

ABVV

Maandelijks uitgave van De Algemene Centrale-ABVV | 27^e jaar | April 2012 | Afgiftekantoor Charleroi X B309659

Algemene Centrale
Samen sterk

CAMPAGNE VOOR WELZIJN EN
GEZONDHEID OP HET WERK

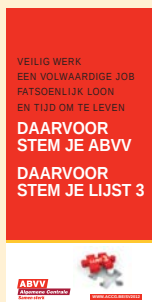
8 Affiches A4 + 8 affiches A3



8 Flyers



Flyer Stem 3 – Geldig stemmen



Bijkomend materiaal is beschikbaar
in uw afdeling en is te downloaden
via onze site :
www.accg.be/SV2012

VAN 7 TOT 20 MEI 2012: SOCIALE VERKIEZINGEN STEM 3, STEM VOOR MEER RECHTVAARDIGHEID

We zitten in de laatste rechte lijn naar de sociale verkiezingen. Sinds enkele maanden zijn jullie in jullie bedrijven in de weer om het ABVV sterker te maken. Jullie weten verduiveld goed dat er veel op het spel staat, niet alleen op de werkvloer, ook in de hele samenleving. Recent konden we nog maar eens zien dat onze strijd niet tevergeefs is. Het loont om de belangen van iedereen te verdedigen, het loont om het op te nemen voor de kwetsbaren. Maar om resultaat te halen is het belangrijk sterk te staan tegenover de andere sociale partners. Hoe meer werknemers voor lijst 3 stemmen, hoe meer gewicht we in de schaal kunnen werpen. Elke stem is van belang, we moeten iedereen ervan overtuigen dat kiezen voor lijst 3 een keuze is voor meer rechtvaardigheid.

Jullie zijn al maanden in de weer, maar blijf nu vooral ook volhouden. Het is van het allergrootste belang tot de laatste dag campagne te voeren. Onderschat de impact van de twijfelaars niet. Heel wat werknemers weten tot op het laatste moment niet voor wie ze zullen stemmen. Zij moeten jullie duidelijk zien op de verkiezingsdag.

We mogen ook niet vergeten dat de stemming niet verplicht is. Werknemers weten doorgaans wel wat er op het spel staat, maar toch zijn er die niet overtuigd zijn om te gaan stemmen. Met een affiche op het allerlaatste moment haal je ze misschien wel over de brug. En kiezers die niet kwamen opdagen kun je op het laatste moment nog een sms'je of een mail sturen.

Zoveel is duidelijke, we moeten al onze krachten inzetten om de sociale verkiezingen roder dan ooit in te kleuren.

Vergeet vooral niet, samen staan we sterk!

MET LIJST 3 IS VEILIGHEID GEEN KEUZE, MAAR EEN RECHT

Handen aan de ploeg dus, zeker nu in de maand april die naar jaarlijkse gewoonte in het teken staat van veiligheid en gezondheid op het werk. Het is een sleutelthema voor een arbeiderscentrale als de onze. En op 28 april is er opnieuw de Internationale Dag voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk. Deze zending bevat campagnemateriaal waarmee het onderwerp vanuit acht verschillende hoeken bekeken wordt. Dat wil zeggen, acht affiches en acht flyers. Natuurlijk hoeft je ze niet allemaal te gebruiken, je kiest de aandachtspunten die belangrijk zijn voor jouw onderneming of voor een welbepaalde productie-eenheid. De werknemers moeten de boodschap meekrijgen dat veiligheid en gezondheid voorrang krijgen als ze voor het ABVV stemmen.


WWW.ACCG.BE/SV2012



Jacques Renard is vakkbondsafgevaardigde in de sector van de bioscopen. Meteen brengen we dat in verband met ontspanning, maar Jacques

vertelt ons dat dat wel het laatste is waar de werknemers aan denken. "Sinds de laatste grote reorganisatie van de bioscoopzalen, neemt de stress hand over hand toe. We werken met steeds minder mensen, vooral op de kalme momenten. Dan maak je mee dat één enkele werknemer tegelijk moet zorgen voor de tickets, voor de telefoon, de leveringen en het aanvullen van rekken. En als een bezoeker dan nog zijn colablikje uit zijn handen laat vallen, mag hij ook schoonmaker spelen." Het gevolg is dat al wie maar kan het schip verlaat en dat er alleen nog jobstudenten of uitzendkrachten worden aangetrokken. Die krijgen maar een halve dag opleiding, veel te weinig in de ogen van Jacques, en dat leidt weer tot nieuwe stress. "Want naast hun eigen werk moeten de vaste krachten nu ook toezien op de tijdelijke krachten. Vroeger hadden de mensen één enkele taak. Nu moeten ze van alles en nog wat doen. Het wordt onhoudbaar."

"De nieuwe technologieën moeten ook niet onderdoen als het over stress gaat. Heel wat films komen nu op usb-sleutels toe die maar op het allerlaatste moment gedeblokkeerd worden, en natuurlijk durft dat wel eens mislopen. Echt gezond is het niet om telkens bang te moeten afwachten. Zal het lukken of niet? Met films op de harde schijf is het trouwens ook opletten geblazen. En alsof het nog niet volstaat, zet de directie nog wat druk op de ketel door de controlegeneesheer direct op je af te sturen als je ziek bent. Bij het minste geringste probleem worden er meteen aangetekende brieven rondgestuurd, in plaats van eerst eens te praten met de werknemer in kwestie.

Nee, stress is een echte kwaal geworden waar we met het CPBW grondig willen aan sleutelen. De directie ziet geen graten, voor haar gaat het over positieve stress. Dat is wel heel erg kort door de bocht. Wij willen dat een externe specialist het probleem objectief analyseert en een rapport opstelt. Zo rap zijn ze van ons nog niet verlost."

Gandolfo Alleri is delegee in een chemisch bedrijf dat herbiciden, insecticiden en fungiciden maakt. Voor hem en zijn makkers van de syndicale ploeg zijn aandoeningen van spieren en gewrichten een dagelijkse bezorgdheid. "Wij maken bidons klaar van 5 tot 20 liter" legt hij uit. "We stapelen ze op paletten, tot twee meter hoog. Onlangs bekwamen we dat een palet maar drie lagen moet hebben, in plaats van zes. Een aantal klanten wilden dat niet, andere dan weer wel. We zorgen bij ons ook voor beurtrollen, zodat men niet in lengte van dagen altijd dezelfde handelingen moet doen. En dan is er natuurlijk het onvermijdelijke contact met gevaarlijke producten. We proberen dat zoveel mogelijk te beperken, maar soms kan dat gewoon niet. In vergelijking met vroeger staan we al een hele stap verder, maar er zijn nog verbeteringen mogelijk en daar werken we aan. Een ander aandachtspunt voor ons is het medisch toezicht voor uitzendkrachten. De vaste krachten worden twee keer per jaar onderzocht door de arbeidsgeneesheer, een toxicoloog die de onderneming en de producten die we behandelen goed kent. Dat is dus controle op maat, door iemand die weet waar hij moet op letten. Maar we stelden vast dat het medisch toezicht voor de uitzendkrachten veel minder goed is aangepast. Wettelijk is het ok, want die mensen hebben niet dezelfde werkgever als wij. Niettemin hebben we erop aangedrongen dat zij hetzelfde soort controle zouden ondergaan als de vaste werknemers. Dat is toch de logica zelfe.

Er is ook veel te doen over de milieubescherming. De omwonenden, en ook het bredere publiek, moeten beseffen dat wij de eersten zijn die blootstaan aan risico's. Wij zijn dus ook de eersten die zich bewust zijn van het probleem en die belang hebben bij strikte gezondheidsnormen. Wij moeten in veiligheid kunnen werken, je kunt daar niets voor in de plaats zetten."



JULLIE VERHAAL OVE

In het betonbedrijf waar **Gary Pierard** werkt gebeurde enkele jaren geleden een fataal ongeval. De oorzaak? Een gebrek aan goede signalisatie. Gary vertelt erover: « Door dat drama konden we de directie ervan overtuigen hoe belangrijk efficiënte signalisatie wel is, met snelheidsbeperkingen, met aparte voetgangerszones. Bij ons worden betonnen citernes en balken met heftrucks over en weer gevoerd. Op aandringen van de syndicale delegatie heeft de preventieadviseur in samenwerking met een gespecialiseerd bedrijf een verkeersplan uitgetekend. Met de duidelijke regels die er nu zijn kunnen we veilig circuleren. Jammer natuurlijk dat er een dode moest vallen vooraleer de zaken ernstig werden aangepakt.

Ik moet wel zeggen dat de directie ons op het gebied van veiligheid en gezondheid doorgaans ter wille is. Zo bekwamen we dat er speciale oordopjes werden aangeschaft op basis van een gel. Als geluiddemper is het het beste wat er bestaat. Als we nog verder willen gaan moet het productieproces worden aangepast, en dat vergt zware investeringen. Maar toch werken we eraan met onze ploeg, er wordt over gepraat."



R VEILIGHEID EN GEZONDHEID...



Myriam Maes werkt in de thuiszorg, de hulp aan gezinnen en bejaarden. Ze is delegee en vertelt ons hoe haar bedrijf werkt in haar provincie. “Je vindt bij ons diensten voor klusjes, voor poetswerk en voor verzorging. En ik moet zeggen, het zijn de mensen van de poetsdienst die het het moeilijkst hebben. Tot voor enkele jaren hadden zij een volle werkdag per gezin. Nu moeten ze het werk op een halve dag klaren, meestal komen ze zelfs maar om de twee weken poetsen. De prijzen zijn de hoogte ingegaan en de mensen besparen op het aantal uren, maar verlangen wel om hetzelfde werk te doen. Onze poetshelpers en –helpsters hebben geen tijd meer om even uit te blazen. Je hoort veel over pols-, nek- en rugklachten, zeker bij de oudere collega's. We dringen aan op meer afwisselende taken om de lichamelijke belasting te verminderen. Strijken bijvoorbeeld, dat kan nu al mee in het takenpakket. Nu willen we er ook de mogelijkheid bij om boodschappen te doen. De collega's die bij ons met dienstencheques werken kunnen dat, maar de anderen niet. En daarmee wil ik niet gezegd hebben dat je het met dienstencheques makkelijker hebt. Die mensen moeten ook van hot naar her vliegen om het verlanglijstje van hun cliënten af te werken. Onze werkgever bekijkt nu ons voorstel om een vliegende brigade te organiseren die inspringt voor zieke collega's. Dan blijft het werk tenminste niet liggen. Wat er ook aankomt is de aanstelling van een rugspecialist die de werknemers kan begeleiden en goede raad geven.

We zijn dus echt wel in de weer, maar het overleg met de werkgever verloopt moeilijk. We merken de laatste jaren dat de centen veel belangrijker zijn geworden voor de werkgever, wij willen de mensen op de eerste plaats, meer respect voor de werknemers en geregeld eens een schouderklopje. In ons overleg zijn er vaak grote discussies met onze werkgever en dat helpt niemand vooruit. Het liefst zouden we over het verleden de spons vegen en opnieuw fatsoenlijk met elkaar communiceren. Het mag ook niet enkel van één kant komen en wij verwachten van onze werkgever ook een vorm van mildheid.

Nog een belangrijk punt voor ons is de vorming. Die wordt helemaal afgestemd op het welzijn en de gezondheid. De werknemers zullen een waaier aan onderwerpen krijgen waaruit ze hun eigen vormingsuren kunnen kiezen. Je zal bijvoorbeeld kunnen leren hoe je moet omgaan met moeilijke gezinssituaties, grote hygiënische problemen in gezinnen, of psychiatrische patiënten. Er is een opleiding om rugklachten te verhelpen. Wij zijn ook vragende partij voor een cursus assertiviteit, zodat onze collega's durven zeggen wat kan en wat niet wanneer klanten onmogelijke dingen vragen. Dit is mooi werk waar we met heel onze syndicale ploeg van onze provincie echt fier mogen op zijn.



“Veiligheid gaat voor alles” zegt **Sven Dams** die bij een baksteenfabrikant werkt en er kandidaat is voor de sociale verkiezingen. “Wij hebben een CPBW dat uitstekend werk verricht. Er wordt voortdurend gezocht naar de beste beschermingsmiddelen. Veiligheidsharnassen bijvoorbeeld voor het werk op hoogte. Maar er is ook aandacht voor informatie en sensibilisering, de collega's worden aangespoord om voorzorgsmaatregelen toe te passen.

De laatste tijd ging de prioriteit naar het terugdringen van het stof. Er zijn nu proeven aan de gang met een nieuw afzuigingssysteem. Onze vakbondsmensen zijn hier hard mee bezig geweest. Op vier jaar tijd hebben we echt heel grote stappen vooruit gezet.

Fysieke overbelasting? Dat valt bij ons wel mee, alles is hier geautomatiseerd, er is maar weinig fysieke kracht meer nodig. Maar stress, die durft wel eens meer de kop opsteken. Onze ploegbazen staan onder forse druk om een hoge productie te halen. Dat straalt natuurlijk af op de werknemers en dan wordt er wel eens gevloekt en gedonderd. Op zulke momenten zijn wij er om de kalmte terug te brengen, om problemen uit te praten. De collega's weten dat onze syndicale delegatie altijd klaar staat om te helpen. We kunnen de sociale verkiezingen trouwens met een goed oog tegemoet zien. Wij zijn de enige vakbond die een volledige kandidatenlijst voorstelt.”

PROCEDURE

X+70 = aanwijzing van de getuigen: tussen 17 en 30 april
X+77 = definitieve kandidatenlijst: tussen 24 april en 7 mei
X+80 = bezorging van de oproeping tot de stemming: tussen 27 april en 10 mei
Y = verkiezingen: tussen 7 en 20 mei
Y+2 = uithanging van de resultaten: tussen 9 en 22 mei



Op dag ☐ worden in alle stembureaus verkiezingen georganiseerd, dat is tussen ☐ en 20 mei, al naargelang de kalender in elke bedrijf.

De lokalen worden door de werkgever ter beschikking gesteld. Elk stembureau moet over een passend lokaal beschikken waar men in het geheim kan stemmen. In de oproepingsbrief staat vermeld in welk bureau de kiezer moet stemmen.

GOED OM ☐E WE ☐EN

Als er werknemers zijn die op de verkiezingsdag niet werken, moet de werkgever de verplaatsingskosten van thuis naar het stembureau vergoeden.

HET VERLOOP VAN DE STEMMING

Elke stemgerechtigde die op de kiezerslijst staat moet de mogelijkheid krijgen om te stemmen. De leden van het stembureau kunnen het stemrecht van de kiezers niet betwisten. Alleen de inschrijving op de kiezerslijst is van tel.

De voorzitter van het stembureau geeft aan de kiezer één of meer stembrieven. Wanneer de kiezer zijn stem heeft uitgebracht in het stemhokje deponeert hij zijn geploide stembrief in de stembus. Als de kiezer dat niet op die manier doet, of als hij zijn stembrief beschadigt, kan de voorzitter de brief ongeldig maken, maar hij moet wel een nieuwe brief geven.

☐iezers die fysiek niet in staat zijn alleen in het stemhokje plaats te nemen kunnen de toestemming krijgen van de voorzitter om zich te laten vergezellen.

De kiezer mag alleen stemmen voor zijn kiescollege. Arbeiders kiezen voor het college van de arbeiders, bedienden voor bedienden.

Er is wel één uitzondering. Als er een gemengd kiescollege is krijgt de kiezer twee stembrieven, één met de kandidaten bij de arbeiders, één met de kandidaten bij de bedienden. De kiezer kan dan twee keer stemmen.

GOED OM ☐E WE ☐EN

Een kiezer die zijn identiteitskaart of zijn oproepingsbrief niet mee heeft mag het recht niet ontzegd worden om te stemmen.

HOE GELDIG STEMMEN?

Men kan op twee manieren geldig stemmen.

- ☐ Een lijststem, waarbij de kiezer de volgorde van de kandidaten op de lijst goedkeurt.
- ☐ De naamstem, waarbij de kiezer zijn voorkeur uitdrukt voor één of meer kandidaten.

GOED OM ☐E WE ☐EN

Werknemers die op de verkiezingsdag niet op het bedrijf zijn kunnen stemmen per brief. Stemmen per volmacht is niet toegestaan bij sociale verkiezingen.

Dit wil niet zeggen dat de stembrief met de post moet opgestuurd worden. De brief kan op om het even welke manier aan de voorzitter van het stembureau worden bezorgd. Als het maar gebeurt voor het einde van de stemverrichtingen.

EN WAT NA DE VERKIEZINGEN?

Nee, daarmee is de kous niet af, wel integendeel. Want nu begint het syndicale werk pas echt. Maar voor het zover is zijn er nog enkele belangrijke stappen. We zetten ze hier op een rijtje, meer details vind je in de brochure "Gids Sociale verkiezingen 20²²" en op onze website www.accg.es/2022. Als je met vragen zit kun je trouwens altijd terecht bij je gewestelijke vakbondsafdeling waar men klaar staat om je te helpen.

- Het stembureau gaat over tot de telling, verdeelt de mandaten en wijst de effectieve en plaatsvervangende vertegenwoordigers aan.
- Het proces-verbaal en de resultaten van de stemming worden verzonden naar de ☐ederale Overheidsdienst ☐OD ☐Werk en Sociaal Overleg.
- Alle documenten worden samengebracht voor bewaring.
- De resultaten worden uitgehangen.
- Er kunnen bezwaren ingediend worden bij de arbeidsrechtbank.
- De eerste vergadering van het CPBW en van de ondernemingsraad heeft ten laatste ☐5 dagen na de verkiezingen plaats, voor zover er geen bezwaar werd ingediend.