vorming moet er meer aandacht komen voor ongewenst gedrag op de werkvloer.



“Senioren hebben behoefte aan een eigen stem, in de samenleving én in de metaalcentrale. We zijn dan ook heel blij dat die stem nu statutair is vastgelegd.”

**Jos Vingerhoed**  
van de seniorencommissie



#### SENIORENCOMMISSIE

## militeren stopt niet bij je pensioen

#### Dit vraagt de seniorencommissie:

- **Grotere vertegenwoordiging in de vakbond:** 1 op de 5 Belgen is ouder dan 60 jaar. We leven alsmaar langer, en dat is dankzij de vooruitgang waarvoor de arbeidersbeweging in het verleden vocht. De volgende uitdaging is om gezond ouder te kunnen worden. Daarom hebben we nood aan een eigen stem.
- **Meer koopkracht:** we zijn tevreden met de verhoging van het minimumpensioen naar 1500 euro. Twintig jaar lang heeft het ABVV voor die eis gestreden. Maar daarmee zijn de koopkrachtproblemen niet opgelost. In 2019 leefde 13% van de Vlaamse 65-plussers in een gezin met een inkomen onder de armoededrempel. 36,5% van de 65-plussers geeft aan dat ze weinig sociale ondersteuning ervaren. Als je heel je leven bijdroeg aan de sociale zekerheid, zou je niet in armoede mogen leven.
- **Verlaging van het btw-tarief voor energie:** energie is een basisbehoefte. We vragen een permanente verlaging van de btw.

- **Degelijke weginfrastructuur:** mobiliteit gaat over meer dan het openbaar vervoer. Mobiliteit gaat voor ons ook over de kwaliteit van wegen en voetpaden, de toegankelijke inrichting van publieke ruimtes, genoeg banken om te zitten en propere openbare toiletten.
- **Inclusieve digitalisering:** als je vandaag wilt communiceren met overheden, banken of winkels, verloopt bijna alles online. Terwijl 70% van de 65-plussers digitaal kwetsbaar is. Naast de uitbouw van alle digitale dienstverlening moet er daarom aandacht blijven voor wie digitaal niet zo handig is. In de samenleving, in de bedrijven én in onze eigen vakbond.
- **Internationale Conventie voor Ouderen:** ABVV-Metaal eist dan ook dat België bij de VN ijvert voor een Internationale Conventie voor Ouderen en er een ouderenrechtencommissaris wordt geïnstalleerd.

**Beloofd:  
ABVV-Metaal  
organiseert een  
senioren  
dag met het oog op  
de verbetering  
van de digitale  
vaardigheden.**



“Ik ken veel mensen op het Congres van de vorming. Je leert daar enorm veel, vooral van elkaar. Het helpt je enerzijds om te relativiseren dat het in sommige andere bedrijven soms minder goed werkt. Anderzijds geeft het energie en inspiratie om bepaalde voordelen ook voor onze arbeiders af te dwingen.”

**John Gelling,**  
hoofddelegee bij Alcomel



JONGERENCOMMISSIE

## “ABVV-Metaal, investeer in ons.”

**Dit vraagt de jongerencommissie:**

- **Betere start op de arbeidsmarkt:** 15,3% van de Belgische min 25-jarigen is werkloos. Jongeren die wel werk vinden, belanden vaak in flexibele, onzekere en slecht betaalde jobs. Tegelijk wordt het leven alsmaar duurder. Zo wordt het voor de jongere generatie bijna onmogelijk om aan een toekomst te bouwen.
- **Werkbaar werk, ook voor de jongeren:** jobplatformen, flexi-jobs, uitzendwerk ... Vaste jobs maken

jammer genoeg plaats voor onzeker, hyperflexibel en slecht betaald werk. ABVV-Metaal strijdt voor degelijke jobs, ook bij de start van loopbanen.

- **Meer betrokkenheid van uitzendkrachten** bij de vakbond
- **Meer middelen voor de jongerenwerking van ABVV-Metaal:** willen we meer militanten aantrekken op de werkvloer? Dan begint ons werk al in de scholen. Maar dan hebben we mensen en middelen nodig om naar die studenten te trekken en hen warm te maken voor het vakbondswerk.

**Beloofd: we doen een voorstel aan de andere centrales om het budget van de interprofessionele jongerenwerking te verhogen.**





“Willen we een straffe vakbond blijven met gepassioneerde en goed opgeleide delegees? Dan moet ABVV-Metaal investeren in de basis: de jongeren. We moeten ze warm maken voor het vakbondswerk, goed begeleiden en opleiden.”

Miguel Deseyne en  
Thomas Deboot



## Dit keurde het Congres goed:

- De herverkiezing van het secretariaat, het uitvoerend comité en de controlecommissie
- Het financiële verslag
- Statutenwijzigingen:
  - De jongeren-, senioren- en gendercommissie krijgen een extra vertegenwoordiger met stemrecht per federatie.
  - De datum van het Congres wordt voortaan zes maanden op voorhand meegedeeld en agendapunten worden drie maanden voor de datum van het Congres aan de provinciale afdelingen bezorgd.
- De richtingaanwijzers met onder andere de oprichting van een nieuwe commissie Duurzaamheid
- De resoluties van de gender-, senioren- en jongerencommissie



BEKIJK **HIER** HET SFEERVERSLAG



BEKIJK **HIER** VIDEO VAN GRACE BLAKELEY,  
BRITSE LINKSE ACTIVISTE EN SCHRIJFSTER

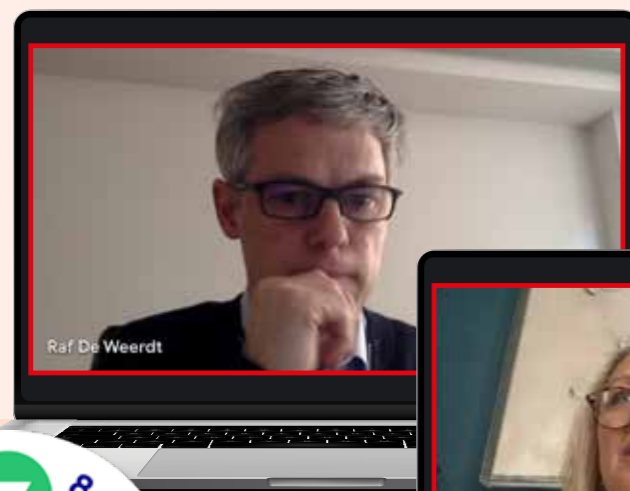


BEKIJK **HIER** VIDEO VAN VOORZITTER  
ROHNNY CHAMPAGNE



ABVV STEUNT  
DE 8 MEICOALITIE

# Voor solidariteit, tegen extreemrechts



**V**akbonden, middenveld-organisaties, cultuur-organisaties

en academici roepen op om van 8 mei opnieuw een wettelijke Belgische feestdag te maken. Initiatiefneemster van de coalitie is Ellen De Soete: "8 mei, de dag van de bevrijding, hoort opnieuw een feestdag te zijn. Om de oorlog te herdenken en om te waarschuwen voor wat extreemrechts en het fascisme kunnen aanrichten."

## 8 MEI: CAPITULATIE VAN DUITSLAND

8 mei 1945 is het officiële einde van de Tweede Wereldoorlog in Europa, en de capitulatie van Duitsland. Maar zo levendig we het einde van de Eerste Wereldoorlog vieren, zo stil blijft het rond de Tweede Wereldoorlog. Daar wil de 8 meicoalitie iets aan veranderen.

## HET GEVAAR VAN EXTREEMRECHTS

Raf De Weerd, federaal secretaris van het ABVV: "Het extreemrechtse activisme in Europa neemt gevaarlijke proporties aan. **Extreemrechtse partijen winnen aan succes.** In Frankrijk haalde Marine Le Pen zelfs de tweede ronde. Dat is schrikwekkend. Ook in onze samenleving sluipt extreemrechts op een sluwe manier binnen. Op een populistische manier viseren ze mensen van een andere afkomst. Ze verspreiden leugens en onwaarheden. Zo laten meer en meer mensen zich verleiden tot extreemrechtse ideeën. Als je ziet hoe de media een forum geeft aan die politici, **lijken we te zijn vergeten hoe gevaarlijk fascisme is.**"

Ellen De Soete: "Met de 8 meicoalitie willen we daarom drie dingen bereiken. Ten eerste willen we van 8 mei opnieuw een wettelijke Belgische feestdag maken. Ten tweede willen we de verhalen van het verzet en de oorlog levend houden. Ten derde maken we een vuist tegen extreemrechts, en spreken we ons uit voor vrede en solidariteit."

## SOLIDARITEIT EN DEMOCRATIE

Raf De Weerd: "Als je de oproep van de 8 meicoalitie leest, dan zit daar alles in **waar we als vakbond voor staan: solidariteit, gelijkheid, democratie.**"

Ellen De Soete: "De kiemen van de 8 meicoalitie liggen dan ook bij de vakbond. Daar leerde ik spreken en voor mezelf en mijn collega's opkomen. Daar leerde ik dat je als groep veel sterker staat, en dat de grootste realisaties van onderuit ontstaan. Ik ben een paar jaar geleden voor de vakbond naar Nicaragua gereisd voor het project 'Beginnende vakbonden'. Toen ik zag hoe zij moesten vechten voor de basisrechten van hun arbeiders, maakte mij dat ongelofelijk nederig. Dan besef je weer welke strijd er in het verleden bij ons is gestreden om te staan waar we nu staan."

## MET HET OOG OP DE VERKIEZINGEN VAN 2024

Raf De Weerd: "De 8 meicoalitie is een dankbare kapstok om onze leden, militanten en delegees te waarschuwen voor de gevaren van extreemrechts. We werken er ook in onze vormingen rond, en geven het mee in onze ledenbladen. Op het Congres van het Vlaams ABVV in mei hielden we een debat over de **rol van de vakbond en de opkomst van extreemrechts.** Zo proberen we iedereen wakker te schudden, met de verkiezingen van 2024 alvast in het achterhoofd."



“Ik zag voor de eerste keer de littekens op haar lichaam.”

Ellen De Soete

#### “MIJN MAMA ZWEEG 70 JAAR LANG OVER DE GRUWEL”

Het verhaal van de 8 meicoalitie begint bij de moeder van Ellen De Soete. Die sloot zich op haar 17e aan bij het verzet, en werd twee jaar later opgepakt en naar de zwarte cellen aan de Louizalaan gebracht. Ellen De Soete: “Mijn mama werd fysiek en mentaal gefolterd. Toch loste ze bij de ondervragingen geen woord. 13 leden uit het verzet, waaronder familieleden, overleefden de gruwel van de cellen toen niet. Mijn vader en moeder bleven leven, maar ze droegen hun leven lang een bijna ondraaglijke last met zich mee.”

“Na de oorlog heeft mijn vader zich direct geëngageerd bij de NCPGR, de Nationale Confederatie der Politieke Gevangenen en Rechthebbenden van België. Hij ging naar plechtigheden en herdenkingen. Maar mijn moeder zweeg, 70 jaar lang. Ze vertrouwde niemand meer, ze had angsten en liet geen liefde zien. Elk jaar met Moederdag, op de tweede zondag van mei, gingen we met de familie naar Oostakker om de executie van haar broer te herdenken. Dan was ze wekenlang niet te genieten.”

“Op het einde van haar leven begon ze toch te spreken over de oorlog en het verzet. Ze had borstkanker en was palliatief. Toen ik haar verzorgde, was

het de eerste keer dat ik de littekens op haar lichaam zag. Beetje bij beetje begon ze de horrorverhalen te vertellen, over de zwarte cel waar ze naakt werd vastgehouden, en over de slagen en martelingen.”

“Op het einde van haar leven, ze was toen 88 jaar, waarschuwde ze mij meermaals voor een herhaling van de geschiedenis. **Met de opkomst van het extreemrechts herbeleefde ze de jaren 30.** Na haar dood bleven haar verhalen in mijn hoofd malen. Toen ik een krantenartikel las van Herman Van Goethem, hoogleraar aan de Universiteit Antwerpen, over 8 mei hakte ik de knoop door: ik moest iets doen.”

#### Gedicht van Martin Niemöller, Duits predikant en militair:

*Eerst kwamen ze voor de communisten  
en ik zei niets  
want ik was geen communist*

*Toen kwamen ze voor de  
sociaaldemocraten  
en ik zei niets  
want ik was geen sociaaldemocraat*

*Toen kwamen ze voor de vakbondslieden  
en ik zei niets  
want ik was geen vakbondslid*

*Toen kwamen ze voor de Joden  
en ik zei niets  
want ik was geen Jood*

*toen kwamen ze voor mij  
en er was niemand meer over  
die iets kon zeggen*



**Raf De Weerd:** “Het gedicht hing naast de deur van het ACOD Onderwijs Vlaams-Brabant waar ik mijn carrière startte. Het verwoordt voor mij treffend waarom de 8 meicoalitie zo belangrijk is. We moeten ons durven te verzetten tegen extreemrechts, solidair met elkaar.”



Op 8 mei 2022 herdenken we, waarschuwen we, verdedigen we.

Afspraak Zondag 8 mei om 11 uur aan het fort van Breendonk bij monument 'De Weerstand'.

8 mei 1945 - Dag van de bevrijding. Nazi-Duitsland wordt verslagen. Het verzet en de geallieerden maken een eind aan het fascisme.

Weg met de barbarij, het anti semitisme en het racisme. De wereld kan opnieuw ademen.

Maar vandaag komt extreemrechts terug, eerst op hun sloefen, daarna op hun botten. Geef hen geen kans. Nooit meer. Sluit je aan bij de 8 meicoalitie.

[www.8meicoalitie.be](http://www.8meicoalitie.be)

## Doelstellingen 8 meicoalitie:



Van 8 mei opnieuw een wettelijke Belgische feestdag maken



Verhalen van het verzet en de oorlog levend houden.



Een vuist maken tegen extreemrechts, en ons uit spreken voor vrede en solidariteit

Volg de 8 meicoalitie via  
[8meicoalitie.be](http://8meicoalitie.be)

# Topeditie 1 mei 2022

Fiere kameraden, overal rood in de straten en iedereen solidair met elkaar.

Was jij er ook bij op 1 mei? Voelde jij die ongelofelijke sfeer ook in de lucht hangen?

Dat is de vibe dat er nog steeds dingen kunnen veranderen, als we ons maar laten horen, samen en met luide stem, met de juiste boodschappen.



BEKIJK HIER ONZE 1 MEI-VIDEO



Foto's via: Jessica Mergits, Kenneth Blomme, Adri Craens, Fidel Gavilan, Sven Hemelaers, Tim De Grom, JeanMarie Versijp, Brenda Vanderdonckt.

# ABVV-Metaal op de barricades voor meer koopkracht en hogere lonen!



Op 22 april waren er in de provincies Antwerpen en Oost-Vlaanderen vakbondsacties met één duidelijke eis: **wij willen meer koopkracht en een rechtvaardige loonwet!**

Op 13 mei is het de beurt

aan West-Vlaanderen en Limburg. Op 20 juni volgt dan het orgelpunt: een grote nationale betoging in Brussel. Over de koopkracht van onze werknemers spreken we met secretaris Marc Staelens en delegees Nathalie Lecluyse en Kim Mergaerts. Hun relaas lees u hier.

APRIL

22

Vakbondsacties  
Antwerpen & Oost-  
Vlaanderen

MEI

13

Vakbondsacties  
West-Vlaanderen &  
Limburg

JUNI

20

Nationale  
betoging in  
Brussel



**“Een aanzienlijke groep werknemers flirt met de armoedegrens.”**

Marc Staelens



Meer koopkracht voor de mensen. Dat was een van de centrale thema's op ons Congres en daar willen we de komende maanden dan ook resoluut op inzetten. Iedereen ondervindt dat het leven duurder wordt. De energieprijzen schieten de lucht in, gaan tanken is een aanslag op je bankrekening en in de winkel moet je steeds meer betalen voor steeds minder. Ondertussen stellen we vast dat onze Belgische bedrijven in 2021 de hoogste winstmarges ooit realiseren. Maar hogere lonen voor werknemers? Daar is gezegd geen geld voor. Dat moet anders en dus eist het ABVV een aanpassing van de loonwet, zodat wij in onze sectoren (op een verantwoordelijke manier) eindelijk terug vrij kunnen onderhandelen over betere lonen.

**MARC STAELENS – SECRETARIS ABVV-METAAL**

De vakbondsactie in Oost-Vlaanderen was volgens Marc Staelens een groot succes: “Het was een goede opstap naar de grote nationale betoging van 20 juni. We hebben onze boodschap onder de aandacht kunnen brengen. Er zijn veel bedrijven die mooie winsten boeken,

maar de werknemers kunnen daar te weinig van profiteren. Dat komt door de loonwet, die dus dringend moet aangepast worden.”

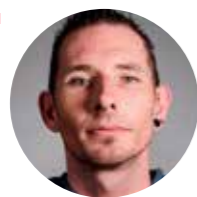
En winst wordt er wel degelijk gemaakt, gaat Marc verder: “Wij zien dat in de jaarrekeningen. In 2020 was er natuurlijk de impact van corona. Door de lockdowns was er een daling van de omzet. Maar in 2021 ging het opnieuw zeer goed, er werd zelfs meer winst gemaakt dan in 2018 en 2019. Ook in de autobedrijven en bij de meeste toeleveranciers zien we deze trend, ook al kampt die sector met problemen inzake de bevoorrading van grondstoffen en halfgeleiders.”

Welke signalen vangt Marc op in de bedrijven die hij opvolgt? “Dat is een stuk sectorgebonden. Let op, iedereen voelt de impact van de stijgende prijzen, maar in bepaalde sectoren horen we meer problemen dan in andere sectoren. Vooral in de toeleveringsbedrijven hebben heel wat mensen het moeilijk. **We zien dat bepaalde mensen in de problemen komen, vooral alleenstaanden en huurders.** Ook heel wat mensen van niet-Belgische afkomst, die hier nog niet zo lang werken en alles nog moeten opbouwen, hebben het zwaar. Er is een aanzienlijke groep die flirt met de armoedegrens. Maar nogmaals, iedereen voelt de stijgende prijzen.”

Als secretaris is Marc al een hele tijd bezig om de koopkracht van de mensen te versterken: “Veel werkgevers gaan daar ook in mee omdat ze volk nodig hebben. De krapte op de arbeidsmarkt is enorm. In heel wat bedrijven hebben we als vakbond mooie dingen kunnen realiseren. Er zijn bedrijven waar we de barema's en maaltijdcheques verhoogd hebben en waar we verbeterde bonusplannen (cao 90) hebben onderhandeld.”

**“Ik zie twee prioriteiten: de loonwet moet aangepast worden en de index moet gegarandeerd worden.”**

Kim Mergaerts



Voor Marc komt het er nu op aan om de loonwet blijvend in vraag te stellen: “Die wet moet aangepast worden. Er moet rekening worden gehouden met de miljarden subsidies die bedrijven ontvangen, in de vergelijking van onze lonen met die van buurlanden. Ook de aanpassingen aan de loonwet, die in 2017 werden ingevoerd door de regering Michel – de correctieterm en de veiligheidsmarge, moeten verdwijnen. Op basis van de huidige loonwet zal de volgende loonnorm 0% bedragen en dat is niet aanvaardbaar. We willen opnieuw vrije loononderhandelingen. **Bedrijven en sectoren die het goed doen, moeten hogere marges kunnen toekennen.** Maar we mogen niet te snel gaan. We moeten stap per stap werken en ook rekening houden met de politieke krachtsverhoudingen.”

**KIM MERGAERTS – DELEGEE OP DAF TRUCKS**

Ook in Antwerpen werd op 22 april betoogd tegen de loonwet. En ook



daar was de actie een groot succes. We spreken erover met Kim Mergaerts, afgevaardigde op DAF Trucks: “Er was veel volk en wij waren aanwezig met een ruime DAF-delegatie. We vonden het allemaal belangrijk om aanwezig te zijn, want het thema leeft echt wel bij de mensen. Ik wordt de laatste tijd regelmatig aangesproken – zowel binnen als buiten het bedrijf – over de stijgende energie- en voedselprijzen.”

Dat de koopkracht van de mensen onder druk staat, merkt Kim aan verschillende – soms kleine – dingen: “Ik kom altijd met de fiets naar het werk en het valt op dat steeds meer collega’s dat ook beginnen te doen. Ze laten de auto thuis staan omdat de benzine te duur is. En een kameraad die in de energiesector werkt, vertelde onlangs dat hij steeds vaker budgetmeters moet installeren bij tweeverdieners, terwijl dat vroeger bijna altijd gebeurde bij alleenstaanden. Daarnaast lees ik in de krant dat meer mensen aan de slag

gaan in een flexi-job, bovenop hun bestaande werk. Al die voorbeelden tonen aan dat de situatie voor heel wat mensen moeilijk begint te worden.”

En dus is het belangrijk om iets te doen aan onze koopkracht: “In de eerste plaats moeten we als vakbond blijven sensibiliseren. Het is cruciaal



dat burgers het signaal geven aan politici dat er iets moet veranderen. Daarom wordt de **betoging van 20 juni zo belangrijk**. Ik zie **twee prioriteiten: de loonwet moet aangepast worden en de index moet gegarandeerd worden**. We stellen al jaren vast dat de lonen van de werknemers geblokkeerd worden of slechts zeer miniem mogen stijgen, terwijl er langs de andere kant onbeperkt dividenden kunnen worden uitgekeerd. Ik vind dat vreemd en onrechtvaardig. De werknemers zorgen mee voor de winsten die bedrijven en aandeelhouders maken en dus hebben ze recht op een deel van de koek.”

**NATHALIE LECLUYSE – DELEGEE OP PULLMAFLEX**

In West-Vlaanderen spreken we met Nathalie Lecluyse. Zij is vakbondsafgevaardigde en machine-operator op Pullmaflex (Wevelgem). Dat bedrijf maakt het binnenwerk voor autozetels en levert aan grote autofabrikanten zoals Audi, Volvo en Mercedes. Momenteel doet de onderneming het niet zo goed, vertelt Nathalie: “De cijfers zijn niet rooskleurig en er is heel wat tijdelijke werkloosheid. Dat is al zo sinds de start van de coronacrisis en daar is ook nog de oorlog in Oekraïne bijgekomen. Economisch zijn het ook moeilijke tijden, waardoor mensen nieuwe aankopen – bijvoorbeeld van een wagen – uitstellen.”

Die langdurige tijdelijke werkloosheid laat zich ook voelen bij de collega’s op de werkvloer: “Het verlies aan inkomen weegt uiteraard door. Heel veel mensen zijn bezorgd en iedereen voelt het in zijn portemonnee. De energieprijzen swingen de pan uit, de benzine is superduur en ook de voedselprijzen stijgen. We horen dat mensen zich noodgedwongen moeten beperken in hun boodschappen. Ze kopen alleen nog het hoogst noodzakelijke. Vooral

**“Ik ken mensen die een tweede job moeten zoeken om rond te komen. Dat kan toch niet de bedoeling zijn.”**

Nathalie Lecluyse



alleenstaanden hebben het zwaar. Ik ken mensen op het bedrijf die een tweede job hebben moeten zoeken om rond te komen. Dat kan uiteraard niet de bedoeling zijn.”

Het thema koopkracht is dus zeer actueel voor de werknemers op Pullmaflex, zo gaat Nathalie verder: “Wij werken hier aan het minimumloon van de sector metaalbouw. In heel wat andere sectoren – zoals bijvoorbeeld de voeding – liggen de lonen trouwens nog lager. Ik denk dat het belangrijk is om **maatregelen te nemen die de koopkracht versterken**, in de eerste plaats voor de meest kwetsbaren. Op 13 mei betogen we in West-Vlaanderen voor een aanpassing van de loonwet. En uiteraard hebben we ook op 1 mei onze eisen voor meer koopkracht luid en duidelijk geformuleerd.”

**Even samenvatten**

Voor onze metallo’s is het duidelijk: de koopkracht van de mensen staat onder druk en daar moet dringend iets aan gedaan worden. Hieronder zetten we onze eisen nog eens op een rijtje:

- Een aanpassing van de loonwet van 1996 in het voordeel van de werknemers! We willen eindelijk terug echte loonsverhogingen kunnen onderhandelen.
- Werkgevers moeten stoppen met de automatische indexering van onze lonen in vraag te stellen. Bovendien moeten de brandstofprijzen meetellen voor de berekening van de index.
- Een permanente btw-verlaging naar 6% voor elektriciteit en gas (voor de meest kwetsbaren maar ook voor de brede middenklasse)
- De massale overwinsten van energiebedrijven moeten afgeroomd worden en gebruikt worden om de energiefactuur te verlichten.
- Een rechtvaardige fiscaliteit waarbij de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen

**Op naar de betoging van 20 juni!**





OP ZOEK NAAR  
DE PASSIE VAN  
ONZE METALLO  
WERNER VAN BRIEL

**De delegee die  
zijn hart verloor  
in Zuid-Afrika**

**“Het is hard  
werken,  
van 6 uur  
's ochtends  
tot 5 uur  
's avonds.  
Maar ik doe  
het enorm  
graag.”**

Werner Van Briel



**W**erner Van Briel is machinearbeider bij Heraeus Electro-Nite, delegee en al enkele jaren vrijwilliger bij Cheetah Experience in het Zuid-Afrikaanse Limpopo. Als hij ergens voor gaat, gaat hij er 100% voor. Die gedrevenheid werkt aanstekelijk. We interviewden hem over zijn passie voor dieren en zijn missie bij de vakbond. ▶

### TUSSEN DE LUIPAARDEN IN LIMPOPO

Jaren geleden deed Werner vrijwilligerswerk in een dierenasiel in Genk. Via een andere vrijwilliger leerde hij Cheetah Experience kennen in Zuid-Afrika. Vier jaar geleden hielp hij voor de eerste keer in het reservaat. Intussen pendelt hij twee keer per jaar tussen Houthalen en Zuid-Afrika. We spraken hem na een verblijf van negen weken. Werner Van Briel: "De vrijwilligers in het project komen uit de hele wereld, de meesten komen net zoals ik regelmatig terug. Het is fantastisch om die mensen beter te leren kennen en te gaan voor een gedeelde passie: wilde dieren beschermen."

### LANGE WERKDAGEN

"Ik schreef me in voor een *working holiday*. Dat betekent dat je niet elke dag hoeft te helpen. Uiteindelijk nam ik maar een halve dag vrijaf. Het is hard werken, van 6 uur 's ochtends tot 5 uur 's avonds. Maar ik doe het enorm graag. Ik ben nog maar juist terug en ik kijk al uit naar de volgende trip in juni. Als ik de kans krijg om een jaar daar te blijven, doe ik het direct. Ik word dit jaar 49 jaar, heb de tijd en de financiële ruimte om regelmatig naar Zuid-Afrika te gaan, mijn fysiek werkt mee. Dit is het moment en die kans grijp ik graag."



## Cheetah Experience

Cheetah Experience is een **erkend fokcentrum voor bedreigde diersoorten in Zuid-Afrika**. De non-profitorganisatie vangt onder andere leeuwen, tijgers, wolven, stokstaartjes en kleine katachtigen op. Toch ligt de focus op het voortplantingsprogramma van de luipaarden die ze opnieuw uitzetten in het wild. Daarmee verzekeren ze het voortbestaan van uiteenlopende ondersoorten.

#### Meer informatie vind je op:

[www.facebook.com/cheetahexperience](https://www.facebook.com/cheetahexperience)

[www.cheetahexperience.com](https://www.cheetahexperience.com)



## "De campagne voor de sociale verkiezingen start vandaag."

Werner Van Briel

### WAKEN OVER WERKDruk

Werner Van Briel: "Ik was altijd al geïnteresseerd in het reilen en zeilen van de vakbond, maar ik had nooit de tijd. Nu is die tijd er wel. Vroeger zou ik een heel felle vakbondsman zijn geweest, lijnrecht tegen de werkgever. Als 49-jarige weet ik intussen beter. Het gaat niet over wij en zij, en niet over harde acties. Wel over goeie voorbereidingen, goeie dossiers en doordachte onderhandelingen. Zo kom je het verst. Als arbeider bij Heraeus Electro-Nite mogen we absoluut niet klagen over loon en vakantie. Waar ik wel over waak, is de werkdruk. Als andere vestigingen vertraging oplopen, kloppen ze altijd aan bij Houthalen om bij te benen. Het bedrijf investeerde nu ook in een nieuwe hal met een inductieoven en nieuwe machines. En die investering moet opbrengen, dus loopt de werkdruk soms hoog op."

### SOCIALE VERKIEZINGEN

Werner Van Briel kwam in 2020 voor de eerste keer op bij de sociale verkiezingen en werd verkozen als reserve bij de syndicale delegatie. "Ik ben nu volop bezig met de basisvorming van ABVV-Metaal. Spreken in groep, brainstormen over moeilijke situaties, leren onderhandelen. Het is intens, maar heel waardevol. Daardoor raak ik meer en meer overtuigd dat we nu al de basis moeten leggen voor de volgende sociale verkiezingen in 2024. Een aantal delegees en militanten bij ons gaan met pensioen. Dat betekent dat we nieuwe kandidaten moeten aantrekken. En dat kan alleen met een sterk programma en een gestructureerde aanpak. Wat mij betreft start de campagne vandaag."

MINISTER KARINE LALIEUX  
OVER HAAR PLAN VOOR  
PENSIOENHERVORMING

# “We moeten anders beginnen te denken over pensioen.”

**N**a onze jarenlange strijd voor de verhoging van het minimumpensioen, zorgde minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie Karine Lalieux (PS) voor een historische doorbraak naar rechtvaardige pensioenen. Het eerste luik van haar ambitieuze pensioenplan is intussen uitgerold: een verhoging van de minimumpensioenen tegen 2024. Minister Lalieux maakte tijd voor een gesprek waarin we haar feliciteerden en vroegen naar de volgende stappen in haar plan.



## MINIMUMPENSIOEN NAAR 1500 EURO

Na een lange vakbondsstrijd komt er eindelijk een verhoging van de minimumpensioenen. Minister Lalieux is enthousiast: “We zijn blij dat het ABVV hierin zo lang het voortouw heeft genomen. De verhoging van de minimumpensioenen was ook prioritair voor de PS. We zijn dus heel tevreden dat ze goedgekeurd is. In 2024 zal het minimumpensioen meer dan 1500 euro netto bedragen voor wie een volledige loopbaan heeft gewerkt. Dat betekent een verhoging van ongeveer 25%, inclusief indexerings- en welvaarts-enveloppes.”

## GROTE INVESTERING, MAAR BUDGETNEUTRAAL

Die hervorming betekent een investering van 1,2 miljard euro in de pensioenen. “Dat is uniek voor een regering”, zegt Lalieux. “Meer dan 777.000 mensen zullen daarvan kunnen profiteren, ook mensen die in hun loopbaan wat minder hebben gewerkt. Zo stijgt de koopkracht en zijn gepensioneerden weer beter beschermd. Ook de IGO, de inkomensgarantie voor ouderen, stijgt trouwens met 20%. Dat is een belangrijke stap in de strijd tegen armoede bij ouderen.”

Toch is de investering in de pensioenen budgetneutraal, aldus minister Lalieux. “Daar wil ik duidelijk over zijn”, zegt ze. “Onze jongeren moeten weten dat hun pensioen perfect betaalbaar is. Met dit plan zullen de pensioenen tegen 2040 meer dan 4% extra van het bruto binnenlands product kosten. Dat is niet weinig. Maar vergelijk het met de taxshift van de regering-Michel: die kostte 2% van het bbp en bracht bitter weinig op. Als je bedenkt wat die pensioenhervorming maatschappelijk opbrengt, is ze de investering meer dan waard. Bovendien is ze volledig doorgerekend. Zelfs

met de voorzichtigste hypothesen is ze budgetneutraal. Dat gaan we realiseren met de consolidering van overheidsmiddelen en een relanceplan voor de productiviteit op de arbeidsmarkt. Bovendien draagt mijn plan bij aan de stijging van de werkzaamheidsgraad die opgenomen is in het regeerakkoord: 80% tegen 2030.”

## NIEUWE, RECHTVAARDIGE PENSIOENLOGICA

Toch is de strijd nog niet gestreden. De voorbije decennia trokken de regeringen de pensioenleeftijd keer op keer omhoog. Een klap in het gezicht van de zware beroepers. Ook daar wil minister Lalieux iets aan doen. **Met de tweede fase van haar pensioenplan wil ze mensen de kans geven om na 42 loopbaan jaren met pensioen te gaan. Tegelijk wil ze hen met positieve maatregelen aanmoedigen om langer te werken als ze dat willen en kunnen.** “Ik wil het niet meer hebben over pensioenleeftijd maar over loopbaan jaren”, legt ze uit. “Mijn voorstel is een verandering van denkwijze. We geven mensen de keuze: ze kunnen hun loopbaan afronden op hun 60e na 42 jaar werken. Wie ervoor kiest om na die 42 jaar verder te blijven werken, krijgt daarvoor extra stimulans

**“Dit is een belangrijke stap in de strijd tegen armoede bij ouderen.”**

Karine Lalieux

in de vorm van de pensioenbonus en het deeltijds pensioen. Maar niemand zal u scheef bekijken als u beslist om na 42 jaar te stoppen.”

“De pensioenbonus bedraagt twee euro per dag. Iemand die dus na een loopbaan van 42 jaar nog drie jaar blijft werken, krijgt maandelijks 100 euro boven op zijn pensioen. Dat is niet niks voor de koopkracht van onze ouderen.”

## TRANSPARANT, BETAALBAAR AANVULLEND PENSIOEN

Ten slotte plant minister Lalieux een hervorming van het aanvullend pensioen. “Als socialist strijd ik eerst voor een sterk, solide wettelijk pensioen”, legt ze uit. “Dat is de eerste pijler: de basis van ons pensioenstelsel voor alle burgers. De tweede pijler is het aanvullend pensioen, dat boven op het wettelijke pensioen komt. Op dat vlak is er veel ongelijkheid tussen werknemers en tussen sectoren. Veel werknemers hebben helemaal geen aanvullend pensioen en voor degenen die het wel hebben, ligt dat vaak onder de 3% van het brutoloon. Ik ben ook van mening dat de voordelige fiscaliteit en parafiscaliteit van het aanvullend pensioen leiden tot grotere ongelijkheid. Maar de sociale partners hebben daarover een standstill afgesproken, en dat akkoord respecteert ik. De sociale partners zijn nu aan zet om mee te werken aan oplossingen, dus ook het ABVV.”

## TROTS OP DEZE SOCIALE HERVORMING

“We mogen trots zijn op de pensioenhervorming die we al hebben verwezenlijkt”, vindt Lalieux. “Het ABVV heeft zeker een belangrijke rol gespeeld in dit dossier. Het is dankzij de strijd van het ABVV dat we dit onderwerp op tafel hebben gelegd bij de regeringsvorming. Het was een absoluut legitieme vraag die we als socialisten niet konden negeren.”



**“Het is dankzij de strijd van het ABVV dat we de pensioenhervorming op tafel hebben gelegd bij de regeringsvorming.”**

Karine Lalieux

**De medewerking van de vakbonden is altijd cruciaal bij sociale vooruitgang.”**

“De keuze voor loopbaanjaren in plaats van pensioenleeftijd is ook een kwestie van sociale rechtvaardigheid. Werknemers die laaggeschoold zijn en op hun 18e of 20e beginnen te werken, moeten nu 43 of 44 jaar

werken tot aan hun pensioen. En dat terwijl ze vaak zware beroepen uitoefenen: schoonmakers, buschauffeurs, kassiers enzovoort. Hooggeschoolden die later beginnen te werken, kunnen na 42 jaar met vervroegd pensioen. Die ongelijkheid tussen laag- en hooggeschoold moeten we rechtekijken. Er is dus nog veel werk voor de boeg.”

## De strijd voor een rechtvaardig pensioen

**H**et pensioenplan van minister van Pensioenen Karine Lalieux (PS) ligt op de onderhandelingstafel van de federale regering. We vroegen Selena Carbonero Fernandez, federaal secretaris van het ABVV, naar de belangrijkste pijlers en discussiepunten van de hervorming.

**De federale regering onderhandelt over het pensioenplan van minister Lalieux. Voor welke punten in het plan is het ABVV extra waakzaam? “Alle punten van het pensioenplan zijn belangrijk: de toegangsvoorwaarden tot het vervroegde pensioen, het minimumpensioen en de zware beroepen. En de invloed van de gezinstoestand op het pensioen, het vervangingsinkomen en de tweede pensioenpijler. Het ABVV zal er vooral over waken dat de hervorming een vooruitgang betekent. Anders gezegd: dat gepensioneerden voortaan een betere bescherming krijgen. De pensioenkosten zullen door de vergrijzing de komende decennia alleen maar stijgen. Alles staat of valt dus met de financiering van het plan. Het is belangrijk dat de regering duidelijkheid schept over de begrotings-**

vooruitzichten, en de lekken in de sociale zekerheid opnieuw dicht. Zo slaan de lastenverlaging van de werkgeversbijdrage en de alternatieve verloningsvormen een gat van maar liefst 13 miljard euro in de sociale zekerheid.”

**Minister Lalieux past in haar plan de voorwaarde aan om vervroegd met pensioen te kunnen gaan. Ze legt de lat op 42 loopbaanjaren. Is dat een vooruitgang volgens u?**

“Ik vind het goed dat minister Lalieux afstapt van de leeftijd als pensioenvoorwaarde. Maar een loopbaan van 42 jaar blijft lang. Wil je op je 60ste met pensioen? Dan moet je al op heel jonge leeftijd beginnen te werken. Uit simulaties blijkt dat er elk jaar 8000 mensen van 60, 61 of 62 jaar met pensioen zouden kunnen. In theorie zouden 50.000 mensen een jaar eerder kunnen stoppen met werken in het nieuwe pensioenplan. Maar die inschatting is veel te optimistisch. Want die houdt geen rekening met het inkomensverlies dat het vervroegde pensioen met zich meebrengt of met de vaak onvolledige loopbanen van vrouwen. 40% van de vrouwelijke werknemers die de pensioenleeftijd bereiken, komt niet aan een loopbaan van 42 jaar. Dat is niet eerlijk. Ten slotte ontbreekt er in het pensioenplan een regeling rond de zware beroepen. Dus wachten we op het definitieve ontwerp ▶

## “Degelijke pensioenen zijn perfect betaalbaar. Het is vooral een politieke keuze.”

Selena Carbonero

om de onderhandelingen te starten met de regering. We rekenen daarbij ook op de steun van de andere vakbonden om tot een rechtvaardig en haalbaar pensioenstelsel te komen dat rekening houdt met de realiteit. Dat betekent volgens ons bijvoorbeeld dat voor de pensioenberekening ook de periodes worden meegeteld waarin werknemers te maken krijgen met een tegenslag, de zogenaamde gelijkgestelde periodes.”

**Zullen de mensen de pensioenhervorming op een positieve manier voelen in hun portemonnee?**

“Het ABVV pleit voor een verhoging van alle pensioenen. Ook het vervangingsinkomen ligt momenteel op de onderhandelingstafel. De regering wil het verschil kleiner maken tussen het inkomen en het pensioen. Maar bij arbeidsongeschiktheid vallen mensen terug op een vervangingsinkomen dat in werkelijkheid gemiddeld amper 43% bedraagt van het brutoloon. Dat percentage ligt veel lager dan in Frankrijk en Nederland. De regering moet dat percentage verhogen, de manier van de berekening aanpassen en de eerste pensioenpijler herwaarderen. Want als je de tweede pensioenpijler als basis gebruikt, krijg je een enorme ongelijkheid tussen de mensen met een hoog en een laag inkomen. We moeten strijden tegen die ongelijkheid.

Onder andere door historisch gegroeide principes zoals het gewicht van de gezinssituatie los te laten.”

**Karine Lalieux ambieert meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de pensioenen. Als voormalig voorzitter van het vrouwencomité deelt u ongetwijfeld die ambitie. Op welke drukmiddelen kan de minister rekenen?**

“Als het goed is, zeggen we het ook: mevrouw Lalieux is de eerste pensioenminister die zich echt het lot van de vrouwen aantrekt. In haar plan zitten heel wat maatregelen om onrechtvaardigheden tussen mannen en vrouwen tegen te gaan. Denk maar aan de nieuwe berekeningsmethode om het minimumpensioen voor deeltijds werkenden te verhogen. Anderzijds bemoeilijkt de regering de toegang tot het minimumpensioen, door de voorwaarde van het effectief aantal gewerkte loopbaanjaren. We zijn tegen die voorwaarde, omdat het de gelijkgestelde periodes ondermijnt. Daarnaast pleiten we voor een individualisering van de uitkeringen. Als mensen een huis delen, beschouwen de socialezekerheidsinstellingen die mensen als samenwonend. Het gevolg is dat hun pensioenen een stuk lager liggen. Dat is een heel belangrijk punt. Want te veel vrouwen voldoen nu niet aan de strenge voorwaarden van het minimumpensioen. Het ABVV steunt de minister in haar

overtuiging om de onrechtvaardigheid tussen mannen en vrouwen weg te werken. En we zullen onze stem laten horen als we merken dat de maatregelen niet ver genoeg gaan.”

**Welke voorstellen zitten nu niet in het nieuwe pensioenplan, maar verdienen volgens u alle aandacht?**

“Er ontbreken nog verschillende elementen. We richten ons vooral op twee punten. Ten eerste de leeftijdsvoorwaarde om te kunnen genieten van een volledig pensioen. Die stijgt verder naar 67 jaar in 2030. Die pensioenleeftijd gaat ervan uit dat iedereen evenveel kans heeft om gezond te blijven. Maar in werkelijkheid is er een groot verschil tussen de gezonde levensverwachtingen van de hoogste en de laagste gekwalificeerden. Daar gaapt een kloof van 10 jaar. Voor vrouwen loopt dat verschil zelfs op tot 13 jaar. Sommige jobs hebben fysiek

## “40% van de vrouwen komt op haar 65ste niet aan een loopbaan van 42 jaar.”

# “Het pensioen moet garanderen dat alle werknemers waardig ouder kunnen worden.”

en/of mentaal een grote impact op de gezondheid van de mensen. Daarmee moet de regering rekening houden.”

**Binnenkort blaast u 1 kaarsje uit als federaal secretaris van het ABVV. Hoe heeft u dat eerste jaar ervaren?**

“Heel goed. Het is een eer om een organisatie te dienen waarin ik al zo lang actief ben. Mijn aanstelling als federaal secretaris is een erkenning voor dat jarenlange werk, en daar ben ik trots op. Tijdens de campagne kreeg ik de kans om heel wat nieuwe mensen in de centrales te ontmoeten. Ondanks de drukte in mijn dagelijkse werk probeer ik ook om zo veel mogelijk contact te houden met secretarissen en delegees. Zij zijn tenslotte de drijvende kracht van onze organisatie.



Onze ABVV-Metaal-delegees zijn onze ambassadeurs. Ze zijn onze oren en ogen op de werkvloer. Ze hebben de belangrijke opdracht om de werknemers van hun bedrijf te vertegenwoordigen bij de werkgever, om hen te verdedigen en hun werkomstandigheden en welzijn op het werk te verbeteren. Die opdracht kent heel wat uitdagingen.

We brachten enkele delegees voor de camera en de microfoon op ons Congres in Antwerpen om te weten hoe zij 'meer vakbond' interpreteren. Hoe zien ze de taak van delegee evolueren in de toekomst, hoe ziet het ideale delegeeschap eruit en welke ondersteuning verwachten ze van de Centrale? Je leest het hier!



meer  
vakbond,  
meer  
delegee

Hoe zie jij de taak van delegee evolueren in de toekomst?



**Gerry Hendrickx (Duracell Batteries):**

"We zijn volop aan het digitaliseren. We moeten leren omgaan met social media als delegees. Dat heeft een positieve invloed, omdat je heel direct kunt communiceren met mensen. Maar dat heeft ook wel een keerzijde aan de medaille. Dat je eigenlijk 24/24 en 7/7 bereikbaar moet zijn. Je moet daarmee opletten en je grenzen bewaken."



**Mohamed Sabhaoui (Engie Fabricom):**

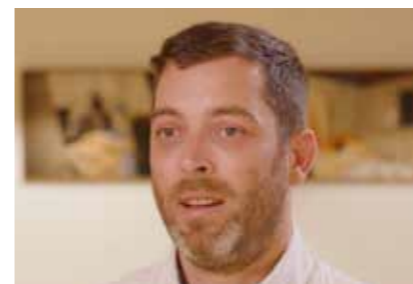
"We moeten vermijden dat we evolueren naar 'digitale delegees'. De snelheid waarmee de digitalisering nieuwe technologieën, sociale media, fake news en maatschappelijke thema's in haar greep neemt, is nefast voor de sociale cohesie op de werkvloer. En bij uitbreiding voor de samenleving."

**"Om te evolueren naar de ideale delegee, moet je omringd zijn door een team van militanten waarop je kunt rekenen."**

**Kevin Claes**

Hansen Industrial Transmissions

Wat is voor jou het ideale delegeeschap?



**Kevin Claes (Hansen Industrial Transmissions):**

"Om te evolueren naar de ideale delegee, moet je omringd zijn door een team van militanten waarop je kunt rekenen. Als ideale delegee heb je een ideale opleiding gehad, dus minstens de basisvorming van ABVV-Metaal. Zo weten ze waarover ze spreken, waar ze hun info moeten opzoeken en hoe ze elkaar kunnen ondersteunen. Een sterke groep die als één persoon spreekt en hetzelfde woord uitdraagt."



**Sarah Parmentier (De Vree):**

"Het ideale delegeeschap bestaat volgens mij niet. Dat is voor elke delegee anders. Voor mij is dat op zoek gaan naar een goede balans tussen werkbaar werk en een gezonde firma."



**Erwin Oris (Signify):** "Een delegee moet vooral goed bereikbaar zijn. Die moet heel veel tussen de mensen op de vloer staan. Die moet problemen opvangen en begrijpen."



**Welke ondersteuning verwacht jij van de Centrale?**

**Meriam Soe-Agnie (Stanley Black & Decker Logistics):**  
 “Ik verwacht van de Centrale dat ze mij ondersteunen bij juridische vragen en vragen over het ABVV-lidmaatschap. Ik reken op snelle reactie zodat ik collega’s die naar mij komen, snel kan verder helpen.”



**Hoe zie jij de taak van delegee evolueren in de toekomst?**

**Dario Lampaert (Voestalpine Sadeff):** “De Centrale moet ons kunnen helpen bij al onze vragen. Daarnaast verwacht ik dat ze luisteren naar ons en dat ze onze stem meenemen naar beslissingen op een ander niveau.”

**De komende jaren zetten we volop in op de ondersteuning van onze delegees. Want zij zijn en blijven het kloppende hart van de Centrale. We willen meer delegee, meer vakbond. We willen een zo sterk mogelijk ABVV-Metaal. Een efficiënt en daadkrachtig, syndicaal blok!**



BENIEUWD NAAR WAT MOHAMED, GERRY, SARAH EN **MEER DELEGEES** NOG TE VERTELLEN HADDEN? BEKIJK DE VIDEO-INTERVIEWS **HIER**.



## **Binnenkort rijden we allemaal elektrisch, maar wat betekent dit voor de jobs in onze auto-industrie?**

**D**e wereld van de mobiliteit is volop in verandering. De globale auto-industrie wordt op dit moment geconfronteerd met diverse grote evoluties die zich allemaal tegelijkertijd voordoen. Er is de switch naar elektrische aandrijving, de ontwikkeling van autonome en geconnecteerde voertuigen en de groei van nieuwe mobiliteitsconcepten die niet langer het bezit van een wagen centraal stellen, maar wel het gebruik ervan (autodelen, wagens als dienst ...). Al die veranderingen maken dat de auto-industrie zich in de grootste revolutie uit haar geschiedenis bevindt. En dat veroorzaakt natuurlijk heel wat problemen en uitdagingen, maar ook kansen en mogelijkheden. In dit artikel zoomen we in op de opmars van elektrische wagens en op de impact daarvan voor de werknemers die ze maken.



## RIJDEN WE BINNENKORT ECHT ALLEMAAL ELEKTRISCH?

### Exponentiële groei

We hebben natuurlijk geen glazen bol, maar daar ziet het er toch naar uit. Vandaag is het aantal elektrische wagens dat op onze wegen rondrijdt nog relatief beperkt (16 miljoen), maar we kunnen er gerust van uitgaan dat dit de komende jaren drastisch zal veranderen. Het Internationaal Energie Agentschap (IEA) berekende dat er in 2021 wereldwijd 6,6 miljoen elektrische wagens werden verkocht. Dat is 8,75% van het totaal aantal verkochte wagens in dat jaar. Ter vergelijking: in 2019 werden nog maar 2,2 miljoen elektrische auto's verkocht en in 2012 slechts 130.000. **Het IEA voorspelt dat er in 2030 tussen de 145 en 230 miljoen elektrische voertuigen zullen rondrijden (niet alleen auto's maar ook bussen, bestelwagens en vrachtwagens).** Deze cijfers tonen aan dat de elektrische wagen aan een zeer snelle – zeg maar gerust exponentiële – opmars bezig is.

### Beter voor klimaat en gezondheid

Naar de redenen daarvoor hoeven we niet lang te zoeken. In pogingen om de **klimaatverandering te temperen**, nemen overheden wereldwijd maatregelen om de **uitstoot van broeikasgassen drastisch te verminderen**. Wanneer we kijken naar Europa, dan zien we dat transport goed is voor bijna 30% van de totale Europese uitstoot en dat twee derde daarvan wordt veroorzaakt door auto's. De EU neemt daarom wetgevende initiatieven om de uitstoot van wagens

fors te doen dalen. Momenteel ligt een voorstel van de Europese Commissie op tafel waardoor nieuwe wagens vanaf 2035 geen CO<sub>2</sub> meer mogen uitstoten (dat voorstel moet de komende maanden nog goedgekeurd worden door de lidstaten en het Europees Parlement). Ook de VS neemt maatregelen en de regering Biden wil dat in 2030 de helft van alle nieuw verkochte wagens elektrisch is. Zoals iedereen ondertussen weet stoten elektrische voertuigen geen CO<sub>2</sub> uit tijdens het rijden en zijn ze een goede oplossing om de opgelegde klimaatdoelstellingen te realiseren (over de klimaatimpact van elektrische wagens versus wagens op diesel/benzine schreven we eerder [dit artikel](#)). Bovendien is er ook geen uitstoot meer van ongezonde stoffen zoals stikstof, zwaveldioxide en fijnstof-deeltjes.

### Autobouwers gaan elektrisch

Dankzij regulering vanuit de overheid zien we dat steeds meer autobouwers de **elektrische revolutie** omarmd hebben. Het Amerikaanse Tesla is natuurlijk gekend en maakte van in het begin uitsluitend elektrische auto's. Maar ook de traditionele autobouwers hebben ambitieuze doelstellingen geformuleerd. Volvo wil tegen 2030 alleen nog maar elektrische wagens bouwen (de Gentse Volvo-fabriek speelt hierin een voortrekkersrol). Voor Volkswagen moet tegen dan de helft van haar verkopen uit elektrische modellen bestaan. Ook Ford, Toyota, General Motors, BMW, Stellantis en andere autobouwers hebben scherpe doelen geformuleerd en investeren vele miljarden in de elektrificatie van hun wagenpark.

### Uitdagingen en moeilijkheden

De toekomst ziet er dus goed uit voor elektrische wagens, maar dat wil niet zeggen dat er geen uitdagingen zijn. Sinds enige tijd zijn er **problemen in**

**de aanvoerketens van onderdelen en grondstoffen.** In 2021 stegen de prijzen voor staal, aluminium en koper met respectievelijk 100%, 70% en 33%. Dat zijn allemaal belangrijke grondstoffen voor zowel elektrische als conventionele wagens. Ook de prijzen voor batterij-grondstoffen worden duurder. Lithium was in 2021 maar liefst 150% duurder dan het jaar daarvoor en ook de nikkel- en grafietprijzen stegen fors. Het voorbije decennium werden batterijen steeds beter en goedkoper en de verwachting is dat elektrische wagens daardoor vanaf 2025 even duur zouden zijn als conventionele wagens

(ook omdat elektrische wagens minder onderhoud nodig hebben en elektriciteit goedkoper is dan benzine). Maar wanneer de grondstofprijzen blijven stijgen, dreigen elektrische wagens duur te blijven en dus onbetaalbaar voor een grote groep mensen.

Daarnaast speelt ook het **tekort aan halfgeleiders (of microchips)** de industrie parten. Dat tekort wordt grotendeels veroorzaakt door de snelle wereldwijde economische heropleving na de coronacrisis. Het tekort aan halfgeleiders is in het bijzonder problematisch voor elektrische voertuigen, omdat ze er veel nodig hebben, meer dan twee keer zoveel als diesel- en benzinewagens.

Deze problemen inzake de bevoorrading van grondstoffen en onderdelen – en de mate waarin ze opgelost worden – zijn cruciaal voor het succes van elektrische wagens. In



een Europese context betekent dit dat er moet ingezet worden op een eigen Europese batterij-industrie (iets wat de EU op dit moment succesvol doet), op de ontwikkeling van een circulaire economie (met veel meer recyclage van schaarse grondstoffen) en op het versterken en diversifiëren van samenwerkingen met grondstoffleveranciers.

Ook de aanwezigheid van voldoende **laadinfrastructuur** is een aandachtspunt. De verdere doorbraak van elektrische wagens staat of valt met voldoende (private en publieke) laadpalen. Ook op dat vlak worden in de EU en elders belangrijke stappen gezet. De komende jaren zal er blijvend en versneld moeten geïnvesteerd worden in de uitrol van de nodige infrastructuur. Daarnaast is de vergroening van ons energiesysteem zeer belangrijk. **De meeste klimaatwinst wordt pas geboekt, wanneer de wagens worden opgeladen met groene stroom.**

## WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE WERKNEMERS IN DE AUTO-INDUSTRIE?

### Minder onderdelen, minder werk

De switch naar elektrische wagens zal een zeer grote **impact** hebben **op de structuur van de tewerkstelling in de auto-industrie**. Bepaalde jobs zullen

verdwijnen en nieuwe jobs zullen ontstaan. Ook de **vaardigheden** die werknemers nodig hebben, zullen in grote mate **veranderen**. Elektrische voertuigen zitten technologisch immers helemaal anders in elkaar dan voertuigen met een verbrandingsmotor.

Inzake de tewerkstelling kunnen we niet voorbij aan het feit dat auto's met een elektrische aandrijving zeven keer minder onderdelen bevatten dan auto's met een verbrandingsmotor. De motor in een elektrische wagen is minder complex, er is geen versnellingsbak, geen uitlaatpijp, geen olie- en waterpomp, enzovoort. Omdat er veel minder componenten zijn, is er ook minder werk nodig om een elektrisch voertuig te maken. Daardoor is het duidelijk dat er heel wat bestaande tewerkstelling dreigt te verdwijnen.

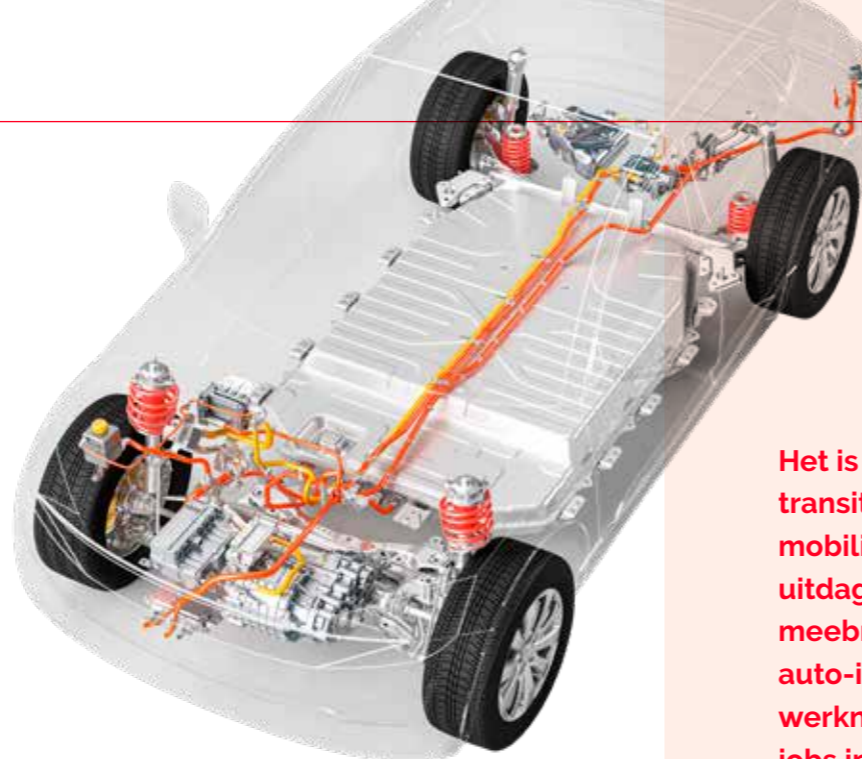
### Vooral toeleveringsbedrijven slachtoffer

Eind 2021 publiceerde **CLEPA**, de Europese Federatie van de Auto-toeleveranciers, een studie die poneerde dat vanaf 2030 maar liefst 500.000 jobs in de auto-industrie dreigen te verdwijnen. In de eerste plaats in de toeleveringsbedrijven die dingen maken zoals versnellingsbakken en uitlaatpijpen. Er zullen weliswaar 266.000 nieuwe jobs bijkomen (onder meer in de Europese batterij-industrie), maar dat brengt het totaal nog steeds op een nettoverlies van 275.000 jobs. Om deze cijfers in het juiste perspectief te plaatsen, geven we nog mee dat de Europese auto-industrie – in de brede zin van het woord – direct en indirect werk biedt aan bijna 14 miljoen mensen. Daarvan zijn ongeveer 2,5 miljoen werknemers (of 8,5% van de industriële tewerkstelling in de EU) aan de slag bij autofabrikanten (waar wagens gebouwd worden) en toeleveringsbedrijven (waar onderdelen gemaakt worden). ▶





# Auto's met een elektrische aandrijving bevatten zeven keer minder onderdelen dan auto's met een verbrandingsmotor.



## Nieuwe en andere jobs, dus opleiding is cruciaal

Naast het CLEPA-onderzoek verschenen in dezelfde periode ook nog andere studies, die een meer genuanceerd beeld schetsten. De studie die netwerkvereniging 'Platform for Electromobility' liet uitvoeren, keek niet alleen naar de auto-industrie maar ook naar andere auto-gerelateerde sectoren zoals leveranciers van elektrische apparatuur, laadinfrastructuur, software, enzovoort. Hun conclusie was dat er globaal gesproken slechts een beperkt aantal jobs zullen verdwijnen. De zuivere auto-industrie zal inderdaad jobs verliezen, maar **in andere en nieuwe sectoren zullen er massaal jobs bij komen**. Belangrijk in dat geval wordt de productie van batterijen en batterijcellen, waarbij het uiteraard essentieel is dat die in Europa geproduceerd worden.

De komende jaren – aldus het onderzoek – krijgen we grote verschuivingen tussen sectoren en zullen bestaande jobs veranderen (soms beperkt, soms fundamenteel). De switch naar elektrisch zal zorgen

voor het verdwijnen van 630.000 jobs bij autobouwers en toeleveranciers, terwijl er 500.000 jobs zullen ontstaan in groeitakken (zoals laadpalen en batterijen). Daarbovenop komen nog eens 400.000 tijdelijke jobs voor de bouw van Europese batterijfabrieken (waarvan er reeds heel wat concreet op de planning staan), de uitbouw van hernieuwbare energieproductie en van laadinfrastructuur. Tot slot becijferde dit onderzoek ook dat **2,5 miljoen werknemers nood hebben aan opleiding of herscholing**, bijvoorbeeld om over te schakelen van de productie van versnellingsbakken naar het assembleren van elektrische motoren.

## Europese verankering, lokale tewerkstelling

De laatste studie die we aanhalen, is die van de ngo, [Transport & Environment \(T&E\)](#). Ook hier wordt uitgegaan van grote veranderingen in de auto-industrie en lijdt het geen twijfel dat heel wat jobs inhoudelijk zullen evolueren en dat dus nieuwe vaardigheden nodig zijn. Over het aantal jobs dat dreigt te verdwijnen is T&E optimistischer. Sowieso gaat dit

onderzoek ervan uit dat de elektrische transitie veel meer jobs zal genereren dan vernietigen, althans bekeken op het niveau van de volledige Europese economie. Tegen 2030 zouden er tussen de 500.000 en 850.000 jobs kunnen bijkomen, ten gevolge van investeringen in nieuwe groeisectoren en in infrastructuur. In de auto-industrie zelf kunnen bepaalde jobs verdwijnen, maar ook daar liggen kansen voor nieuwe tewerkstelling. Bestaande bedrijven zullen zich dan wel moeten heroriënteren op het produceren van onderdelen voor elektrische in plaats van fossiele voertuigen.

Daarnaast wijst T&E nog op een cruciaal element om de tewerkstelling zoveel mogelijk te behouden en zelfs te versterken. Namelijk door ervoor te zorgen dat Europese autobouwers lokaal produceren en niet elders in de wereld. **Hoe sneller de EU het voortouw neemt in de elektrische transitie, hoe groter haar competitief voordeel en marktaandeel kan worden en hoe meer lokale tewerkstelling er kan gecreëerd worden.**

**Het is zonneklaar dat de transitie naar elektrische mobiliteit enorme uitdagingen met zich meebrengt voor de Europese auto-industrie en haar werknemers. De klassieke jobs in de sector – gericht op de productie van fossiele wagens – komen onder druk en zullen op termijn verdwijnen. Daar staat tegenover dat er heel veel nieuwe jobs zullen ontstaan, zowel binnen als buiten de auto-industrie.**

Hoe moeten we daar als vakbond mee om? Een goede visie vinden we bij de Europese vakbond IndustriALL Europe. Enerzijds is er de overtuiging dat deze transitie noodzakelijk is voor het klimaat en de leefbaarheid van onze planeet. Anderzijds is er een **grote bezorgdheid voor de jobs die dreigen te verdwijnen**, vooral in de armere regio's van Europa waar nog heel wat fossiele autofabrieken staan.

Wat gebeurt er met de werknemers die niet beschikken over de vaardigheden die nodig zijn voor de toekomst? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat onze Europese industrie competitief blijft? Hoe kunnen we nieuwe kwalitatieve en duurzame nieuwe jobs creëren? Het antwoord is als volgt:

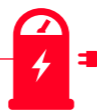
## IN 'T KORT Een rechtvaardige transitie, een sterk industrieel beleid.

- Er moet werk gemaakt worden van een **sterk Europees industrieel beleid** dat resoluut de elektrische kaart trekt. Dat betekent massaal inzetten op hernieuwbare energie, nieuwe infrastructuur en investeringen in de sectoren van de toekomst (microchips, batterijcellen, recyclage van grondstoffen).
- **Overheden, bedrijven en vakbonden moeten samen de transitie in de fabrieken vormgeven.** Sociale dialoog is cruciaal. De focus moet liggen op opleiding/herscholing van werknemers, investeringen in concrete productiecapaciteit (gericht op elektrische mobiliteit) en duurzame/werkbare jobs.
- Werknemers die hun job verliezen en uit de boot vallen, moeten een beroep kunnen doen – overal in Europa – op een **sociaal vangnet** en begeleiding (opleiding, ondersteuning ...) naar ander werk.

Dat zijn de dingen die we nodig hebben. Een beleid dat kiest voor een sterke en duurzame Europese industrialisering en een duidelijk kader voor een sociaal rechtvaardige transitie (sterke sociale zekerheid, kansen op opleiding, werkbare jobs, genoeg koopkracht ...). En als we het goed aanpakken, dan zullen we er de vruchten van plukken. Of in de woorden van Judith Kirton-Darling – Algemeen Secretaris IndustriALL Europe: “De vraag is niet of we al dan niet inzetten op de transitie naar elektrische wagens. De vraag is of we deze transitie aangrijpen om onze Europese industrie te versterken en om welvaart en jobs te creëren.”

**“De vraag is of we deze transitie aangrijpen om onze Europese industrie te versterken en om welvaart en jobs te creëren.”**

Judith Kirton-Darling



METALLO'S  
VOOR OEKRAÏNE

“Alle  
vrijwilligers  
doen wat ze  
kunnen.”



ABVV-Metaal-collega  
Peter Hulsmans aan  
het werk voor hulp aan  
Oekraïne.



“Onze  
buddy's  
begeleiden  
de Oekraïense  
gezinnen in  
Zonhoven.”

Peter Hulsmans

Twintig. Zo veel pallets met hulpgoederen bracht de vereniging 'Zonhoven Assisteert Personen in nood' (ZAP) al naar Oekraïne. Adviseur bij ABVV-Metaal en vrijwilliger Peter Hulsmans helpt in zijn thuisgemeente bij de inzameling en ondersteunt de Vlaamse gezinnen die vluchtelingen opvangen. “Alles gaat rechtstreeks naar de mensen die het nodig hebben.”

#### INZAMELACTIES IN ZONHOVEN

**Peter Hulsmans:** “ZAP is vorige zomer in Zonhoven opgericht als hulpactie om de scholen in het zwaar getroffen Pepinster te ondersteunen. Met het budget dat nog over was, startten we een hulpactie voor Oekraïne en zamelen we voeding, kleding, kinderspullen, verzorgingsproducten en medicatie in. Een deel van die spullen brengen we naar de centrale stock in Tessenderlo vanwaar ze naar de getroffen regio vertrekken – tot nu toe goed voor zes transporten. De transportbedrijven doen dat vervoer ook helemaal vrijwillig.”

#### RECHTSTREEKSE HULP

“Intussen hebben we ook zelf heel wat contacten met mensen en organisaties in Oekraïne. Zij laten ons weten wat ze nodig hebben. Zo kregen we een tijd geleden berichten van een ziekenhuis dat er dringend operatiemateriaal en medicatie nodig was. Daarvoor klopten we aan bij een online apotheek die heel wat voorraad heeft geschonken. Al die producten gingen rechtstreeks naar het ziekenhuis.”

#### BEGELEIDING VAN OPVANGGEZINNEN

“Intussen zijn we **ook actief dichterbij huis**. In Zonhoven vangen een aantal families Oekraïense vrouwen en kinderen op. We zorgen dat zij kleren en verzorgingsproducten hebben. Want die mensen verloren echt alles. We maken **welkomst-**

**pakketten** met brieven in het Oekraïens waarop mensen kunnen aanduiden wat ze nodig hebben. Zo is er veel vraag naar pampers. Toen het mooi weer werd, deden we een inzamelactie voor dames- en kinderfietsen. En we organiseren knutselateliers voor de kinderen.”

#### TAALBARRIÈRE

“Recent zijn we gestart met een **buddysysteem**. Elk gezin dat hier aankomt, krijgt een buddy die de familie wegwijs maakt en administratief ondersteunt. De taal is een grote barrière. Maar we kunnen rekenen op de hulp van een Oekraïense tolk. Zo verloopt de communicatie al een stuk makkelijker.”

#### DANKBAARHEID GEEFT ENERGIE

“Waarom ik mij inzet voor ZAP? Het is allemaal begonnen met een paar dozen vol spullen die ik naar de vereniging bracht. Ik zag dat ze handen tekortkwamen en dat er potentieel was om nog meer te doen. Onze hulpacties zijn stap voor stap uitgebreid. We hebben intussen een grote groep vrijwilligers en iedereen doet wat hij kan – afhankelijk van tijd en kunnen. Mensen die werken, helpen vooral in het weekend. Wie met pensioen is, helpt tijdens de week. **De dankbaarheid van de Oekraïense mensen is enorm**. Ze zien ook hoe alles in de vereniging spontaan gebeurt, hoe iedereen zijn best doet. Zo ontstaat er een fantastische energie tussen iedereen.”

Op het maand mei menu:

## Heerlijke MyAdvantage promo's

Geniet van korting bij:



## Vergeet nooit meer een promo met ASKOLI

Dankzij ABVV-Metaal kunt u profiteren van heel wat voordelen en kortingen bij honderden winkels, pretparken en webshops. Er is zeker voor ieder wat wils!

### HOE WERKT HET?

Telkens wanneer u een zoekopdracht uitvoert via Google of Bing, gaat AskOLI voor u na of u in aanmerking komt voor een korting. Als dat het geval is, **verschijnt er een uitje om u te laten weten dat u recht hebt op een korting op Ekvita Edenred**. Zo vergeet u nooit meer een voordeel te gebruiken bij een van uw toekomstige aankopen.

### HOE STELT U ASKOLI IN?

- Voeg de app van AskOLI toe aan uw webbrowser via deze link.
- Maak een GRATIS account aan.

U bent nu klaar om van alle voordelen te profiteren!

ONTDEK ASKOLI



## Senioren-commissie neemt afscheid van Jos Vingerhoed

“Onze ervaring is belangrijk. Ik hoop, en ik vertrouw erop, dat onze Centrale dat altijd zal blijven inzien.”

**N**a de zomer nemen we afscheid van een Limburgs monument. Jos Vingerhoed vertrekt met pensioen na tientallen jaren dienst als voorzitter van de Vlaamse Seniorencommissie, als gewaardeerd lid van de Seniorencommissie van ABVV-Metaal, de seniorenwerking van ABVV-Metaal Limburg én die van ABVV Limburg. ►

## “Ik verdien de pluimen niet en zag mezelf louter als facilitator van de dialoog.”

Jos Vingerhoed

### PERSOONLIJKE VERDIENSTEN

Op ons Congres van april 2022 nam Jos voor de laatste keer het woord als vertegenwoordiger van de metallo's op rust. “Ik heb dit altijd gedaan met heel veel plezier en inzet. Maar ik verdien de pluimen niet en zag mezelf louter als facilitator van de dialoog. Aan mijn opvolger wil ik daarom het ongevraagd advies geven om te **luisteren naar onze senioren**. Zij doen het werk ten slotte. En eens senioren in gang zijn geschoten, zijn ze moeilijk te stoppen.”

Ondanks die authentieke bescheidenheid, krijgen we dan toch een antwoord als we peilen naar Jos' persoonlijke verdienste als voorzitter van de Vlaamse seniorenwerking van het ABVV: “Tijdens mijn voorzitterschap gingen de aanwezigheden in de Limburgse afdeling een decennium lang in stijgende lijn. Die betrokkenheid, dat vond ik belangrijk.” Maar hij zou de senioren in elke federatie graag nog meer enthousiasmeren: “We moeten onze senioren-militanten ervan overtuigen dat **het militeren niet stopt als men op pensioen gaat** en onze



leden dat ook een lidmaatschap van de vakbond nodig blijft na het pensioen.”

### STEM VOOR DE SENIOREN

De senioren vormen een steeds grotere groep in de samenleving, met eigen problemen, eigen eisen en met dus ook nood aan een eigen stem. Ook in de Centrale. “We zijn actieve senioren binnen onze Centrale en binnen het ABVV. We zijn dan ook blij dat deze stem nu statutair is vastgelegd met een stemhebbend mandaat op het ABVV-Congres. Het heeft vele discussies gekost, maar als het goed is moet het ook gezegd worden.”

Jos heeft het grootste vertrouwen in de toekomst van het ABVV. Hij is met name trots op de realisatie van het minimumpensioen van 1500 euro. “Dat het ABVV

deze eis gelanceerd heeft en dat dit nu gerealiseerd werd, is een pluim die we op onze ABVV-hoed mogen steken. Nee, moeten steken. Met dank aan de kameraden van de PS en Vooruit in de regering. Zijn daarmee alle koopkrachtproblemen opgelost? Natuurlijk niet, want we kennen allemaal de gemiddelde prijs van een kamer in woonzorgcentra. Maar dat is niets nieuws. Geen enkele strijd is ooit helemaal gestreden.”

### IEDEREEN AAN BOORD HOUDEN

Behalve koopkracht zijn ook digitalisering en mobiliteit aandachtspunten voor onze senioren die ook op het Congres uitvoerig aan bod kwamen. Veel ouderen kwijnen weg in eenzaamheid. Mobiliteit speelt hierin een belangrijke rol. Voornamelijk het gebrek eraan leidt in ieder geval tot

meer sociale uitsluiting. Jos: “Als je om geografische of financiële redenen geen of onvoldoende gebruik kunt maken van het openbaar vervoer, word je gedwongen om thuis te blijven. **Mobiliteit is een basisrecht**. We willen kwaliteitsvol en toegankelijk openbaar vervoer tegen een uniforme kostprijs.”

## “Geen enkele strijd is ooit helemaal gestreden.”

Dat onze samenleving digitaliseert en des te sneller sinds de pandemie, is ontegensprekelijk. Maar kan iedereen nog mee? 90% van de Vlamingen heeft een internetverbinding, maar bij de senioren loopt dat al op tot één op vijf. Ook als we naar de digitale vaardigheden kijken, blijkt dat **bij de 55-plussers bijna 70% digitaal kwetsbaar** is. Jos: “Daarom is het voor ons duidelijk. Niemand mag uit de digitale boot vallen. Er moet ten eerste blijvend geïnvesteerd worden in niet-digitale dienstverlening. Voor alle duidelijkheid: ook in de vakbond, ook in onze Centrale. De toegang tot het internet moet betaalbaar zijn voor iedereen. Om te beginnen moet het sociaal tarief om toegang te krijgen uitgebreid worden. **Digitalisering moet inclusief zijn.**”

Onze Seniorencommissie is voorstander van de **installatie van een ouderrechten-commissaris**. Sinds 1989 is er binnen de Verenigde Naties een internationale conventie voor kinderen. Door dit verdrag moet België elke vijf jaar verslag uitbrengen aan de VN en komen er aanbevelingen op het gebied van kinderrechten terug. Binnen de VN wordt al jaren geijverd voor een internationale conventie voor de rechten van de ouderen. “Op ons Congres hebben we afgesproken dat we er samen bij onze Belgische regering op zullen blijven aandringen dat er een ouderrechten-commissaris wordt geïnstalleerd.”

### KENNIS, ERVARING EN NATUUR

Technisch gesproken, gaat Jos dit jaar voor de tweede keer op pensioen, ditmaal van zijn syndicale job. Jos startte zijn vakbondscarrière bij Philips in Lommel. Hij groeide er door van militant tot delegee en schopte het uiteindelijk tot hoofddelegee. Na de sluiting van Philips stroomde hij in 2002 door naar de seniorenwerking. “Een militant gaat nooit echt op rust,

dat activisme stroomt door je aderen of niet. Als militant zorg je ervoor dat je stem gehoord wordt. We deden dat toen we actief waren, en die kennis en ervaring gebruiken we nu als militanten op rust.”

Die inzet voor anderen en hang naar solidariteit is voor Jos nooit een keuze geweest, maar veeleer een natuur. Als zesde jongste in een gezin met 19 kinderen, was zorgen en klaarstaan voor elkaar een evidentie. “Thuis had ieder kind zijn taak. Bedden opmaken, schoenen poetsen, noem maar op. Elke

## “Ik zal mee betogen totdat het niet meer gaat!”

dag leverde de bakker tien broden en de soepboer tien liter soep. Ons gezin draaide als een fabriek.”

De grote solidariteit tussen senioren en jongeren binnen onze vakbond bezorgt Jos dan ook een warm en trots gevoel. “De jongeren appreciëren onze inbreng. **Die wisselwerking tussen generaties is mooi**. Onze ervaring is belangrijk. Ik hoop, en ik vertrouw erop, dat onze Centrale dat altijd zal blijven inzien.”

Op de vraag of hij actief zal blijven achter de schermen, volgt een aarzelend antwoord: “Ik wilde normaal volledig stoppen, maar ik denk nu toch dat ik af en toe zal verschijnen. Ik zal mee betogen totdat het niet meer gaat!”



## Sociologe Kim Bosmans deed onderzoek naar preciaire arbeid

**D**e coronacrisis heeft het opnieuw pijnlijk duidelijk gemaakt: mensen met een minder stabiele werksituatie zijn extra kwetsbaar wanneer het economisch moeilijk gaat. 'Preciaire arbeid' heet dat, en het gaat bijvoorbeeld om mensen die met interimcontracten of dienstencheques werken. Sociologe Kim Bosmans wijdde haar doctoraat aan het mentale welzijn van mensen in zulke werksituaties. "De onzekerheid van uitzendwerk beïnvloedt het mentale welzijn", stelt ze vast.

### 'Preciaire arbeid', wat is dat eigenlijk?

**Kim Bosmans:** "Zelf gebruik ik graag de neutralere term 'tewerkstellingskwaliteit'. Die kun je meten aan de hand van zes dimensies: de stabiliteit van het werk, de economische duurzaamheid, de rechten en sociale bescherming van de werknemer, de werktijden, de kans om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen en het gevoel van zelfbeschikking. Heb je een vast contract van onbepaalde duur en een mooi loon met extralegale voordelen? Werk je voltijds en heb je veel controle over je werkuren? Dan scoor je hoog op die schaal van tewerkstellingskwaliteit en leunt jouw arbeidssituatie sterk aan bij een standaard-arbeidsverhouding. Mensen die werken met tijdelijke contracten, zoals uitzendkrachten, scoren al snel heel wat lager. Ze krijgen vaak een lager loon of minder voordelen en voelen zich minder zeker over de toekomst. Vaak hebben ze ook moeilijkere sociale relaties op het werk en krijgen ze minder kansen om zich te ontwikkelen. In die gevallen spreken we van preciaire arbeid."

### België doet het op papier nochtans goed als het gaat over de bescherming van uitzendkrachten. Waar gaat het dan mis?

"Dat klopt, België is bij de beste van de klas in vergelijking met andere landen. Uitzendkrachten hebben recht op hetzelfde loon, dezelfde voordelen en dezelfde bescherming als vaste werkkrachten. Ze kunnen ook een beroep doen op de vakbond, wat zeker niet overal het geval is. Het wettelijke kader is dus goed uitgebouwd. Het gaat mis bij de afdwingbaarheid ervan. Vaak weten uitzendkrachten zelfs niet wat hun rechten zijn, en dwingen ze die dus ook niet af. Bovendien zitten ze in een kwetsbare positie. Je hebt als uitzendkracht net zoveel recht op vakantie als een vaste werkkracht, maar wordt je contract wel verlengd als je die vakantiedagen ook opneemt? Om die reden schakelen ze ook niet snel de vakbond in."

## "Uitzendkrachten krijgen vaak een lager loon en voelen zich minder zeker over de toekomst."

Kim Bosmans

"Daarnaast zijn er jammer genoeg werkgevers die misbruik maken van mazen in de wetgeving. Ze proberen bijvoorbeeld te bezuinigen met korte contracten om geen feestdagen te hoeven uitbetalen. Veel uitzendkrachten weten niet dat ze wettelijk gezien wél recht hebben op betaalde feestdagen. En je ziet ook vaak dat mensen jarenlang met tijdelijke contracten blijven werken onder het mom van allerlei motieven die het gebruik van uitzendarbeid rechtvaardigen. Er is dus meer controle nodig. Ik pleit voor meer sociale inspectie. Anders blijf je uitzendkrachten persoonlijk verantwoordelijk stellen. 'Laat maar van je horen als je rechten niet gerespecteerd worden, en dan grijpen we misschien in': dat werkt niet."

"Er is uiteraard een rol weggelegd voor de vakbonden. Die kunnen de mazen in de wet onderzoeken en de overheid onder druk zetten om ze weg te werken. Ze kunnen uitzendkrachten ook ondersteunen door hen te wijzen op hun rechten en die mee af te dwingen."

### Welke impact heeft precair werk op het mentale welzijn van werknemers?

"De kenmerken van uitzendwerk lokken zelf al psychosociale risico's uit. Zo

vertelde iemand me eens dat ze zich voelde als een wegwerpproduct: zodra ze niet meer nodig was, kreeg ze geen nieuw contract meer. Dat deed haar twifelen aan haar eigenwaarde. Andere risico's hebben te maken met het werk zelf en met de sociale relaties op het werk. Uitzendkrachten krijgen vaak de taken die vaste werkkrachten liever niet doen. De gevaarlijke of oninteressante klusjes. Door hun positie voelen ze zich gedwongen om daarin mee te gaan. En veel uitzendkrachten voelen dat ze een 'buffer' zijn voor hun collega's met een vast contract. Als er jobs sneuvelen in het bedrijf, zijn de uitzendkrachten de eersten die moeten vertrekken. Die onzekerheid heeft een grote invloed op het mentale welzijn."

### Heeft corona de zaken moeilijker gemaakt voor uitzendkrachten?

"Het is nog wat vroeg om daarover uitspraken te doen op basis van onderzoek. Maar in mijn gesprekken met uitzendkrachten bleek wel dat ze vaak het kind van de rekening waren. De uitbreiding van het stelsel van tijdelijke werkloosheid voor uitzendkrachten was zeker een goede zaak. Maar velen bleken die maatregel niet eens te kennen. Zo zie je dat het opnieuw de mensen in een kwetsbare situatie zijn, die aan het kortste eind trekken."

"Corona heeft scherpgesteld dat ons huidige systeem niet aangepast is aan mensen in een flexibele arbeidssituatie. Begrijp me niet verkeerd: ik pleit voor meer standaardarbeid. Die is beter beschermd, en daar moeten we naar blijven streven. Maar de realiteit is dat er meer en meer flexibele arbeidsvormen bestaan, bijvoorbeeld ook in de cultuursector, en dat we die onvoldoende beschermen. De sociale zekerheid moet de werkelijkheid op de arbeidsmarkt volgen."

## "Ons huidige systeem is niet aangepast aan mensen in een flexibele arbeidssituatie."



## “Economisch en syndicaal zijn wij verweven met de metaalindustrie.”

Nathalie Puype,  
hoofddelegee op 't Veer



In het zuiden van West-Vlaanderen worden de arbeiders in de maatwerkbedrijven vertegenwoordigd door ABVV-Metaal. Concreet gaat het over de bedrijven

't Veer (Menen), Mariasteen (Roeselare), Westlandia (Ieper) en Waak (Kuurne). In deze vier ondernemingen werken maar liefst vijfduizend werknemers. Dat is niet niks en zelfs meer dan het aantal arbeiders in onze non-ferro- of staalindustrie. Op ons voorbije Congres pleitten bevoegd ABVV-Metaal-secretaris Yves Allewaert en Nathalie Puype – onze hoofddelegee op 't Veer – er dan ook voor om onze leden, militanten en afgevaardigden in deze maatwerkbedrijven te beschouwen als volwaardige metallo's.

### MAATWERK EN METAAL

Maatwerkbedrijven – vroeger omschreven als beschutte en sociale werkplaatsen – stellen mensen tewerk die niet terechtkunnen in het 'reguliere' arbeidscircuit. In Vlaanderen zijn er 67 maatwerkbedrijven en samen tellen ze ongeveer 22.000 werknemers. Het gaat daarbij in de eerste plaats om mensen met fysieke of psychische beperkingen (zoals een arbeidshandicap, gezondheids- of persoonlijke problemen). De activiteiten van de maatwerksector zijn zeer divers: groenzorg, houtbewerking, voeding en textiel, maar ook recyclage, elektronica en metaalbewerking.

In het zuiden van West-Vlaanderen zijn de maatwerkbedrijven nauw verstrengd met de metaalindustrie, legt Yves uit: “En dat is ook de reden waarom deze bedrijven onder de bevoegdheid van

ABVV-Metaal vallen. Een groot aantal maatwerkers is actief voor metaalbedrijven zoals Sadef, Picanol, Galloo, Thermote & Vanhalst, Arlu en nog vele andere. Heel wat mensen werken zelfs structureel op de terreinen van deze bedrijven in zogenaamde enclaves, waar ze taken uitvoeren zoals het sorteren van metaalafval, het assembleren van onderdelen of het maken van kabelbomen.”

Maatwerkbedrijven hebben nog vaak de reputatie dat er uitsluitend eenvoudig en laag-technologisch werk gedaan wordt, maar dat klopt niet. In de woorden van Nathalie: “Velen denken dat wij alleen maar dingen doen zoals pralines verpakken, maar niets is minder waar.

In onze bedrijven gebeuren heel wat hoogtechnologische en innovatieve activiteiten. De Waak assembleert

bijvoorbeeld laadpunten voor elektrische wagens. En op 't Veer is de recuperatie van metalen een hoofdactiviteit. Onze maatwerkbedrijven spelen dus een steeds grotere rol in de transitie naar een meer duurzame samenleving en in de uitbouw van een circulaire industrie. Bovendien moet er bij ons ook hard gewerkt worden. Onze jobs zijn geen bezigheidstherapie maar moeten economisch renderen. De werknemers hebben ook steeds meer kennis en vaardigheden nodig. Op dat vlak zijn we een bedrijf zoals een ander.”

### FIGHT FOR 14!

Ook al moet er elke dag keihard gewerkt worden, toch verdienen onze werknemers in de maatwerkbedrijven bitter weinig. Zoals Nathalie het stelt: “We produceren op dezelfde manier als in andere maakbedrijven, maar we verdienen nog geen 12 euro per uur. Daarom is de strijd van het ABVV voor een minimumloon van 14 euro per uur zo belangrijk voor ons. Voor veel van mijn collega's is het krabben om de maand rond te komen. Ik wil dus iedereen oproepen om van de strijd voor hogere minimumlonen en meer koopkracht een prioriteit te maken.”

En dat is iets wat Yves volmondig bevestigt: “De lonen in de maatwerkbedrijven zijn veel te laag. Er is dringend een inhaalbeweging nodig. Veel maatwerkers werken in enclaves op grote metaalbedrijven, maar verdienen een pak minder dan wat een metaalarbeider daar verdient. Nochtans moet in die enclaves evengoed serieus gewerkt worden. Bovendien werken er heel wat kwetsbare mensen, zowel op psychisch als fysisch vlak, wat vaak extra (medische) kosten met zich meebrengt. Zoals Nathalie terecht zegt: het toont aan hoe belangrijk onze strijd voor een hoger minimumloon is.”

### RASECHTE METALLO'S

De link met de metaalindustrie is iets waar onze militanten en afgevaardigden

in de maatwerkbedrijven zeer trots op zijn, aldus Nathalie: “In West-Vlaanderen zijn wij zowel economisch als syndicaal verweven met de metaalindustrie. Onze belangen zijn gelijklopend, dat merken wij elke dag op de werkvloer. De ontwikkelingen in de metaalsectoren – digitalisering, verduurzaming, de nood aan nieuwe vaardigheden – zien we ook in onze bedrijven. Wij voelen ons thuis in ABVV-Metaal. En vanuit ABVV-Metaal West-Vlaanderen krijgen we ook het respect en de ondersteuning die we nodig hebben.”

Toch moet er Nathalie nog iets van het hart: “Het zou mooi zijn moesten wij vanuit het hoofdkantoor van ABVV-Metaal ook als een volwaardige metaalsector beschouwd worden, net zoals bijvoorbeeld de non-ferro- of de staalindustrie. Daarom wil ik vragen of wij ook een eigen 'Op Zak'-boekje kunnen krijgen waarin alle relevante sectorale afspraken en cao's samengevat worden. Wij dragen met trots het logo van ABVV-Metaal en beloven dat jullie ook in de toekomst op ons kunnen rekenen.”

Voor wie er dus nog aan mocht twijfelen: de arbeiders in de West-Vlaamse maatwerkbedrijven zijn wel degelijk rasechte metallo's. En Nathalie en Yves mogen op hun beide oren slapen. Dat 'Op Zak'-boekje voor de maatwerksector komt eraan!

“De lonen in de maatwerkbedrijven zijn veel te laag. Er is dringend een inhaalbeweging nodig.”

Yves Allewaert  
ABVV-Metaal secretaris

## MAATWERK- BEDRIJVEN IN ZUID-WEST- VLAANDEREN

In Vlaanderen werken ongeveer 22.000 mensen in maatwerkbedrijven, waarvan meer dan 5.000 in het zuiden van West-Vlaanderen:

### WAAK (IN KUURNE):

- 2.800 werknemers
- Belangrijke klant-metaalbedrijven zijn Barco, Daikin en Thermote & Vanhalst

### MARIASTEEN (IN ROESELARE):

- 950 werknemers
- Belangrijke klant-metaalbedrijven zijn Arlu, Modular en Delta Light

### WESTLANDIA (IN IEPER):

- 900 werknemers
- Belangrijke klant-metaalbedrijven zijn Picanol, Betafence en Van De Wiele

### 'T VEER (IN MENEN):

- 700 werknemers
- Belangrijke klant-metaalbedrijven zijn Galloo, Sadef en Stow



# 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  
mei | 2022 ©

[abvvmetaal.be](https://abvvmetaal.be)

