

ABVV

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

Algemene Centrale
Samen sterk

CAMPAGNEMATERIAAL

Affiches 'Bedankt!'



Dit is de laatste AC News over de sociale verkiezingen. Je ontvangt hem wanneer de stembuslag bijna of misschien net achter de rug is. De voorbije maanden hebben we in een erg moeilijk sociaal-economisch klimaat samen campagne gevoerd om een goed resultaat neer te zetten. We hebben er alles aan gedaan om het ABVV sterker te maken. Sterker, zodat we de rechten van alle werknemers beter kunnen verdedigen.

Een totaalbeeld van de verkiezingsresultaten is er nog niet, maar wat we wel weten is dat we veel meer kandidaten hadden dan bij de vorige verkiezingen. Dat is op zichzelf al een mooie overwinning. Het is een bewijs dat er nog heel veel werknemers zijn die tijd en energie willen vrijmaken om op de bres te gaan staan voor hun werkmakers. Dat verdient applaus.

Na de stemming moet er nog wel een en ander gebeuren, maar voor je

daarmee begint moet je vooral zorgen dat je je kiezers bedankt. Zij hebben je hun vertrouwen gegeven. Dat is een mooi gebaar en de komende vier jaar zul je kunnen bewijzen dat ze een goede keuze hebben gemaakt. Maar nu moet je eerst dankjewel zeggen met behulp van de bijgaande affiches, of misschien heb je daar een ander idee voor.

Of je nu verkozen bent of niet, in ieder geval willen we je bedanken voor alle inspanningen en voor het enthousiasme want wat zouden we daarzonder doen? Dankzij het doorzettingsvermogen van alle militanten van de Algemene Centrale van het ABVV kunnen we bergen verzetten. Wanneer anderen de armen laten zakken hebben wij de moed om door te zetten. En ook al slagen we niet altijd, toch weten we dat onze syndicale strijd noodzakelijk en nuttig is. Daarom geven we nooit op.



WWW.ACCG.BE/SV2012

VERKIEZINGEN ACHTER DE RUG

HOE GAAN WE NU AAN DE SLAG?

Y = verkiezingsdag, tussen 7 en 20 mei

Y + 2 = bekendmaking van de resultaten, tussen 9 en 22 mei

Y + 15 = bezwaar bij de arbeidsrechtbank, tussen 22 mei en 4 juni

Y + 45 = eerste bijeenkomst van de ondernemingsraad of het CPBW, tussen 21 juni en 4 juli



Na een lange campagne in de bedrijven hebben de werknemers nu hun vertegenwoordigers gekozen voor de verschillende overlegorganen. Het echte werk van de delegees kan beginnen.

TEN LAATSTE OP Y+45: EERSTE BIJEENKOMST VAN DE ONDERNEMINGSRAAD (OR) OF HET CPBW

De eerste vergadering van de OR of het CPBW moet plaatshebben binnen 45 dagen na de verkiezingen.

Als er een bezwaar werd ingediend bij de arbeidsrechtbank moet die zich eerst uitspreken. Als zij de verkiezingen geldig verklaart moet de eerste vergadering gehouden worden binnen 30 dagen na de uitspraak.

Zoals altijd bij vergaderingen van de OR of het CPBW is het de taak van de werkgever om uitnodigingen te versturen met de vermelding van datum, uur en plaats en ook van de agenda.

Let erop, er is hier sprake van uiterste datums. Niets belet om te vragen de vergadering vroeger bijeen te roepen.

In sommige ondernemingen staat in het huishoudelijk reglement van de OR of het CPBW dat de eerste vergadering moet gehouden worden op een eerdere datum dan wordt bepaald in het Koninklijk Besluit.

De eerste vergadering dient om contact te leggen met de delegees van andere vakbonden en met de vertegenwoordigers van de werkgever.

Het is belangrijk dat je op dat moment verneemt wie de bedrijfsleider zal vervangen als hij afwezig is. Er moet immers altijd iemand aanwezig zijn die verbintenissen kan aangaan in naam van de onderneming. Als er een plaatsvervanger wordt voorgesteld die deze bevoegdheid niet heeft, moet dat geweigerd worden.

Tijdens de eerste vergadering moet ook de werkmethode van het overlegorgaan voor de volgende vier jaar worden afgesproken.

EERSTE VERGADERING VAN DE OR

De wetgeving schrijft geen welbepaalde agenda voor de eerste vergadering van de OR voor, maar het is wel belangrijk dat een aantal praktische zaken meteen worden afgesproken.

- De OR moet een huishoudelijk reglement hebben dat vastlegt hoe zij in het bedrijf functioneert. De eerste bijeenkomst is een goed moment om het bestaande reglement na te kijken en zo nodig bij te sturen. En uiteraard, indien er nog geen huishoudelijk reglement is omdat het de eerste keer is dat een OR in werking treedt, moet het worden opgesteld.
- De secretaris van de OR moet worden aangesteld.

Het secretariaat van de OR is een taak die toekomt aan de werknemersafvaardiging. De keuze voor een secretaris gebeurt dus door de werknemersafvaardiging en niet door de ondernemingsraad als geheel. De manier waarop dat gebeurt staat in het huishoudelijk reglement.

Wat doet de secretaris van de OR?

De secretaris maakt het verslag van de vergaderingen. Hij bereidt die ook voor. Hij zorgt ervoor dat de ingediende en de verplichte punten op de agenda worden geplaatst. De secretaris is ook de verbindingspersoon tussen de ondernemingsraad en de inspectiediensten. Ook het archief van de ondernemingsraad valt onder zijn bevoegdheid.

Als men het niet eens geraakt over de keuze van de secretaris wordt hij aangeduid door de vakbond die bij de



De hele campagne lang werkten delegees uit de vier hoeken van het land mee aan deze AC-News, aan de website en aan tal van publicaties. Ze deden dat met hun getuigenissen en interviews. Ze gingen ook op de foto staan en daarvoor poseerden ze voor de camera van Kamiel. Haast iedereen kent hem ondertussen, Kamiel Kelders, onze gepassioneerde fotograaf en militant, een delegee uit de bouw met brugpensioenen. Als de vakbond actie voert is hij present om beelden te schieten. Nu maakte hij alle foto's voor onze verkiezingscampagne. Vele honderden. Bedankt daarvoor Kamiel, en bedankt ook aan alle militanten.

verkiezingen het grootste aantal stemmen heeft behaald. In ieder geval mag de taak niet uitgevoerd worden door de afvaardiging van de werkgevers.

- Er moet bepaald worden op welke datum de OR de basisinformatie van het bedrijf zal onderzoeken. Het gaat dan vooral over de concurrentiepositie, de productiviteit en de toekomstverwachtingen.

EERSTE VERGADERING VAN HET CPBW

Net zoals voor de OR zijn er ook voor het CPBW geen precieze wettelijke bepalingen over het verloop van de eerste vergadering. Maar ook hier moeten een aantal punten geregeld worden.

- Het huishoudelijk reglement moet nagetrokken en zo nodig bijgesteld worden. Als er voor de eerste keer een CPBW wordt opgericht moet het reglement worden opgesteld.

- Er moet een beperkte afvaardiging worden opgericht.

Die moet op zijn minst bestaan uit een vertegenwoordiger van de werkgever en een vertegenwoordiger van de werknemers.

Waarvoor dient de beperkte afvaardiging?

In geval van nood - een ongeval bv. - gaat de beperkte afvaardiging meteen ter plaatse. Zij kan ook optreden wanneer één derde van de werknemersvertegenwoordigers erom vraagt.

De beperkte afvaardiging kan onmiddellijk ingrijpen, zonder te moeten wachten tot de volgende maandelijkse vergadering. Maar zij moet wel verslag uitbrengen bij het CPBW.

Het CPBW kan natuurlijk ook afspreken dat alle vakbonden een vertegenwoordiger hebben in de beperkte afvaardiging.

Er moet ook rekening gehouden worden met ploegendiensten. Het is belangrijk dat er op elk moment iemand van de beperkte afvaardiging aanwezig is. Je kunt eventueel ook met plaatsvervangers werken. Dat kan in het huishoudelijk reglement worden afgesproken.

- Er wordt een vertegenwoordiger van de werknemers aangewezen die aanwezig zal zijn bij een controlebezoek van een inspecteur van de directie Toezicht op het Welzijn op het Werk. Doorgaans mag er hiervoor maar één vertegenwoordiger van werknemerszijde en van werkgeverszijde zijn, maar daarover kunnen in het huishoudelijk reglement wel andere afspraken gemaakt worden.
- Belangrijk is ook dat de preventieadviseur aanwezig moet zijn op alle vergaderingen van het CPBW.

Hoe maak je een huishoudelijk reglement voor de OR of het CPBW ?

Om je te helpen bij het opstellen van een huishoudelijk reglement voor de OR of het CPBW staan er op onze beveiligde site 'Sociale Verkiezingen' een aantal voorbeelden. Kies daarvoor op www.accg.be/sv2012 de 'Toegang Militant', bovenaan rechts op het scherm.

Je vindt er huishoudelijke reglementen voor verscheidene sectoren. Maar ze zijn daarom nog niet overal volledig bruikbaar, je moet onderhandelen over een reglement dat past bij de realiteit van jouw bedrijf.

METEEN AAN DE SLAG IN HET CPBW



Net verkozen voor het CPBW? Vraag dan meteen naar de volgende documenten. Ze geven een beeld van de werking van het CPBW en ze vertellen veel over het veiligheidsbeleid in het bedrijf.

Het Jaarlijks Actieplan 2012

Het actieplan is wettelijk verplicht. Het bepaalt de prioriteiten inzake veiligheid en gezondheid op het werk. Waar zal dit jaar rond gewerkt worden? Hoe gaat dit georganiseerd en gefinancierd worden?

Het Globaal Preventieplan

Eveneens wettelijk verplicht. Het stelt de prioriteiten voor veiligheid en gezondheid op langere termijn, over een periode van vijf jaar.

Het jaarverslag van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk

De preventieadviseur moet elk jaar een verslag opmaken van zijn activiteiten. Het document neemt ook het aantal arbeidsongevallen van het laatste jaar op.

De risicoanalyse

Elke werkgever is verplicht de risico's van alle werkposten te beschrijven. Dit is het uitgangspunt om aan preventie en bescherming te doen.

Documentatie & Informatie

Je werkgever is verplicht je te informeren over alles wat met veiligheid en gezondheid te maken heeft.

Zorg dat je vanaf dag 1 van je mandaat op de hoogte gehouden wordt.



NIEUWE BEVOEGDHEDEN VOOR HET CPBW IN KLEINE ONDERNEMINGEN

Een Europese Richtlijn uit 2002 zegt dat alle werknemers geïnformeerd en geraadpleegd moeten worden over de situatie van het bedrijf en over alle belangrijke veranderingen voor de werkgelegenheid.

Eind 2007 kwam er in België een akkoord tussen de sociale partners en de regering om dat inderdaad ook mogelijk te maken in bedrijven met meer dan 50 en minder dan 100 werknemers. Het zijn dus bedrijven waar geen ondernemingsraad is. Daar krijgt het CPBW speciale bijkomende bevoegdheden. We onderscheiden hierbij twee soorten ondernemingen.

ONDERNEMINGEN MET EEN SYNDICALE DELEGATIE

Hier moet de werkgever aan het CPBW alle basisinformatie geven. Dat moet gebeuren binnen de twee maanden na de verkiezing van het CPBW. Het gaat over:

- Het statuut van de onderneming
- De concurrentiepositie
- De productie en de productiviteit
- Het programma en de algemene toekomstverwachtingen.

Daarnaast moet de werkgever ook de jaarrekening voorleggen. Het gaat over de balans, de winst- en verliesrekening en het jaaroverzicht. Deze informatie wordt besproken binnen de 3 maanden na het afsluiten van het boekhoudkundig jaar.

ONDERNEMINGEN ZONDER SYNDICALE DELEGATIE

Ook in ondernemingen zonder syndicale delegatie moeten de basisinformatie en het jaarverslag worden voorgesteld aan het CPBW.

Omdat er geen vakbondsafvaardiging is, moet het CPBW ook informatie krijgen over sociale aangelegenheden: een nieuwe arbeidsregeling, de invoering van nachtprestaties, nieuwe technologieën, een collectief ontslag, de overdracht van onderneming en een aantal aangelegenheden opgenomen in CAO nummer 9ter.