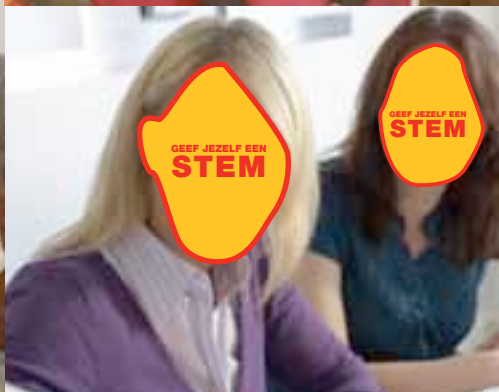


HET ABC VAN HET CPBW



Sociale verkiezingen 2012
Word kandida(a)t(e)

ABVV
Samen sterk

**HET ABC
VAN HET CPBW**

ABVV

INHOUDSTAFEL

1. HET CPBW OF HET COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK	7
2. INTERNE EN EXTERNE DIENSTEN VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK	8
3. WIE ONTMOET JE IN HET CPBW?	8
3.1 De werknemersafvaardiging	8
3.2 De werkgeversafvaardiging	9
3.3 De deskundigen	9
3.4 De voorzitter	10
3.5 De secretaris	10
4. DE VERGADERINGEN: HOE, WIE, WAT EN WANNEER?	10
4.1 De eerste vergadering	10
4.2 De maandelijkse vergaderingen	10
4.3 De geheimhouding	11
5. BESLISSINGSTAKEN	11
5.1 Beslissingen inzake de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het werk	11
5.2 Beslissingen inzake de Externe Dienst voor preventie en bescherming op het werk	12
5.3 Je richt een beperkte afvaardiging op	12
5.4 Deelnemen aan de vergadering van externe deskundigen	12

MANNEN - VROUWEN: verwijzingen naar personen of functies (zoals 'werknemer', 'adviseur', ...) hebben betrekking op vrouwen en mannen.

6. INLICHTINGS- EN ADVIESTAKEN	12
6.1 Globaal preventieplan	13
6.2 Jaarlijks actieplan (JAP)	13
6.3 De beschermingsmiddelen	13
6.4 De aanpassing van de arbeid aan de mens	13
6.5 Het leefmilieu	13
6.6 Onthaal nieuwe werknemers	14
6.7 Informeren van de werknemers	14
6.8 Onderzoeken van individuele klachten	14
6.9 Adviezen over de Interne Dienst	14
6.10 Adviezen over de Externe Dienst	14
7. CONTROLETAKEN	15
7.1 Toepassing van wetten en reglementeringen	15
7.2 Globaal preventieplan en Jaarlijks actieplan	15
7.3 Je stimuleert en controleert de werkzaamheden van de Interne Dienst	15
7.4 Je controleert de werkzaamheden van de Externe Dienst voor preventie en bescherming	15
7.5 Opsporingsbevoegdheid	16
7.6 Gelijkheid man/vrouw	16
8. WELKE FACILITEITEN HEB JE ALS AFGEVAARDIGDE?	16
9. KUN JE ONTSLAGEN WORDEN OMDAT JE CPBW-LID BENT?	17
10. EXTRA BEVOEGDHEDEN VOOR SOMMIGE COMITÉS NA HET KMO-AKKOORD	17

VOORWOORD

De volgende sociale verkiezingen vinden plaats tussen 7 en 20 mei 2012. En misschien wel voor de eerste maal in jouw onderneming.

Het ABVV stelt je voor kandidaat te worden om je collega's werknemers te vertegenwoordigen in het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Ben je geïnteresseerd, maar vraag je je af waartoe dit overlegorgaan dient?

In deze brochure geven we in enkele bladzijden een overzicht van het hele gebeuren. Het is dus zeker niet de bedoeling uit te leggen wat je altijd al hebt willen weten over het comité voor preventie en bescherming op het werk maar nooit hebt durven vragen. Neen, de bedoeling is je een beter inzicht te geven over je eventuele kandidatuur zodat je met kennis van zaken een beslissing kunt nemen.

In de hoop dat we je binnenkort in onze rangen mogen begroeten, wensen we je alvast veel leesplezier.

Anne Demelenne,
Algemeen Secretaris ABVV



Rudy De Leeuw,
Voorzitter ABVV



1. HET CPBW OF HET COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Ieder van ons kent wel iemand op een bedrijf die het slachtoffer was van een arbeidsongeval: een schaafwonde, een gebroken been of veel erger, tot een ongeval met dodelijke afloop. Maar lichamelijke schade is niet altijd zo duidelijk zichtbaar: jarenlang met bepaalde stoffen of in bepaalde omstandigheden werken kan ook ernstige gevolgen hebben. Elk jaar zijn er mensen die het slachtoffer worden van een beroepsziekte, zelfs al voeren ze dat beroep al lang niet meer uit.

Ook in dienstenbedrijven zijn er gezondheidsproblemen, denk bijvoorbeeld maar aan de gevolgen van een slechte houding bij het werken met computers. Of de gevolgen van stress waaraan weinig werknemers ontsnappen.

Onze lichamelijke en geestelijke gezondheid bepaalt de kwaliteit van ons leven, vandaag en morgen.

Dit valt onder de verantwoordelijkheid van je werkgever. Een aantal werkgevers neemt soms een loopje met deze verantwoordelijkheid. Hun winst is hun eerste zorg. Dankzij een jarenlange strijd en acties van de vakbonden veranderde er wat. Je werkgever moet zich houden aan wetten en reglementen over *voorkoming (preventie) en bescherming van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk*.

Deze wetten zijn *strikte minimumregels*. Op het terrein echter loopt nog veel mank en blijven veiligheids- en gezondheidsproblemen een dagelijkse zorg.

Aangezien je werkgever zelden uit eigen beweging hierin verbetering brengt, moeten we hem op het juiste spoor zetten. Als ABVV-delegee kan je dat door zijn beleid te controleren en adviezen te formuleren om arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen.

Het orgaan bij uitstek daarvoor is het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk!

Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk is de opvolger van het vroegere Comité VGV (Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de arbeidsplaatsen). Dit werd in 1946 opgericht. In de periode na de tweede wereldoorlog werd men er zich van bewust dat de inspraak en betrokkenheid van de werknemers op het gebied van veiligheid en gezondheid steeds belangrijker werd. De reglementering rond de werking van het Comité werd opgenomen in het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB).

In 1952 werd de Veiligheidswet ingevoerd die het toepassingsgebied van de veiligheid- en gezondheidswetgeving verder uitbreidde, maar geen fundamentele wijzigingen aanbracht inzake de oprichting, de samenstelling, de opdrachten, de bevoegdheden en de werking van de Comité's VGV.

Deze Veiligheidswet werd in 1996 vervangen door de Welzijnswet, waarbij niet enkel veiligheid en gezondheid centraal staan maar ook psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, ergonomie, arbeidshygiëne, verfraaiing van de arbeidsplaatsen en het leefmilieu.

2. INTERNE EN EXTERNE DIENSTEN VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Iedere werkgever moet een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk oprichten.

Die interne dienst moet multidisciplinair werken, dit wil zeggen dat hij op de volgende terreinen werk moet maken van het welzijn op het werk:

- arbeidsveiligheid
- bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk
- psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk
- ergonomie
- arbeidshygiëne
- maatregelen inzake leefmilieu
- verfraaiing van de werkplaatsen.

Wanneer de interne dienst niet alle opdrachten kan of mag uitvoeren, moet men een beroep doen op een erkende Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

Die zal meer diensten kunnen bieden dan enkel gezondheidstoezicht (maar hij moet minstens beschikken over een afdeling voor medisch toezicht).

3. WIE ONTMOET JE IN HET CPBW?

In het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk zetelen:

- de werknemersafvaardiging (effectieven en plaatsvervangers),
- de werkgeversafvaardiging (effectieven en plaatsvervangers),
- deskundigen (arbeidsgeneesheer, milieucoördinator, externe deskundigen).

De voorzitter is het hoofd van de onderneming, of een van zijn plaatsvervangers met beslissingsbevoegdheid.

Het secretariaat wordt verzorgd door de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

3.1 DE WERKNEMERSAFVAARDIGING

In deze afvaardiging zitten alle mensen die door de werknemers van je bedrijf worden verkozen op de lijsten van kandidaten voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk: arbeiders, bedienden en eventueel jongeren voorgedragen door het ABVV, het ACV en de ACLVB. Er zijn evenveel plaatsvervangende leden als 'effectieve' leden. Een plaatsvervangend lid moet de taak van een effectief verkozenen volwaardig kunnen overnemen. Het is dan ook belangrijk dat deze mensen de kans krijgen om de werking op de voet te volgen.

Het is belangrijk dat de werknemersafvaardiging bestaat uit een mix van mannen en vrouwen. Immers: iedereen zal op basis van zijn of haar beroepservaring, kennis en kwalificatie verschillende punten aandragen voor de agenda van de comitévergaderingen.

Net zoals de effectieven werden de plaatsvervangers verkozen door het personeel om hun belangen te verdedigen. In principe hebben zij dus dezelfde rechten (informatie, faciliteiten, ...) als de effectieve leden. Toch ontstaat hierover regelmatig betwisting omdat de wetgeving terzake vaag is. Lets om waakzaam op toe te zien dus!

3.2 DE WERKGEVERSAFVAARDIGING

Dit is de afvaardiging van de directie. Deze afvaardiging, met inbegrip van het hoofd van de onderneming, mag niet meer personen tellen dan de werknemersafvaardiging: het CPBW is paritair samengesteld. De namen van deze afvaardiging worden samen met de namen van de werknemersvertegenwoordiging uitgehangen. Elke werkgeversafgevaardigde moet de bevoegdheid hebben om de werkgever te vertegenwoordigen en om beslissingen te nemen.

3.3 DE DESKUNDIGEN

Deze mensen hebben enkel een raadgevende stem binnen het CPBW.

Het gaat om:

- het hoofd van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk en eventueel de andere preventieadviseurs verbonden aan de Interne Dienst veiligheid;
- de milieucoördinator: dit is enkel verplicht voor bedrijven die een klasse-I-milieuvergunning hebben;
- de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die verbonden is aan je bedrijf. Wanneer de Interne Dienst een afdeling medisch toezicht heeft, kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die deze afdeling leidt ook hoofd van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk zijn;
- externen: bijvoorbeeld een vakbondssecretaris, iemand van de syndicale afvaardiging; hiervoor heb je wel de toestemming van het CPBW nodig (ook je werkgever heeft voor zijn externen die toestemming nodig!).

3.4 DE VOORZITTER

De voorzitter van het CPBW is het hoofd van de onderneming of één van zijn vertegenwoordigers met beslissingsbevoegdheid. Hij roept de vergadering samen, zit ze voor, stelt de agenda op en laat de notulen van de vorige vergadering goedkeuren.

3.5 DE SECRETARIS

De Codex over het welzijn op het werk, waar je de meeste reglementering vindt, bepaalt dat het secretariaat van het comité wordt verzekerd door de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk. In veel gevallen zal het hoofd van de interne dienst de taak van secretaris uitvoeren. Hij/zij verstuurt de uitnodigingen, maakt de verslagen, hangt deze uit op een goed zichtbare plaats en overhandigt ze aan de leden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk.

4. DE VERGADERINGEN: HOE, WIE, WAT EN WANNEER?

4.1 DE EERSTE VERGADERING

Binnen de 45 dagen na het uithangen van de uitslag van de sociale verkiezingen, heeft de eerste vergadering plaats. Dat is wettelijk geregeld. Maar de manier van vergaderen is niet wettelijk geregeld.

Wel moet er een huishoudelijk reglement zijn met afspraken over de werking van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk binnen de onderneming. Het reglement moet voldoen aan wettelijke voorwaarden. De eerste vergadering is een geschikte gelegenheid om het bestaande huishoudelijk reglement eens onder de loep te nemen en om eventueel nieuwe afspraken te maken.

Je moet tijdens de eerste vergadering ook de 'beperkte afvaardiging' samenstellen (zie verder).

Tenslotte maak je nu best uit wie er van de werknemersafvaardiging zal meegaan als een inspecteur van de directie Toezicht op het Welzijn op het Werk een controlebezoek aan je bedrijf brengt. Dit mag maar één lid zijn van werkgeverszijde en één van werknemerszijde. Via het huishoudelijk reglement kan hier echter worden van afgeweken.

4.2 DE MAANDELIJKSE VERGADERINGEN

Je vergadert minstens één keer per maand. Meer mag. Als minstens 1/3de van de werknemers- of de werkgeversafvaardiging erom vraagt, komt er een extra vergadering. Je kan tot tien dagen voor de vergadering een punt op de agenda plaatsen. Acht dagen voor de vergadering word je uitgenodigd. Je krijgt dan datum, uur, plaats en agenda van de vergadering.

Je bereidt de vergadering liefst met de plaatsvervangers voor. Zo blijven zij perfect op de hoogte: je kan immers eens ziek vallen of verhinderd zijn om aan de vergadering deel te nemen.

De secretaris stelt het verslag van de vergadering op. Bij de volgende vergadering wordt gevraagd deze goed te keuren. Eens het verslag goedgekeurd, kan je het niet meer wijzigen. Lees het verslag dus eerst zorgvuldig na aan de hand van je eigen aantekeningen.

De besluiten van de vergadering worden binnen de 8 dagen op verschillende, voor iedereen toegankelijke plaatsen in het bedrijf uitgehangen.

4.3 DE GEHEIMHOUDING

Soms wordt op CPBW-documenten de stempel 'vertrouwelijk' gedrukt. De werkgever vraagt dan om wat besproken wordt binnenskamers te houden. De geheimhouding geldt enkel voor globale of individuele informatie die, bij bekendmaking, de belangen van de werknemers of de onderneming kan schaden. Het is zeker niet de bedoeling dat dit de normale betrekkingen tussen werkgevers- en werknemersafvaardiging belemmert.

5. BESLISSINGSTAKEN

5.1 BESLISSINGEN INZAKE DE INTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Er kunnen beslissingen genomen worden over:

- de minimumprestaties van de preventieadviseur(s),
- de aanduiding, vervanging en verwijdering van preventieadviseur(s) verbonden aan de interne dienst
- de andere gevallen bepaald door de verschillende wetten en uitvoeringsbesluiten.

De manier waarop wordt vastgesteld dat er een akkoord is, moet bepaald worden in het huishoudelijk reglement.

Let op: indien er tussen de werkgever en het Comité geen akkoord bereikt wordt, moet er een beroep gedaan worden op de bemiddeling van de bevoegde inspecteur van de directie Toezicht op het Welzijn op het Werk. Deze zal binnen de maand een advies formuleren dat echter niet bindend is. Het beslissingsrecht blijft uiteindelijk bij de werkgever.

Indien de werkgever binnen de Interne Dienst een preventieadviseur wil aanduiden die gespecialiseerd is in de preventie van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, dan moet het voorafgaand akkoord van alle werknemersvertegenwoordigers bekomen worden. Indien dat akkoord uitblijft, zelfs na bemiddeling van de inspecteur van de directie Toezicht op het Welzijn op het Werk, dan moet de werkgever een preventieadviseur verbonden aan een externe dienst aanstellen.

5.2 BESLISSINGEN INZAKE DE EXTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Een preventieadviseur verbonden aan een Externe Dienst moet vervangen worden wanneer de werknemersdelegatie in het Comité daar unaniem om vraagt.

5.3 JE RICHT EEN BEPERKTE AFVAARDIGING OP

In de beperkte afvaardiging zit ten minste één vertegenwoordiger van de werkgever en tenminste één vertegenwoordiger van de werknemers. Je mag natuurlijk afspreken dat alle vakbonden iemand mogen aanduiden voor de beperkte afvaardiging.

Bij noodgevallen komt de beperkte vergadering onmiddellijk samen. Dat is ook zo als 1/3de van de werknemersafvaardiging daar om vraagt.

De beperkte afvaardiging kan direct optreden, zonder de maandelijkse vergadering te moeten afwachten. De beperkte afvaardiging moet wel verslag uitbrengen bij het CPBW. Hou bij de samenstelling van deze afvaardiging rekening met de ploegendiensten. Het is belangrijk dat er op elk moment iemand van de beperkte afvaardiging aanwezig is. Je kunt ook afspreken (bijvoorbeeld in het huishoudelijk reglement) om ook hier met plaatsvervangers te werken.

5.4 DEELNEMEN AAN DE VERGADERING VAN EXTERNE DESKUNDIGEN

Als je iemand van buitenaf als deskundige wil laten deelnemen aan de vergadering - bijvoorbeeld je vakbondssecretaris - dan moet de werkgever daarvoor zijn toestemming geven.

Dat geldt ook omgekeerd: wil je werkgever een externe deskundige meebrengen, dan moet hij jouw toestemming vragen.

6. INLICHTINGS- EN ADVIESTAKEN

Als lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk ijver je voor de best mogelijke arbeidsomstandigheden inzake veiligheid, gezondheid, voorkoming van arbeidsongevallen en beroepsziekten, en het milieu binnen en buiten het bedrijf. De arbeidsomstandigheden moeten aan de mens worden aangepast, niet omgekeerd. Dit kan je doen door inlichtingen in te winnen, adviezen uit te brengen en voorstellen te formuleren.

Je werkgever is echter niet verplicht om aan deze adviezen en voorstellen gevolg te geven. Maar hij mag ze ook niet zomaar naast zich neerleggen. Hij moet motiveren waarom hij geen gevolg geeft aan je advies of waarom hij beslist het advies van een andere vakbond te volgen.

Je hebt ook recht op documentatie, die de werkgever je moet bezorgen. Dat heeft niet alleen betrekking op het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB) en de Codex over het welzijn op het werk (Codex), maar ook op bijvoorbeeld maand- en jaarverslagen van de Interne Dienst.

De reglementering in verband met welzijn op het werk vind je in het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB) en de Codex over het welzijn op het werk (Codex). Het is moeilijk om te zeggen wat je waar moet opzoeken, maar hanteer als vuistregel dat "oudere" reglementering in het ARAB staat, en meer recente in de Codex.

6.1 GLOBAAL PREVENTIEPLAN

Voorkomen is beter dan genezen. Met veilige machines, toestellen, gereedschap en computers zijn we hier al een stap dichterbij. Je werkgever moet na een risicoevaluatie een preventieplan opstellen waarin hij beschrijft welke maatregelen hij gaat nemen om ongevallen, ziekten, psychosociale belasting enz. te voorkomen. Dit plan moet betrekking hebben op de komende vijf jaar.

6.2 JAARLIJKS ACTIEPLAN (JAP)

Het JAP is de jaarlijkse opvolging en concrete uitwerking van het globaal preventieplan. Het plan kan dan worden aangepast en aangevuld aan de realiteit en behoeften.

Als lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk heb je hier een dikke vinger in de pap. Het Comité moet immers advies over dit plan uitbrengen, waarmee rekening moet gehouden worden.

6.3. DE BESCHERMINGSMIDDELEN

Je moet een advies uitbrengen over de keuze, de aankoop, het onderhoud en het gebruik van de individuele en collectieve beschermingsmiddelen, zoals schoenen, maskers, schorten, veiligheidsbril, ...

6.4 DE AANPASSING VAN DE ARBEID AAN DE MENS

In de eerste plaats staat de mens centraal, pas dan de machine en de computer. De machine of computer moet dus een hulpmiddel van de mens zijn om zijn werk gemakkelijker te maken en niet omgekeerd. Het aanpassen van de arbeidsomstandigheden aan de mens is het terrein van de ergonomie.

6.5 HET LEEFMILIEU

Bedrijfsactiviteiten kunnen een grote invloed op het leefmilieu hebben. Het milieu heeft op zijn beurt een grote invloed op onze gezondheid. De tijd dat milieuzorg en tewerkstelling elkaars tegenpolen vormden is al lang voorbij. Om de tewerkstelling te beschermen moet je vandaag zorg dragen voor het milieu.

Al sinds maart '94 moet de werkgever het CPBW informeren over milieuaangelegenheden. Maar informatie alleen volstaat niet. We moeten van milieu ook een syndicaal punt maken.

6.6 ONTHAAL NIEUWE WERKNEMERS

De werkgever heeft een reeks verplichtingen voor het onthaal van nieuwe werknemers. Het Comité geeft een advies over de manier waarop dit concreet wordt georganiseerd.

Maar als lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk heb je ook het recht een eigen syndicaal onthaal van nieuwe werknemers te organiseren. Je informeert hen dan niet alleen in over de veiligheid en de maatregelen terzake op het bedrijf en over hun werkplek, maar ook over je syndicaal werk in het Comité: van welke syndicale punten je werk maakt, wat je reeds bereikt hebt, en wat je voor de nieuwkomer in kwestie kan betekenen.

Een infobrochure om mee te geven aan de nieuwe collega kan zeer nuttig zijn.

6.7 INFORMEREN VAN DE WERKNEMERS

Je informeert regelmatig de werknemers over je activiteiten in het CPBW. Zo blijven de mensen betrokken bij je werking.

Communicatiemiddelen die je hierbij kan gebruiken zijn aanplakborden, een rondleiding, een folder, ...

6.8 ONDERZOEKEN VAN INDIVIDUELE KLACHTEN

Iedere werknemer kan bij jou terecht met klachten over zijn of haar welzijn op het werk. We benadrukken dat welzijn op het werk meer inhoudt dan veiligheid en gezondheid. Dit wil zeggen dat ook werknemers die lijden onder werkstress, of die het slachtoffer zijn van pesteringen bij jou terecht kunnen.

6.9 ADVIEZEN OVER DE INTERNE DIENST

Het Comité geeft voorafgaand advies over de taakverdeling tussen de Interne en de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

Het Comité geeft ook voorafgaand advies over de samenstelling van de Interne Dienst en de middelen die ter beschikking worden gesteld.

6.10 ADVIEZEN OVER DE EXTERNE DIENST

Het Comité heeft inzage en geeft voorafgaand advies over de opdrachten, de minimumduur van de prestaties en de samenwerking met de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

7. CONTROLETAKEN

7.1. TOEPASSING VAN WETTEN EN REGLEMENTERINGEN

Dit is de basis. Ga er niet zomaar vanuit dat de wettelijke verplichtingen nageleefd worden. Een nauwgezette controle kan beslist geen kwaad. Des te beter als alles in orde is, zo niet heb je alvast de wet aan je zijde.

7.2 GLOBAAL PREVENTIEPLAN EN JAARLIJKS ACTIEPLAN

Het is uiteraard niet de bedoeling dat het bij het opstellen van het globaal preventieplan en het JAP blijft. Het opvolgen en controleren van de concrete uitvoering zijn evengoed van belang.

7.3 JE STIMULEERT EN CONTROLEERT DE WERKZAAMHEDEN VAN DE INTERNE DIENST

De Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk is de dienst die alles in de praktijk moet omzetten, ook al is het de werkgever die als enig verantwoordelijk blijft. Hij zorgt ervoor dat het JAP wordt uitgewerkt en toegepast, waakt over de toepassing van de wetgeving en de adviezen van het Comité en neemt maatregelen om gevaren te bestrijden.

Wil je nagaan of de afspraken correct worden omgezet in de praktijk, dan moet je de activiteiten van deze dienst op de voet te volgen.

7.4 JE CONTROLEERT DE WERKZAAMHEDEN VAN DE EXTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING

De werkgever kan taken uitbesteden aan een erkende Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk. Zo kan hij een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in dienst nemen of een beroep doen op een erkende Externe Dienst.

Vóór de werkgever het bedrijf aansluit bij een erkende Externe Dienst moet hij advies vragen aan het Comité (hij moet ook advies vragen om van Externe Dienst te veranderen).

De werknemersafvaardiging brengt voorafgaand advies uit over de kandidatuur van een arbeidsgeneesheer.

Het is ongetwijfeld nuttig de arbeidsgeneesheer uit te nodigen op de vergadering van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk. Zo kan hij of zij goed volgen wat in de onderneming gebeurt en heeft de arts minstens één keer per maand formeel contact met jullie. Zorg er zelf voor dat de arts uitgenodigd wordt op de vergaderingen, dring aan op zijn of haar aanwezigheid.

7.5 OPSPORINGSBEVOEGDHEID

Het Comité neemt deel aan het opsporen van risico's. Dit kunnen allerlei risico's zijn, zowel algemene als zeer specifieke, zoals bijvoorbeeld risico's bij een zwangerschap. De werknemers zelf zijn hierbij een goede informatiebron. Je kan hier gebruikmaken van modellijsten: vraag erom bij je beroepssecretaris of kijk eens in het "Vademecum welzijn op het werk". Je kunt dit gratis downloaden van onze website www.abvv.be.

Eens een risico opgespoord, zoek je naar mogelijke oorzaken en oplossingen. Stel die oplossingen voor in het CPBW.

7.6 GELIJKHEID MAN/VROUW

Ook op het vlak van preventie en bescherming op het werk zijn er verschillende syndicale instrumenten voorhanden die aangewend kunnen worden voor de ontwikkeling van een beleid met oog voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Er moet in de onderneming in eerste instantie werk worden gemaakt van een stevig uitgebouwd algemeen welzijnsbeleid dat alle werknemers ten goede komt.

De vrouw(enjob) en de man(nenjob) bestaan strikt genomen niet. Ook vrouwen onderling en mannen onderling oefenen verschillende jobs uit, en hebben aldus het meeste baat bij een algemeen welzijnsbeleid. Toch merken we op basis van onderzoek dat er globaal genomen wel tendensen/verschillen bestaan met betrekking tot de risico's waaraan vrouwen en mannen blootgesteld worden op de arbeidsmarkt en in de ondernemingen

Het is belangrijk om dit in het algemeen welzijnsbeleid ook in rekening te nemen.

8. WELKE FACILITEITEN HEB JE ALS AFGEVAARDIGDE?

Via wetten en cao's beschikken de afgevaardigden over een aantal werkingsmogelijkheden. Maar in nogal wat ondernemingen moet men zich laten gelden om deze wettelijke faciliteiten in de praktijk te kunnen gebruiken.

Wil je meer weten over de mogelijkheden waarover je beschikt om je mandaat uit te voeren als je verkozen wordt, raadpleeg dan onze "Gids sociale verkiezingen". Ook de samenvattende brochure "Sociale verkiezingen: het ABC van de procedure" behandelt dit onderwerp.

9. KUN JE ONTSLAGEN WORDEN OMDAT JE CPBW-LID BENT?

Als lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk heb je een wettelijke bescherming. Je kan niet ontslagen worden omwille van het feit dat je lid bent van het CPBW.

Wil je daar meer over weten, raadpleeg dan de "ABVV-gids Sociale Verkiezingen". Ook de samenvattende brochure "Sociale verkiezingen: het ABC van de procedure" behandelt dit onderwerp.

10. EXTRA BEVOEGDHEDEN VOOR SOMMIGE COMITÉS NA HET KMO-AKKOORD

Jaren lang werd in België gediscussieerd over de manier waarop een Europese richtlijn over de informatie en de raadpleging van de werknemers in elke onderneming (de zogenaamde Renault-richtlijn), moest worden omgezet in het Belgische rechtssysteem.

Uiteindelijk heeft de zogenaamde Groep van 10, de top van vakbonden en werkgeversorganisaties, op 23 november 2007 een akkoord gesloten over dit dossier.

In bedrijven tussen 50 en 100 werknemers waar er geen ondernemingsraad bestaat, krijgt het CPBW er een aantal financiële en economische bevoegdheden van de ondernemingsraad bij.

Concreet moet het CPBW informatie krijgen over:

- het statuut,
- de concurrentiepositie,
- de productie en de productiviteit,
- het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming.

De werkgever moet deze informatie meedelen binnen de twee maanden die volgen op de dag waarop in je bedrijf sociale verkiezingen werden georganiseerd.

Verder moet het CPBW jaarlijks de jaarrekening (meer bepaald de balans, de resultaatrekening, de sociale balans en het jaarverslag) ontvangen en bespreken.

De CPBW's krijgen er bovendien een aantal 'sociale' bevoegdheden bij. Maar enkel wanneer er geen vakbondsafvaardiging bestaat. Ze zullen dan die bevoegdheden uitoefenen, die normaal worden uitgeoefend door de vakbondsafvaardiging bij afwezigheid van de ondernemingsraad. Zo zal het CPBW moeten worden geïnformeerd en geraadpleegd o.a. over de tewerkstelling, collectief ontslag of overgang van de onderneming, nieuwe technologieën en nieuwe arbeidsregelingen.

WIL JE MEER WETEN OVER HET CPBW?

Deze brochure kan je niet in detail alle taken en bevoegdheden van het Comité uitleggen. In de vorming die het ABVV aanbiedt kan dat wel. Jouw beroepscentrale en het interprofessioneel ABVV in je gewest bieden uitgebreide vormingscursussen aan.

Je kan ze tijdens de werkuren volgen, met educatief verlof als je aan de voorwaarden voldoet.

Meer informatie hierover vind je bij je secretaris of bij de delegee in je bedrijf.

Zeker doen.

INTERESSE OM KANDIDA(A)T(E) TE WORDEN? WIL JE MEER WETEN?

Voor meer informatie kan je contact opnemen met een delegee van je bedrijf. Je kan ons ook contacteren:

- op het gratis telefoonnummer **0800 23 175** waar je in alle vertrouwelijkheid terecht kunt;
- via onze website www.abvv.be.

VOOR MEER INFO

ABVV

Hoogstraat 42

1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11

Fax +32 2 550 14 00

infos@abvv.be

www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw

© juni 2011 - D/2011/1262/10