

# ECHO

# ABVV

De nieuwsbrief van de Federale en  
Intergewestelijke studiediensten van het ABVV

verschijnt niet in juli en augustus

V.U.: Jean-Marie De Baene • Hoogstraat 42, 1000 Brussel

Afgiftekantoor: Brussel X

## inhoud

Nummer 3, maart 2022

### ■ Economie

CAO 90 – een betere omkadering  
dankzij een evaluatie

### ■ Ondernemingen

Een nieuw leven van de generieke gids

### ■ Sociaal beleid

Ook terug naar 'normaal' voor  
de arbeidswetgeving

### ■ Sociale ombuds

Werkgever moet loon uit dienst  
getreden werknemer regulariseren

### ■ Echo regio Brussel

Brussel: hervorming van het  
betaald educatief verlof

### ■ Echo regio Vlaanderen

Moeten we ons schooljaar  
anders organiseren?

### ■ Echo regio Wallonië

Waterarmoede: een verschijnsel dat te  
weinig gekend is, maar wel toeneemt

### ■ Europa & Internationale relaties

Oekraïne: de werknemers zijn de verliezers  
van de oorlog. De vakbonden zijn voor vrede

### ECHO download:

[www.abvv.be/publicaties](http://www.abvv.be/publicaties)

### ECHO per mail:

[echo@abvv.be](mailto:echo@abvv.be)

[www.abvv.be](http://www.abvv.be)

NL - FR: Cette lettre d'information est aussi disponible en  
français [www.fgtb.be/publications](http://www.fgtb.be/publications)

## Oplopende energiefactuur: structurele maatregelen nodig!

De brutale inval van de Russische troepen in Oekraïne treft in de eerste plaats de inwoners van dat land. Dat spreekt. Maar er zijn ook indirecte sociaal- economische gevolgen voor de werknemers in Europa en in ons land. Sommige activiteiten zoals de ganse voedselketen zullen ernstige hinder ervaren van de oorlog en van de economische sancties. En alle bedrijven en inwoners zullen geconfronteerd worden met stijgende energieprijzen. Europa is sterk afhankelijk van gas en petroleum uit de Russische federatie. Dit komt bovenop de stijging van de energieprijzen ingevolge het economisch herstel na corona, die een sterke energie- en grondstoffenvraag tot gevolg heeft.

De regeringen namen reeds maatregelen om die oplopende energiefactuur te lijf te gaan. De federale regering besliste reeds een eerste pakket in februari en zopas werd een nieuw pakket goedgekeurd voor de 2 volgende trimesters, dus tot en met september. In grote lijnen zijn dit de maatregelen ten gunste van de gezinnen:

- verlaging van BTW naar 6%, niet alleen op elektriciteit, maar nu ook op gas;
- toekenning van een eenmalige korting van 200 euro op de factuur voor mazout/propaan/butaan;
- verlenging van het sociaal tarief voor de uitgebreide doelgroep;
- tijdelijke verlaging van accijnzen op benzine en diesel aan de pomp met 0,175 euro per liter en invoering van een cliquet- systeem (accijnzen hernemen van zodra de prijs onder 1,7 euro per liter daalt).

De regering neemt zich ook voor om de overwinsten van de energiebedrijven af te romen en aan te wenden voor de verbruikers. De impact van de energie- en grondstoffenprijzen op de kosten voor de ondernemingen zal door de NBB in kaart worden gebracht. De soepele tijdelijke werkloosheid wegens overmacht zoals van toepassing tijdens corona zal worden verlengd tot eind juni.

Dit zijn nuttige en noodzakelijke maatregelen in lijn met onze ABVV- eisen, maar onvoldoende in het licht van de koopkrachtproblemen waarmee veel werknemers nu worden geconfronteerd. Gezien de prijzen wellicht voor een langere tijd op een hoger dan normaal niveau zullen blijven, wil het ABVV dat er nu wordt ingezet op structurele maatregelen: structurele vermindering van de BTW naar 6% voor elektriciteit en aardgas. Bestendig maken van het uitgebreide sociaal tarief. Bestendigen van het cliquet- systeem op energieprijzen en prijzen aan de pomp (vergelijkbaar met de invoering van een maximumprijs). Maar ook door een versterking van onze loonindexatie door het opnieuw opnemen van de brandstofprijs in de index.

Voor de zoveelste keer op rij wordt aangetoond dat de liberalisering van de energiemarkt niet werkt. Zelfs de premier, nochtans een volbloed liberaal, gaf dit openlijk toe. Het wordt tijd dat de politiek daar de nodige consequenties uit trekt. De energietransitie moet sociaal en duurzaam zijn en de overheid moet opnieuw aan het stuur komen te zitten.

Op vrijdag 1 april van 9u30 tot 12u00 organiseert de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling (FRDO) een webinar over de e-commerce: 'wat zijn de wegen naar een duurzamere last mile?'

Het webinar zal presentaties bevatten van onder meer academici en vertegenwoordigers van de FOD Mobiliteit en Vervoer, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, Bpost, ...

De gebruikte talen zijn Nederlands en Frans. Er wordt simultaanvertaling voorzien.

Het volledige programma en inschrijvingen op <https://www.frdo-cfdd.be/nl/externe/0104-e-commercetrends-wat-zijn-de-wegen-naar-een-duurzamere-last-mile>.

## ECONOMIE

# CAO 90 - een betere omkadering dankzij een evaluatie

In 2008 kreeg België er een verloningssysteem bij: de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, ook bekend als 'cao 90'.

Naar aanleiding van de aanbevelingen van het Rekenhof en de door de FOD Werkgelegenheid verstrekte informatie, over de marginale controle die hij uitoefent op de in de plannen opgenomen doelstellingen, besloten de sociale gesprekspartners in de NAR dit conventionele instrument te evalueren. Daartoe dienden zij een advies in en werd cao 90 aangepast.

In dit advies behandelde de NAR, die de aanbevelingen van het Rekenhof m.b.t. de procedure gunstig onthaald heeft (bv. het neerleggen via het elektronische bonussysteem van cao's 90 bij de FOD bevorderen, en op termijn veralgemenen), grotendeels het probleem van de doelstellingen die verband houden met dit verloningsstelsel dat een afwijkend fiscaal stelsel geniet.

### Mogelijke doelstellingen

Als inleiding herinnerde de NAR aan de grondbeginselen van het systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, meer bepaald de te bereiken doelstellingen. Deze moeten immers voldoen aan een aantal criteria: meetbaar, controleerbaar, collectief en onzeker. Ook wordt eraan herinnerd dat transparantie gewaarborgd moet worden t.a.v. de werknemers, die informatie moeten krijgen over de voortgang van de doelstellingen.

Wat de doelstellingen i.v.m. het welzijn van de werknemers betreft (namelijk inzake arbeidsongevallen en absentisme), is het ABVV erin geslaagd het systeem aanzienlijk te verbeteren.

Indien de doelstelling verband houdt met het welzijn van de werknemers, dan volstaat het niet langer dat de werkgever gewoon op erewoord verklaart dat er in de onderneming een preventieplan bestaat, hij zal ook moeten aantonen dat hij zijn verplichtingen daadwerkelijk nakomt. Daartoe moeten zowel het globaal vijfjaren-preventieplan als het lopende jaarlijkse actieplan tegelijk met cao 90 aan de FOD WASO overgemaakt worden. De interprofessionele cao 90 werd dan ook in die zin aangepast.

Het evaluatie-advies vermeldt ook dat de collectieve doelstellingen die onder cao 90 vallen, de doelstellingen zijn die rechtstreeks of

onrechtstreeks bijdragen tot de verbetering van de resultaten of prestaties (van de werknemers) van de onderneming. Bijgevolg moeten de doelstellingen op zich en de acties die ondernomen worden om ze te bereiken, niet noodzakelijk van economische of financiële aard zijn. Ter illustratie geeft het advies een aantal voorbeelden van doelstellingen die in dergelijke plannen m.b.t. niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen opgenomen kunnen worden, afhankelijk van de aard van de nagestreefde doelstellingen

Het spreekt vanzelf dat de sociale gesprekspartners er op aangedrongen hebben aan dat cao 90-plannen de beginselen van non-discriminatie en respect voor de privacy van de werknemers eerbiedigen. De doelstellingen moeten dus in principe tijdens de werktijd worden bereikt.

Wat mobiliteit betreft, stelt het advies dat een toegekend voordeel gericht moet zijn op één enkele stimulans, en dat het deel moet uitmaken van de algemene, bredere visie op bedrijfsvervoerplannen.

Als een bedrijf bijvoorbeeld zachte mobiliteit wil aanmoedigen via cao 90, moet het ook een fietsvergoeding toekennen aan werknemers die de fiets gebruiken voor hun woon-werkverplaatsingen

Globaal genomen evalueert het ABVV de aanpassingen aan cao 90 als een interessante stap voorwaarts, vooral m.b.t. de doelstellingen die verband houden met het welzijn van de werknemers.

Van bij de invoering van dit conventionele instrument had het ABVV het gebruik ervan voor doelstellingen in verband met absentisme en arbeidsongevallen aan de kaak gesteld. De verplichting om de naleving van het welzijnsbeleid op het werk te bewijzen om een cao 90 i.v.m. welzijn op het werk te sluiten, is dan ook een interessante stap voorwaarts.

*christophe.quintard@abvv.be*

## ■ ONDERNEMINGEN

# Een nieuw leven van de generieke gids

Op 7 maart werd een nieuwe generieke gids gepubliceerd op de website van de FOD WASO. Inhoudelijk lijkt deze gids op de vorige versies. Toch zijn er enkele principiële verschillen: zijn nieuwe verankering in de codex over het welzijn op het werk, een gefaseerde aanpak van de maatregelen (3 fasen), zijn universele karakter (toepasbaar op de mogelijke toekomstige epidemische nood-situaties), automatische activering zodra een epidemie wordt afgekondigd en zijn tijdelijke doorwerking (gedurende 2 maanden) na het einde van de epidemische noodsituatie.

De generieke gids is een uniek instrument dat tot stand is gekomen in het begin van de pandemie in 2020. Dankzij een voortdurend bijsturen door de sociale partners in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk werd het altijd aangepast aan de veranderende epidemiologische situatie.

In het begin was de generieke gids verankerd in de tijdelijke besluiten van de minister van Binnenlandse Zaken en later (na de inwerkingtreding van de pandemiewet) in het KB pandemiemaatregelen. Van meet af aan was het echter duidelijk dat een tijdelijk wettelijk kader geen bestendige basis is en geen oplossing kan bieden voor de toekomstige epidemische noodsituaties.

Dit heeft geleid tot een KB (gepubliceerd op 10 maart 2022) dat een nieuw hoofdstuk toevoegt aan de Codex over het welzijn op het werk, en de generieke gids verankert. Het KB geeft de krijtlijnen van verschillende fasen van de epidemische noodsituatie aan en krijgt uitwerking zodra de koning een epidemische noodsituatie afkondigt. De generieke gids blijft ondertussen doorwerken gedurende 2 maanden na het einde van de pandemie ('uitloofphase' of 'nazorgfase').

Het KB bevat een opsomming van de groepen van "bijzondere preventiemaatregelen", evenals een beschrijving van de drie verschillende fasen van de pandemie. Een koppeling van de concrete preventiemaatregelen aan de concrete fase gebeurt echter in de generieke gids (om flexibeler en sneller te kunnen participeren op de actuele epidemische context, de eigenschappen van verschillende virussen enz.)

Fase 1 (voorzichtigheidsfase) bevat een basisniveau van bescherming. Zij is bedoeld om de verspreiding van het virus in de onderneming te beheersen en is automatisch van toepassing zodra een epidemische noodsituatie

wordt afgekondigd door de koning (en eindigt 2 maanden na het einde daarvan).

Fase 2 (interventiefase) bestaat uit maatregelen om een (dreigende) uitbraak onder controle te krijgen (bvb. ikv 'clusterbeheer'). Zij kan op verschillende niveaus worden geactiveerd wanneer er sprake is van een verhoogde viruscirculatie: in de onderneming (door de werkgever op basis van de risicoanalyse en het advies van de preventieadviseur, ook de regels van het sociaal overleg blijven onverkort van toepassing), op het sectoraal niveau (door een protocol gesloten in het bevoegde PC), in alle of bepaalde ondernemingen of voor bepaalde activiteiten (door de bevoegde overheid).

Fase 3 (kritische fase) slaat op de maatregelen om een (wijdverspreide) epidemische noodsituatie in te dijken en een lockdown of sluiting van de onderneming(en) te vermijden. Kan ook op alle niveaus worden geactiveerd bij effectieve uitbraken en/of een sterk verhoogde viruscirculatie (zie fase 2).

De terugkeer naar een vorige fase in geval van een verbetering van de epidemische situatie gebeurt volgens dezelfde procedures en door dezelfde instanties als bij het activeren van deze fase (maar zonder afbreuk te doen aan de beslissing tot activering van een strengere fase genomen op een hoger beslissingsniveau).

De generieke gids volgt dit getrapte (gefaserde) systeem en biedt voor elke fase een kant-en-klare reeks aan maatregelen die op het sectoraal niveau verder kunnen worden aangevuld door sectorale gidsen. Daarbij speelt ook het sociaal overleg een cruciale rol.

[anna.makhova@abvv.be](mailto:anna.makhova@abvv.be)

## Studievoormiddag over de blootstelling van werknemers aan hormoonverstoorders

*Deze studievoormiddag wordt georganiseerd door de FOD Volksgezondheid samen met de FOD Werkgelegenheid.*

*Hormoonverstoorders zijn chemische stoffen die de normale werking van ons hormonaal systeem ontregelen, waardoor ze uiteenlopende en min of meer ernstige medische aandoeningen kunnen veroorzaken. Tijdens deze studiedag gaan we specifiek in op de mogelijke gevolgen van blootstelling aan deze schadelijke stoffen op de gezondheid van werknemers en van hun nageslacht.*

*De bevolking in het algemeen wordt blootgesteld aan deze stoffen via voedingswijze, het gebruik van cosmetica, het dragen van bepaalde kledingstukken of gewoon het contact met verschillende producten uit het dagdagelijkse leven; door hun (potentiële) blootstelling aan hormoonverstoorders in een werkcontext lopen ook werknemers risico's.*

*Het is de bedoeling de huidige relevante wetgeving kort te overlopen en tools aan te reiken die ontwikkeld werden om de preventie te organiseren en die kunnen dienen om de actoren in de werkwereld te informeren.*

*Diverse sectoren (zoals brandbestrijding, dienstencheques of kappers) die ervaring hebben met het beheer van risicopreventie in verband met blootstelling aan hormoonverstoorders, zullen aan bod komen, waardoor de preventie zich kan ontwikkelen in sectoren die op dit gebied minder actief zijn.*

*Praktische informatie vind je op de site van de FOD WASO op dit adres <https://evenements.emploi.belgique.be/fr/evenements-du-spf/journee-detude-perturbateurs-endocriniens-les-consequences-de-lexposition-pour>*

## Indieningsdatum voor de sectorprojecten 'Preventie van psychosociale risico's op het werk' verlengd tot 29 april 2022

Het Federaal Actieplan 'Mentale veerkracht en preventie van stress op het werk' heeft een cruciale rol van een collectieve aanpak op het vlak van de preventie van psychosociale risico's getoond. Door het lanceren van deze oproep in sectoren zoekt de FOD WASO naar duurzame projecten die gericht zijn op het voorkomen en beheersen van psychosociale risico's die eigen kunnen zijn aan de werkomstandigheden in bepaalde sectoren.

De maximaal beschikbare subsidie bedraagt 150.000 euro per project.

Deze subsidies maken deel uit van het Federaal Actieplan waaruit duidelijk blijkt dat de mentale druk bij vele werknemers hoog is en dat er acute nood is om in te zetten op collectieve ondersteunende acties ter preventie van psychosociale risico's.

Elk paritair(sub)comité (of verschillende paritair(sub)comités in samenwerking) kan een project indienen tussen 1 februari 2022 tot uiterlijk 19 april om 12u00 (de oorspronkelijke deadline werd dus verlengd met één maand).

De bijzondere aandacht wordt gehecht aan de oorzaken van de psychosociale risico's, een collectieve en participatieve aanpak, en de continuïteit van het project op langere termijn.

Je kan de projectoproep en meer informatie daarover (m.i.v. toelatingsvoorwaarden) terugvinden op [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be). De vragen kan je steeds mailen gedurende de volledige indieningsperiode naar [sectorproject@werk.belgie.be](mailto:sectorproject@werk.belgie.be).

## ■ SOCIAAL BELEID

### Ook terug naar 'normaal' voor de arbeidswetgeving

De coronacijfers dalen en dus komen binnenkort ook de meeste arbeidsrechtelijke coronamaatregelen te vervallen.

#### • Omikronmaatregelen

Om een door de werkgevers verwachte piek in afwezigheden op te vangen, besliste de regering – zonder akkoord van het ABVV – om bepaalde coronamaatregelen die reeds golden voor de zorg en het onderwijs, uit te breiden tot alle sectoren. Zo kwam er een versoepeling van het verbod op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en werd het mogelijk gemaakt tijdelijk werklozen, werklozen met bedrijfstoelag en asielzoekers tewerk te stellen, evenals om het tijdskrediet, landingsbaan of themaverlof te schorsen of te werken bij een andere werkgever. Ook de mogelijkheden om studenten tewerk te stellen, werden uitgebreid. De toepassing ervan was van tijdelijke aard: van 23 januari 2022 tot en met 28 februari 2022, en tot en met 31 maart 2022 voor de studenten.

#### • Gerechvaardigde afwezigheid na zelfevaluatie

Werknemers die zich laten testen op basis van een zelfevaluatie mochten op basis van de binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten cao nr. 160 maximaal 36 uur afwezig zijn van het werk, met behoud van loon. De geldigheidsperiode van de cao liep van 19 november 2021 tot en met 28 februari 2022, en werd door tegenkanting van de werkgevers niet verlengd. In de periode van 3 november 2021 t.e.m. 13 februari 2022 werd de self-assessmenttool 952879 keer geraadpleegd met een maximum van 26983 per dag (19 januari 2022).

#### • Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona

Door de opmars van de omikronvariant werd de vereenvoudigde procedure voor tijdelijke werkloosheid overmacht corona voor alle sectoren verlengd tot 31 maart 2022. Binnen de Nationale Arbeidsraad lopen momenteel besprekingen over de (gedeeltelijke) verlenging of vervanging van deze maatregelen, o.a. gezien de door de werkgevers verwachte impact van de oorlog in Oekraïne.

#### • Dekking van de aanvullende verzekeringen

Tijdens de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden de dekkingen van de aanvullende verzekeringen en de premiebetalingen in principe tijdelijk gestopt, wat nadelig is voor de werknemers. In het kader van corona blijven de dekkingen en de premiebetaling daarom gewoon doorlopen, tenzij de werkgever uitdrukkelijk kiest voor een tijdelijke stopzetting (opt-out) voor deze dagen. De overlijdensdekking blijft altijd doorlopen. Deze maatregel die oorspronkelijk liep tot 30 september 2021, werd (retroactief) verlengd tot 31 maart 2022.

#### • Verplicht of aanbevolen telewerk

Door de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad werd op een cao nr. 149 gesloten om het verplicht of aanbevolen telewerk te omkaderen. Gezien het telewerk nog steeds verplicht was op het ogenblik van aflopen van de cao, werd de cao verlengd door cao nr. 149/2. Ook deze cao treedt binnenkort buiten werking op 31 maart 2022. Binnen de NAR lopen besprekingen over een herziening van de algemene regeling inzake telewerk (cao nr. 85).

#### • Uitbreiding en verlenging vaccinatieverlof

Het vaccinatieverlof werd wel verlengd én uitgebreid tot de begeleiding van minderjarige kinderen naar het vaccinatiecentrum. Ook de begeleiding van meerderjarige personen met een handicap of onder voogdij valt hieronder. De uitbreiding treedt in werking op 31 december 2021. De regeling loopt af op 30 juni 2022. Een verdere verlenging is mogelijk tot 31 december 2022.

[isabelle.vanhie@abvv.be](mailto:isabelle.vanhie@abvv.be)

## ■ SOCIALE OMBUDS

### Werkgever moet loon uit dienst getreden werknemer regulariseren

Een bediende was in dienst van januari 2014 tot december 2019. Op 24 september 2020 werd binnen de onderneming een cao gesloten met terugwerkende kracht. De cao voorziet in een loonsverhoging op 1 januari en 1 oktober 2019. Deze aanpassingen moesten uiterlijk gebeuren in november 2020. Omdat de werkgever weigerde de bediende achterstallig loon te betalen, werd de zaak ahangig gemaakt bij de arbeidsrechtbank van Antwerpen.

De werkgever riep in dat de cao niet van toepassing was op de bediende, omdat hij niet meer in dienst was op het ogenblik van het sluiten ervan. De arbeidsrechtbank van Antwerpen oordeelde op 14 februari 2022 dat de cao wel van toepassing was en dat de werkgever achterstallig loon moet betalen. De rechtbank baseerde zich hiervoor op artikel 19 van de cao-wet dat bepaalt dat de cao bindend is voor de werkgever die de cao zelf heeft gesloten, vanaf de datum van inwerkingtreding, en dat de cao vanaf die datum ook alle werknemers van de gebonden werkgever bindt.

De rechtbank wijst er ook op dat de partijen zelf de datum van inwerkingtreding kunnen bepalen en dat deze datum in het verleden kan liggen. In dat geval moet de cao overeenkomstig cassatierechtspraak gelden voor de werknemer die in dienst was tijdens deze periode, ook al is hij niet meer in dienst op het ogenblik waarop de cao wordt gesloten.

Volgens de rechtbank klopt het niet dat de cao alleen van toepassing is op ex-werknemers als dit expliciet is voorzien in de cao. Het basiskarakter van terugwerkende kracht is dat juridisch voltooide situaties door de nieuwe regels worden getroffen.

De rechtbank verduidelijkt dat de verplichting om de arbeidsvoorwaarden voor het verleden te regulariseren, alleen geldt wanneer de uitvoering nog mogelijk is. Een werkzekerheidsbeding kan dus niet meer retroactief worden toegepast, maar een verplichting om een hoger loon te betalen wel.

*isabelle.vanhie@abvv.be*

## ■ ECHO REGIO BRUSSEL

### Brussel : hervorming van het betaald educatief verlof

Een intentienota van het kabinet-Clerfayt werd aan de Brusselse sociale partners voorgelegd in het kader van de hervorming van het betaald educatief verlof, zoals voorzien in het gewestelijk regeerakkoord van 2019.

Het doel van de hervorming is om elke werknemer van een Brusselse onderneming te ondersteunen bij de verwerving, de bijscholing en de aanpassing van zijn vaardigheden tijdens zijn beroepsloopbaan. De nadruk wordt eveneens gelegd op de noden van de Brusselse ondernemingen, met als doel de overgang naar een duurzame en veerkrachtige economie te bevorderen.

De hervorming wil een einde maken aan de logica van het BEV in aantal kredieturen, en overstappen op een individuele rekening voor iedereen, toegankelijk via een online platform. Deze wijziging beoogt eveneens de complementariteit met het federaal ontwerp van individuele vormingsrekening, met de waarschijnlijke (op termijn) evolutie naar een overdraagbaar en universeel vormingsrecht. Het hervormingsproject zou dus ele-

menten van het oude systeem behouden, aangevuld met specifieke maatregelen om de betrokkenheid van de doelgroepen te vergroten: vrouwen, deeltijdse werknemers, kortgeschoolde werknemers, personen met een handicap, enz. Er wordt eveneens nagedacht over de verhoging van de participatie van de werknemers van de Brusselse ZKO's en KMO's aan deze regeling.

Een demper: het duidelijk ontbreken van overleg met de reeds bestaande voorzieningen in de andere gewesten, nochtans onontbeerlijk in het licht van de interregionale mobiliteit van talrijke werknemers tijdens hun loopbaan. Het ABVV Brussel zal er in het kader van de besprekingen op toezien dat de basisfilosofie van het betaald educatief verlof, met name een individueel recht op vorming en de emancipatie van werknemers, nageleefd wordt.

*fabian.meulenys@abvv.be*

### Volgende vormingen DSR

*De volgende vormingen voor de medewerkers van de Diensten Sociaal Recht vinden plaats op donderdag 5 mei en donderdag 9 juni. Op 5 mei komt mevrouw Mireille Delange (sectievoorzitter bij het Hof van Cassatie) een toelichting geven over de werkwijze van het Hof. De vorming zal fysiek doorgaan in zaal A tussen 14u en 16u. Het thema van de vorming van 9 juni is de genderwet en de seksismewet. Deze vorming wordt gegeven door mevrouw Barbara Ortiz van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Nadere info over tijdstip en plaats volgt nog.*

*Op maandag 21 februari organiseerde Brise, haar Forum over het 'Leven met telewerk'. Het Forum handelde over de directe en indirecte impact die het structureel telewerk zal hebben op Brussel en de Brusselse werknemers. Er werd ingegaan op de impact op mobiliteit (FOD mobiliteit en VIAS), de stedelijke ontwikkeling (BRAL). Ook de enorme toename van de numerieke applicaties en dus het stijgende energie en mineraal-verbruik werd besproken (GRESEA). Ook het genderspect in het telewerk (UCL en CFFB), en het welzijn van werknemers en telewerk (IDEWE) kwam aan bod.*

*De slides en documenten zijn te vinden op [www.brise-environnement.be/](http://www.brise-environnement.be/)-Onthaal-.*

## VDAB en einde- loopbaan: weg van de gemeenplaatsen

*'SWT'ers moeten geactiveerd worden, sneller en strenger!', "denkt de Vlaamse regering. Wat natuurlijk een probleem is, want zulke uitspraken gaan voorbij aan de specifieke noden en wensen van werknemers met 42 jaar anciënniteit. Wie zit er nu nog te wachten op een opleiding voor een job waarin ze al 40 jaar actief in zijn geweest? Blind zijn voor de prestaties uit het verleden en de fysieke gesteldheid van SWT'ers, is wat de Vlaamse regering aan de VDAB dicteert. Jammer, want wij vragen ons af of Vlaamse politici graag nog eens hun job van voor af aan opnieuw willen beginnen.*

Lees er alles over hier:

<https://abvv-experten.be/werken/vdab-en-eindeloopbaan-weg-van-de-gemeenplaatsen/>

## ECHO REGIO VLAANDEREN

### Organisatie van het schooljaar

Moeten we ons schooljaar anders organiseren? Die vraag is vandaag actueel, nadat de Franstalige gemeenschap besliste om vanaf september 2022 de zomervakantie met twee weken te verkorten, en tijdens het schooljaar vier tussentijdse vakanties van twee weken te plannen. Waarop Vlaams minister van Onderwijs Ben Weyts aan de sociale partners in de SERV en aan de Vlaamse onderwijsraad advies vroeg.

In de literatuur en in onderzoek lijkt het inkorten van de zomervakantie weinig omstredden. Een gelijkmatigere spreiding van les- en vakantieperiodes heeft op pedagogisch vlak positieve effecten op het leren. Kinderen worden op regelmatigere basis geëvalueerd, begeleid en de remediëring gebeurt sneller. Maar ook het welzijn van de kinderen gaat er op vooruit. Kinderen zouden baat hebben bij een regelmatig ritme en langere vakantieperiodes doorheen het schooljaar. De eerste week hebben ze nodig om uit het schoolritme te raken, de tweede week komen ze toe aan echte rust. Interessant weetje: in november 2020 stelde men in de Franstalige gemeenschap vast dat er, na de extra afkoeingsweek, zowel bij de leerlingen als bij de leerkrachten minder verzuim was.

Een andere vakantie-regeling lijkt geen slecht idee: het welzijn en de pedagogie van het kind staan centraal en het bevordert de gelijkheid tussen leerlingen. Maar daarmee is de kous niet af. De federatie Wallonië-Brussel vroeg in 2018 aan de Koning Boudewijnstichting om de voorwaarden te onderzoeken opdat het 7/2-systeem aanvaardbaar zou zijn. Volgens die studie heeft een andere organisatie van het schooljaar niet alleen pedagogische consequenties. Er zijn ook gevolgen voor de vakantie-regelingen van het openbaar vervoer, voor de buitenschoolse opvang of de organisatie van het jeugdwerk.

En Brussel? Het Brusselse ABVV duidt op de uitdagingen voor de organisatie van kinderopvang en voorspelt problemen rond de planning van gezinsvakanties. Een andere organisatie van het schooljaar heeft namelijk ook een impact op de werkorganisatie in Brusselse bedrijven en overheidsdiensten.

Voor de leerkrachten is het aanpassen van het schoolritme, zoals ze zelf aangeven in een ACOD-bevraging, geen eenduidige zaak: 43% ziet een aanpassing zitten, 57% niet. Maar ook vanuit het standpunt van de werknemers blijven er heel wat vragen. Wel-

ke gevolgen zal dit hebben voor de verlofregeling in bedrijven? Zal de vakantie-regeling van het openbaar vervoer voor problemen zorgen? En wordt het opvangprobleem niet gewoon verschoven naar de tussentijdse vakanties? Zal er in die periodes voldoende jeugdwerk-aanbod zijn als de academische kalender niet aangepast wordt?

De sociale partners in de SERV en de onderwijspartners in de VLOR ontvingen reeds in juli de adviesvraag over een andere organisatie van het schooljaar. Beide adviesraden brengen de verschillende aspecten die het vraagstuk met zich meebrengt gedetailleerd in kaart, door experts uit te nodigen en naar betrokken middenveldorganisaties te luisteren. Ook die middenveldorganisaties nemen hun tijd om hun achterban te bevragen en hun standpunt te formuleren. Het is toe te juichen dat iedereen voldoende tijd neemt hiervoor. Alleen zo zal er een goed zicht zijn op de finaliteit die we met een andere organisatie van het schooljaar willen bereiken en het draagvlak dat er daarvoor in Vlaanderen bestaat.

**sarah.lambrecht@vlaamsabvv.be**

## Waterarmoede: een verschijnsel dat te weinig gekend is, maar wel toeneemt

Waterarmoede wordt gedefinieerd als problemen ondervinden bij het betalen van waterrekeningen, over onvoldoende technische toegang tot water beschikken of het waterverbruik moeten beperken. Deze waterarmoede, die nauw verbonden is met armoede, met de stijgende waterprijs en de slechte huisvestingskwaliteit, treft een groeiend deel van de Waalse bevolking. Volgens de waterarmoedebaarometer van de Koning Boudewijnstichting wordt 1 op de 5 Waalse gezinnen vandaag door waterarmoede getroffen (19,8% in 2017, 18,7% in 2018 en 20,7% in 2019).

Een indicator die de ernst van de situatie duidelijk onderschat, omdat hij bijvoorbeeld niet precies vermeldt wie zich om financiële redenen rantsoeneert, onvoldoende uitgerust is of over alternatieve maar onvoldoende toegang tot water beschikt. In deze cijfers wordt evenmin rekening gehouden met daklozen, mensen zonder vaste verblijfplaats, mensen zonder papieren en ook niet met nomaden - mensen voor wie de toegang tot water zeer problematisch is.

Net als bij de toegang tot energie of huisvesting zijn het dus de meest kwetsbare groepen, die al het slachtoffer zijn van talrijke structurele ongelijkheden en discriminatie, die het meest worden getroffen:

- een derde van de éénoudergezinnen (voor 80% alleenstaande vrouwen met kinderen) wordt door waterarmoede getroffen;
- de (sociale) huurders zijn het meest kwetsbaar voor waterarmoede: 27,9% van de gezinnen die huurder zijn, verkeren in een situatie van waterarmoede, tegenover slechts 8,2% van de eigenaars;
- het percentage waterarmoede bedraagt 37,2% bij de sociale huurders tegenover 27,7% bij de huurders van een privéwoning.

Op Waals niveau bestaan er drie mogelijkheden om deze situatie het hoofd te bieden: twee ten nadele van de betrokken personen (invorderingsprocedure bij onbetaalde facturen en debietbegrenzers<sup>1</sup>) en één die bedoeld is als steun, het Fonds social de l'eau (Sociaal Waterfonds).

Dit Sociaal Waterfonds is een financieel mechanisme, zoals voorzien in de Code de l'Eau (Watercodex), bedoeld om personen die

met betalingsproblemen kampen, te helpen of om interventies te financieren die technische verbeteringen van de woning beogen. Het fonds wordt gespijsd door een bijdrage betaald door alle verbruikers en verbruiksters op elke gefactureerde m3. De OCMW's zijn de enige gesprekspartners, tussenpersonen tussen de aanvragers en het Fonds

Momenteel moet het Sociaal Waterfonds nog te veel rekening houden met verschillende verschijnselen die de sociale impact, die het fonds zou moeten hebben, verminderen: mensen die er recht op hebben, doen er geen beroep op; onderbenutting van hun trekkingsrecht door bepaalde OCMW's; of te weinig gebruik van het fonds voor technische verbeteringen om aanpassingen aan de woning door te voeren (ook gelinkt aan het tekort aan beroepsmensen die bereid zijn om kleine ingrepen uit te voeren, ook al zijn die doorslaggevend voor de verbetering van de installaties).

Een herziening van het model is dus noodzakelijk om de waterarmoede te verminderen en een gelijke toegang tot de voorzieningen te waarborgen aan alle Waalse burgers. Het Waalse ABVV zal hier bijzondere aandacht aan besteden en zal, in het kader van de werkzaamheden van zijn volgende statutair congres (op 19 mei a.s. in Marche-en-Famenne) - een aantal eisen ter zake formuleren.

<sup>1</sup> Gelukkig bijna verdwenen, straks misschien zelfs verboden als we de Waalse minister van milieu mogen geloven.

[julie.rigo@cepag.be](mailto:julie.rigo@cepag.be)

## > AANBEVOLEN LECTUUR

### Wanneer kunst en militantisme elkaar kruisen ... aan de lopende band

*Het nieuwe nummer van het tijdschrift En Lien van CEPAG is een eerbetoon aan Joseph Ponthus, een uitzendarbeider en schrijver die ons een jaar geleden, op 42-jarige leeftijd, voorgoed verlaten heeft.*

*De auteur van de prachtige roman 'Aan de lopende band: Aantekeningen uit de fabriek' ("À la ligne. Feuilles d'usine") verweefde literaire pracht met volks en artistiek militantisme.*

*En Lien brengt hem in het jongste nummer hulde door andere kunstenaars-militanten uit te nodigen 'die in het schilderen, zingen, tekenen, grafisch ontwerpen, schrijven en vertellen op zoveel andere manieren ervan dromen de wereld te verfraaien en die op een betere manier te bewonen'.*

*De verscheidenheid aan artistieke benaderingen doorheen de pagina's doet er ons in dit nummer van En Lien aan herinneren dat kunst altijd een bijzondere manier is om de wereld te weer te geven ...*

*Een nummer om zo snel mogelijk te ontdekken en te downloaden:*

[https://www.cepag.be/.../2217\\_cepag\\_en\\_lien\\_20221\\_0.pdf](https://www.cepag.be/.../2217_cepag_en_lien_20221_0.pdf)

### Het Waals ABVV en het CEPAG zijn op Facebook

*Aarzel niet om onze pagina's regelmatig te raadplegen, ze te liken, te reageren en natuurlijk onze evenementen te delen!*

*Volg het Waals ABVV ook op Twitter en Instagram ...*

## ISVI en ABVV blazen PANAF nieuw leven in

*ISVI en ABVV zijn al meer dan 10 jaar actief binnen het pan-Afrikaans programma voor arbeiderseducatie (PANAF) en staan dan ook centraal in de discussies om de dynamiek van dit programma, dat meer dan 30 jaar oud is, nieuw leven in te blazen. Ter herinnering: PANAF is het programma voor vakbondssamenwerking in Afrika, dat in 1988 door de Zweedse vakbonden LO en TCO opgestart werd en waarbij, onder het impuls van ISVI, het ABVV (in 2011) en de CUT-Brasil (in 2014) zich aangesloten hebben.*

*Het beheer van een triangulair programma (Europa - Latijns-Amerika - Afrika) dat 16 landen omvat, brengt heel wat uitdagingen met zich mee (die de afgelopen jaren na twee jaar COVID nog toegenomen zijn), evenals een vernieuwing van de belangrijkste leidinggevende kaders van deze ongeziene vakbondssamenwerking. Na verschillende onderhandelingsrondes kwamen alle Afrikaanse partners (Zweden, Brazilië en België) begin maart samen op het ABVV om de laatste hand te leggen aan een akkoord dat PANAF in staat zou moeten stellen te blijven bestaan en waarbij de autonomie van de actoren versterkt zou worden.*

*Een van de belangrijke beslissingen die uit deze bijeenkomst naar voren zijn gekomen, bepleit de overheveling van het Bureau van het Secretariaat van Zweden naar Afrika. Door deze decentralisatie van het dagelijks beheer staan de twee representatieve werknemersorganisaties op het Afrikaanse continent, IVV-Afrika en OUSA (Organisation de l'unité syndicale africaine) op de eerste rij.*

## ■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

### Oekraïne: de werknemers zijn de verliezers van de oorlog. De vakbonden zijn voor vrede

Bij het schrijven van deze regels neemt de agressie in Oekraïne toe.

Samen met de internationale en Europese vakbeweging heeft het ABVV de agressie met klem veroordeeld en opgeroepen tot een onmiddellijk staken van de vijandelijkheden. De vakbeweging heeft haar solidariteit betuigd met het Oekraïense volk, de werknemers en de vakbonden. Evenals met de Russische werknemers die door de sancties getroffen worden. De vakbeweging verbond zich ertoe de vakbonden en militanten in Rusland te zullen steunen in hun verzet tegen de oorlog, en veroordeelde de repressie tegen diegenen die de moed hebben in die zin hun mening te kennen geven.

De slachtoffers van deze oorlog zijn natuurlijk in de eerste plaats de Oekraïners, wiens leven gevaar loopt en die, door de verwoesting van hun huizen, fabrieken, scholen en infrastructuur, geen uitzicht op een fatsoenlijk leven hebben. Het ABVV dringt aan op een versterking van het beheer door de Dienst Vreemdelingenzaken, zodat alle personen die op de vlucht zijn voor een oorlog, een betere administratieve behandeling krijgen – ook diegenen die op beschamende wijze aan de grenzen van de EU teruggestuurd werden omdat ze in het hoofd van sommigen het foute paspoort of de foute huidskleur hadden. Dit brengt het ABVV er overigens toe te eisen dat deze verbetering van het opvangbeleid betrekking heeft op alle oorlogsvluchtelingen uit andere conflictgebieden in de wereld. Wat de Oekraïners nu meemaken, is wat de Syriërs en de Jemenieten al vele jaren lang meemaken.

Ook de werknemers in Rusland zijn het slachtoffer van deze oorlog, omdat de heersers van het Kremlin niet alleen de Oekraïense bevolking treffen maar ook hun eigen bevolking. Door te kiezen voor een militaire invasie, namen ze zonder aarzelen het risico dat hun eigen land door internationale economische sancties getroffen zou worden. De zwaarste klappen krijgen de Russische werknemers, die nu al een laag loon hebben – dat te laag zal zijn om de prijsstijgingen en tekorten het hoofd te kunnen bieden.

Tot slot heeft de vakbeweging gewaarschuwd voor elke poging om de oorlog te gebruiken om de dereguleringsagenda uit te breiden ten nadele van de werknemers en hun sociale bescherming – wat de negatieve economie

en sociale gevolgen van het conflict en de daarmee samenhangende sancties nog zou verergeren.

Voor België en de EU eist het ABVV bescherming van de burgers en werknemers tegen de kostprijs die de oorlog met zich meebrengt: inflatie, stijgende voedsel-, olie-, gas- en elektriciteitsprijzen, enzovoort. Niet alleen moeten er snel maatregelen genomen worden om deze uitdagingen het hoofd te bieden, er kan bovendien geen sprake zijn van een nieuw beleid van blinde bezuinigingen – zoals sommigen in Europa de afgelopen maanden hebben laten doorschemeren nu de pandemie bijna voorbij lijkt.

Wij vakbonden, wij hebben geen keuze; wij kunnen alleen maar onze krachten bundelen tegen deze oorlog. De werknemersbelangen zijn gebaseerd op respect voor de democratie en de mensenrechten, op het opvoeren van de diplomatieke dialoog en het op gang brengen van een echt vredesproces, in plaats van oorlog!

**thierry.aerts@abvv.be**